

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ  
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
«УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»  
ЦЕНТРАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ  
Кафедра професійної та вищої освіти і права



**А. О. Молчанова**

**КОМУНІКАТИВНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК  
ОСНОВА ТВОРЧОЇ ВЗАЄМОДІЇ СУБ'ЄКТІВ  
ЗАКЛАДУ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-  
ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ**

*Спецкурс для слухачів курсів підвищення кваліфікації  
керівних та педагогічних кадрів професійної освіти*

Київ  
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»  
2019

**Рецензенти:**

*Сергеева Л. М.* — доктор педагогічних наук, професор;

*Султанова Л.Ю.* — доктор педагогічних наук.

**А.О.Молчанова** Комуникативна компетентність як основа творчої взаємодії суб'єктів закладу професійної (професійно-технічної) освіти: спецкурс для слухачів курсів підвищення кваліф. керів. та пед. кадрів проф. освіти / А. О. Молчанова; НАПН України, ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти». — Київ : ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти», 2019. — 87 с.

Матеріали спецкурсу присвячено проблемі комунікативної компетентності керівників, новопризначених керівників та педагогічних працівників обласних навчально-(науково)-методичних центрів (кабінетів), закладів професійної (професійно-технічної) освіти для удосконалення власного досвіду та педагогічної майстерності. Зміст спецкурсу спрямовано на розвиток комунікативної взаємодії суб'єктів освітнього процесу, професійно-особистісного розвитку педагогічних кадрів.

Спецкурс підготовлений для слухачів курсів підвищення кваліфікації керівних та педагогічних кадрів професійної (професійно-технічної) освіти у Центральному інституті післядипломної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти».

*Схвалено вченою радою Центрального інституту  
післядипломної освіти  
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України  
(протокол № 2 від 16 березня 2019 року)*

*Розглянуто і схвалено на засіданні кафедри  
професійної та вищої освіти і права  
Центрального інституту післядипломної освіти  
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»  
(протокол № 2 від 19 лютого 2019 року)*

© А. О. Молчанова, 2019

© ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», 2019

## ЗМІСТ

Вступ .....	4
Навчально-тематичний план .....	8
Зміст спецкурсу за темами .....	8
Тема 1. Теоретичні основи комунікативної компетентності працівників центрів і ЗП(ПТ)О .....	8
Тема 2. Особливості комунікативної взаємодії суб'єктів освітнього процесу на основі професійних компетентностей педагогів ЗП(ПТ)О .....	15
Тема 3. Організаційно-педагогічні умови створення творчої педагогічної взаємодії на основі комунікативної компетентності суб'єктів освітнього процесу .....	28
Теоретичні основи проблематики спецкурсу .....	37
Інформаційно-методичні матеріали для самостійної роботи слухачів .....	45
Поняттєвий апарат .....	49
Рекомендована література .....	73
Додатки .....	80

## ВСТУП

Актуальність теми спецкурсу визначається вимогами європейських (Рамка кваліфікацій Європейського простору вищої освіти, 2005 р., Європейська рамка кваліфікацій для навчання впродовж життя, 2008 р.) та Національною (2011) рамками кваліфікацій і підтверджується основними документами України в галузі освіти та науки: Законами України "Про вищу освіту", "Про освіту", «Про внесення змін в Кримінальний та Кримінальний процесуальний кодекси України з метою реалізації положень Конвенції Ради Європи про подолання насилля відносно жінок, домашнього насилля та боротьби з цим явищем» та «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню)», Концепцією реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти "Нова українська школа" на період до 2029 року, Національною стратегією розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки, Національною доповіддю про стан і перспективи розвитку освіти в Україні (До 25-річчя незалежності України) тощо.

В добу глобалізаційних змін зростає роль суб'єктності професійного навчання в закладах освіти, які є носієм (суб'єктом) реформаційних трансформацій у системі підготовки конкурентоспроможних фахівців. Професійне навчання розглядається як конструктивний, інтелектуальний і соціальний процес з акцентом на доцільність знань та їх подальше використання на основі освітніх стандартів, визначеними змістом освіти та вимогами роботодавців.

Результативність професійної підготовки фахівців передбачає наявність і у них комунікативної компетенції, тобто здатності налагоджувати і підтримувати необхідні контакти з іншими людьми у виробничому процесі та життєвих обставинах. Навчати цьому має педагогічний колектив, кожний працівник якого має досягати взаєморозуміння у суб'єкт-суб'єктних відносинах, прагнути до розвитку професійної майстерності та вдосконалювати цей процес.

Професійна майстерність працівника закладу освіти включає комплекс

компетентностей, що формуються і розвиваються в системі післядипломної освіти на основі культурних, гуманістичних та демократичних цінностей і забезпечує йому якісну професійну діяльність.

Можливість вдосконалювати власний досвід, розвивати його компетентнісну складову в умовах спеціалізованого процесу підвищення кваліфікації сприяє більш високому рівню професіоналізму керівних і педагогічних кадрів закладів професійної освіти.

Зміни вимог до конкурентоздатності фахівців на ринку праці вимагає швидкого оновлення професійної майстерності тих, хто їх навчає. Саме тому післядипломна освіта виступає базою для розвитку і саморозвитку слухачів відповідно рівню їх самосвідомості, розуміння мети навчання і шляхів реалізації набутих знань, рівня відповідальності для осмислення власних освітніх потреб, а також здійснення цілеспрямованої освітньої діяльності. Результатом такої роботи має бути сформована мотивація слухача до особистісного та професійного саморозвитку.

*Метою спецкурсу* є ознайомлення слухачів з теоретичними та практичними аспектами сутності комунікативної взаємодії суб'єктів освітнього процесу у закладі професійної (професійно-технічної) освіти (далі ЗП(ПТ)О) на основі професійних компетентностей педагогів, визначення особливості та можливостей вдосконалення цього процесу через сучасні педагогічні технології шляхом реалізації таких **завдань**:

- визначати роль професійної компетентності педагога в створенні творчої комунікативної взаємодії суб'єктів освітнього процесу;
- з'ясувати складності комунікативної взаємодії суб'єктів освітнього процесу у професійному навчальному закладі;
  - характеризувати особливості та ціннісні основи комунікативної взаємодії суб'єктів освітнього процесу у ЗП(ПТ)О в сучасних умовах;
  - обґрунтовувати вибір технологій для створення творчої комунікативної взаємодії суб'єктів освітнього процесу;
  - використовувати рекомендації щодо здійснення результативного

освітнього середовища у ЗП(ПТ)О.

## **Очікувані результати**

Після опанування теми слухачі **повинні усвідомлювати, що:**

- освітній процес – це інтелектуальна, творча діяльність, що базується на професійних компетентностях, принципах і підходах педагогічної взаємодії;
- суб'єкт-суб'єктні відносини в освітньому процесі визначаються як педагогічно доцільні, що свідомо формуються під керівництвом педагога, постійно розвиваються та спрямовуються на досягнення мети;
- комунікація є природною і невід'ємною частиною будь-яких процесів (навчальних, освітніх, виробничих тощо), які пов'язані зі спілкуванням, обміном інформацією та взаємодією між людьми;
- комунікативна компетентність та комунікативна культура викладача або керівника ЗПО є складовою професійної компетентності і розглядається як інтегральна якість їх педагогічної майстерності;
- особливість комунікативної взаємодії суб'єктів освітнього процесу у закладах професійної освіти полягає у:
  - взаємозв'язку розвитку професійної компетентності та особистої комунікативності педагога;
  - доцільності педагогічного аналізу результатів освітнього процесу з метою його удосконалення;
  - сприянні процесу зростання професійної майстерності викладача через його комунікативну культуру.

Слухачі **повинні знати:** теоретичні засади та педагогічні технології організації комунікативної взаємодії суб'єктів освітнього процесу, визначати їх особливості для цілеспрямованої реалізації освітніх завдань на основі комунікативної компетентності.

Слухачі **повинні вміти:**

- володіти інноваційними технологіями комунікативної взаємодії з врахуванням особливостей освітнього процесу у ЗП(ПТ)О;
- встановлювати контакт із різними суб'єктами освітнього процесу і

обирати ефективні шляхи комунікаційної взаємодії в освітньому середовищі навчального закладу;

- визначати бар'єри у спілкуванні, причини конфліктів у ЗП(ПТ)О (включаючи педагогічне середовище) та шляхи їх подолання;
- розв'язувати міжособистісні конфлікти у молодіжному та педагогічному середовищі (факти мобінгу та булінгу);
- володіти власними емоціями у міжособистісних стосунках, толерантно сприймати іншу думку і навчати цьому майбутніх фахівців, сприяти їх інтелектуальному розвитку, саморозвитку та соціальній адаптації в умовах сучасних суспільних реформ.

Матеріали спецкурсу спрямовано на розвиток освітологічної, інтегральної, науково-методичної, управлінської, комунікативної, професійної компетентностей та професійно-особистісного розвитку педагога. Тема інтегрує знання з інших освітніх і наукових галузей: філософських, соціологічних, педагогічних, психологічних, лінгвістичних, культурологічних тощо.

Спецкурс містить вступ, три теми, рекомендовану літературу, поняттєвий апарат, матеріал для вивчення практичного досвіду слухачів (анкети, тести). Наведено перелік проблемних питань для обговорення, завдання для самостійної роботи слухачів, матеріали для самооцінки, теми випускних робіт, додатки.

Зміст спецкурсу розраховано на 12 годин, із яких 2 год. – лекція, 4 год. – тематична дискусія, 6 год. – самостійна робота слухача. Дані про розподіл годин за різними видами занять наведено в навчально-тематичному плані спецкурсу.

## НАВЧАЛЬНО-ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

№ з.п.	Назва теми	Форма заняття, кількість годин			
		Лекція	Тематична Дискусія	Самостійна Робота	Всього
1.	Теоретичні основи комунікативної компетентності працівників центрів і закладів професійної (професійно-технічної) освіти	2			2
2.	Особливості комунікативної взаємодії суб'єктів освітнього процесу на основі професійних компетентностей педагогів закладів професійної (професійно-технічної) освіти		4		4
3.	Організаційно-педагогічні умови створення творчої педагогічної взаємодії на основі комунікативної компетентності суб'єктів освітнього процесу			6	6
	Усього	2	4	6	12



## **2. ЗМІСТ СПЕЦКУРСУ ЗА ТЕМАМИ**

### **ТЕМА 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ЦЕНТРІВ І ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ**

Мета: ознайомити слухачів з сутністю поняття «комунікативна компетентність», схарактеризувати види професійної компетентності та складності комунікативної взаємодії в освітньому процесі в закладах професійної (професійно-технічної) освіти (ЗП(ПТ)О).

Основні питання теми:

- комунікативна компетентність як педагогічне явище в освіті;
- професійні та інші види компетентностей;
- полікультурний аспект комунікативної компетентності;
- проблеми комунікативної взаємодії в освітньому процесі професійних закладів.

Компетентність визначається як кваліфікаційна характеристика індивіда, його базова якість, потенційна готовність вирішувати завдання зі знанням справи; включає в себе змістовний (знання) і процесуальний (уміння) компоненти; постійне оновлення знань, володіння новою інформацією для успішного їх застосування у конкретних умовах забезпечує здатність людини успішно задовольняти індивідуальні й соціальні потреби, діяти і виконувати поставлені завдання.

Під компетентностями розуміється здатність здійснювати складні види дій, що охоплюють головні складові освіти: когнітивну, технологічну, мотиваційну, етичну, соціальну та поведінкову. кожна компетентність побудована на поєднанні взаємовідповідних пізнавальних ставлень і практичних навичок, цінностей, емоцій, поведінкових компонентів, знань і вмінь, усього того, що можна мобілізувати для активної дії.

Компетентність будь-якої професії пов'язана з комунікативним компонентом. Невипадково цей компонент є обов'язковим для характеристики якості підготовки конкурентоздатного фахівця. Рамки кваліфікацій дають змогу проградувати освіту згідно зі

складністю її програм і кваліфікацій (ступенів) за рівнями через опис останніх у термінах компетентностей (здатностей) особи. Зазначений компетентнісний підхід спонукає до побудови стандартів професійної освіти, які також виражені в компетентностях.

Професійна компетентність передбачає здатність людини кваліфіковано виконувати певні види робіт у рамках конкретної професії, домагаючись високих кількісних та якісних результатів праці на основі професійних знань, умінь, навичок і досвіду, що відповідають певній кваліфікації.

До показників професійної компетентності особи відносять також її професійні позиції, індивідуально-психологічні особливості (якості), наявність широкої загальної та професійної ерудиції, постійне професійне самовдосконалення у відповідності вимогам професії, що постійно ускладнюються.

Аналіз наукових досліджень та публікацій щодо запропонованої теми дозволяє представити різні види компетентностей. До видів професійної компетентності відносять: спеціальну (функціональну), соціальну, особистісну, соціально-психологічну (міжособистісну), екстремальну, управлінську, комунікативну компетентності.

**Комунікативна компетентність** визначається як емпатична властивість (означає співпереживання) і вільне володіння вербальними й невербальними засобами спілкування. **Комунікативна компетентність є складовою професійної компетентності**, яка полягає у здатності індивіда ефективно взаємодіяти з оточуючими в професійному середовищі, в умінні орієнтуватися в соціальних ситуаціях, правильно визначати особистісні особливості й емоційні стани інших людей, вибирати і реалізовувати адекватні способи комунікативної взаємодії з ними.

**Спеціальна компетентність** розуміється як професійна діяльність на високому рівні, здатність проектувати свій подальший професійний розвиток, **соціальна компетентність** – як результативна професійна праця (групова, кооперативна, корпоративна) на основі взаємодії.

**Особистісна компетентність** визначається як володіння прийомами особистісного самовираження, самореалізації й саморозвитку, здатністю протистояти професійним деформаціям, вмінням планувати контролювати й регулювати власну трудову діяльність, самостійно приймати рішення, уміння бачити проблему, знаходити нестандартні рішення (креативність).

**Соціально-психологічна компетентність** складається з комунікативної компетентності, а також виваженої поведінки й розуміння умов взаємодії людей (міжособистісна). Така компетентність передбачає глибокі знання у сфері ділового спілкування (установлення контакту, ведення переговорів, подолання конфліктів), знання закономірностей сприйняття людьми один одного на основі поведінкової симптоматики, візуальної діагностики, знання закономірностей психологічного впливу.

**Екстремальна професійна компетентність** – готовність людини до роботи в умовах, що раптово ускладнилися. Такі працівники більше, ніж інші, готові до зміни професій, до перенавчання, їм менше загрожує безробіття, вони більш професійно мобільні.

**Управлінська компетентність** як вид спеціальної професійної компетентності людини припускає вміння усвідомлювати свою мету, розуміти й адекватно оцінювати себе й інших людей, оптимально розподіляти свій час, приймати рішення, активно діяти, знімати стреси. Важливими якостями такої компетентності є здатність до інновацій, конструктивного мислення, створення оригінальних проектів, уміння навчати й розвивати підлеглих, створювати ініціативні групи для ефективних проектів.

Доцільно виділити **інтелектуальну компетентність** (здатність особистості до аналітичного мислення і здійснення комплексного підходу до виконання обов'язків); **ситуативну** (уміння діяти відповідно до ситуації); **соціальну**, яка в широкому розумінні передбачає наявність комунікаційних і інтеграційних здібностей особистості, уміння підтримувати відносини, впливати, сприймати та інтерпретувати думки інших та висловлювати ставлення до них.

Проблематика компетенцій не обмежується лише рамками успішної професійної діяльності. Це проблема загальнолюдська. Рада Європи запропонувала Рамку компетентностей для демократичної культури, що базується на її принципах та спрямована на впровадження освіти для демократичного громадянства на національному, європейському та глобальному рівнях у різних країнах. Оскільки населення Європи стає все більше змішаним, такі компетентності дуже важливі.

Завдання для педагогів – навчити молодь, як потрібно поводитися з людьми, які не поділяють їхніх поглядів, однак кожен повинен дотримуватися демократичних принципів, що уможливають співіснування різних культур.

Рамка компетентностей спрямована на те, щоб педагоги допомогли молоді набувати такі цінності, як повага, відповідальність у стосунках між собою в культурному різноманітті, вміння бути толерантним в умовах невизначеності. Документ складається з двадцяти компетентностей, згрупованих у чотири категорії (блоки): цінності, ставлення, навички, знання та критичне розуміння.

Відмітимо, що проблема комунікативної компетентності представлено у блоках "навички" і "знання та критичне розуміння". Підкреслюється важливість ефективної комунікації з людьми, що спілкуються рідною та іноземними мовами, вміють вирішувати конфлікти мирним шляхом через приведення конфліктуючих сторін до оптимальних рішень, прийнятних для різних сторін конфлікту. Рамка компетентностей для демократичної культури є важливим стратегічним документом Ради Європи, що пропонує освітянам чіткі описи вмінь, навичок та ставлень, націлених на інтегрування в освіту.

Навчання необхідним якостям, компетенціям, по суті і є відповіддю освіти на виклики сучасного суспільства. Компетентнісний підхід в освіті на противагу концепції «засвоєння знань» передбачає опанування особистістю різного роду вміннями, які дозволять їй в майбутньому діяти ефективно в ситуаціях професійного, особистого і суспільного життя. Саме це зумовлює посилення прикладного, практичного характеру всієї освіти і полягає в тому,

щоб, не збільшуючи обсягу інформації, допомогти людині самостійно вирішувати різні проблеми.

Особливо слід характеризувати комунікативну компетентність як узагальнюючу комунікативну властивість особистості, що включає в себе комунікативні здібності, знання, вміння та навички, чуттєвий і соціальний досвід у сфері ділового спілкування; володіння складними комунікативними навичками і вміннями; знання культурних норм і обмежень у спілкуванні, знання звичаїв, традицій, етикету; формування адекватних умінь в нових соціальних структурах; дотримання правил пристойності; вихованість, орієнтація в комунікативних засобах, властивих національному менталітетові.

Культура виступає як інтегральний фактор соціалізації особистості, що через комунікативність і взаємодію сприяє створенню атмосфери довіри, емоційного комфорту та взаєморозуміння у будь-яких процесах, перш за все, в освітніх.

Існує чимало явищ, які можуть чинити негативний вплив на педагогічну взаємодію, вони зазвичай виникають у фізичному оточенні або у сфері емоцій людини. Інколи їхній вплив є таким значущим, що може зробити процес комунікації неможливим через недостатність інформації або неправильну інтерпретацію повідомлення. Бар'єрами у спілкуванні називають різного роду перепони і перешкоди, які порушують процес передачі інформації і знижують його ефективність. Виділяють такі бар'єри: темпераменту, негативних емоцій, характеру, манери спілкування, недостатнього розуміння важливості спілкування тощо. Навіть у педагогічних колективах міжособистісні бар'єри виникають через проблеми психологічного клімату, різного погляду на системи цінностей, відсутність інтересу учасників комунікаційного процесу один до одного. Це ускладнює міжособисту взаємодію і педагогічний вплив на освітній процес навчального закладу, динамічна взаємодія вихователів і вихованців якого має спрямовуватися на досягнення поставленої мети.

Спостереження за взаємодією викладачів з учнями/студентами

показали, що причинами її недостатньої дії може бути слабка обізнаність викладачів зі психологічними знаннями, що складають операційну компетентність їх професійної діяльності; недостатня сформованість «інтелігентності» викладачів, неспроможність бачити майбутніх фахівців партнерами в професійному навчанні; деяка пасивність, пов'язана з відсутністю мотивації досягнень у професійному розвитку; недооцінка власного впливу на ставлення студентів до професійної діяльності.

Витоки недостатніх комунікативних умінь криються в надмірній спрямованості на себе, а це означає, що необхідно на практичному досвіді навчитися чуттєво поводитися в різноманітних ситуаціях спілкування, переконатися в тому, що успішність спілкування в діяльності забезпечується цілеспрямованою комунікативною взаємодією всіх суб'єктів навчального процесу. Її компонентами є: мотиваційний; когнітивний; емоційний та поведінковий. Підкреслено, що характер взаємин викладача і навчальної групи має бути виключно діловим, а взаємини й взаємодія – ґрунтуватися на взаємній повазі й розумінні цілей діяльності.

Педагогічні кадри сучасних закладів професійної (професійно-технічної) освіти мають створювати середовище позитивної комунікативної взаємодії, видозмінювати і вдосконалювати його. Вдосконалення комунікативного середовища ініціює формування нових тенденцій розвитку колективів, зміну структури соціальних взаємин, а головне – сприяє інтелектуалізації діяльності працівників.

Практика використання комунікативної взаємодії суб'єктів навчання безпосередньо пов'язана з професійним самовдосконаленням педагогів, з актуальними проблемами пошуку, розробок інноваційних технологій та визначення організаційно-педагогічних умов підготовки конкурентоздатних фахівців, включаючи процес післядипломної педагогічної освіти.

### **ПИТАННЯ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ**

1. Визначте, що відноситься до показників професійної компетентності особи. Які види професійної компетентності Вам відомі?
2. Схарактеризуйте комунікативність людини як важливий фактор

соціалізації особистості і як поліфункціональне явище.

3. На основі аналізу учнівського/студентського контингенту з'ясуйте особливості педагогічної взаємодії суб'єктів освітнього процесу у Вашому навчальному закладі.

4. З'ясуйте, які проблеми комунікативної взаємодії існують в педагогічному середовищі Вашого навчального закладу.

5. Доведіть, що комунікативна компетентність педагога є складовою його професійної компетентності.

6. Рекомендуємо додатково звернутися до поняттєвого апарату (див. зміст) і ознайомитися з визначенням понять: інноваційна педагогічна діяльність, компетентність, компетенція, комунікативна компетентність, контакт особистий, педагог інноваційної орієнтації, ситуація успіху з педагогічної точки зору.

Рекомендована література: 1, 2, 4, 5, 21, 23, 27, 32, 36, 41, 42, 47.

## **ТЕМА 2. ОСОБЛИВОСТІ КОМУНІКАТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ СУБ'ЄКТІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ НА ОСНОВІ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ПЕДАГОГІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ**

Метою тематичної дискусії є ознайомлення слухачів з сутністю та процесом комунікативної взаємодії суб'єктів освітнього процесу ЗП(ПТ)О, визначити роль професійних компетентностей педагогів в результативності цього процесу.

Питання для обговорення:

- особливості суб'єкт-суб'єктних відносин в освітньому процесі ЗП(ПТ)О,
- комунікативна взаємодія як багатофункціональне явище в соціально-професійному становленні майбутнього фахівця,
- складові професійної комунікативної культури,
- методична компетентність педагога як складова його професійної компетентності,
- конфліктні ситуації: структура, етапи, вирішення,
- конфліктна компетентність педагогічних працівників – інтегральна характеристика суб'єктивної сфери професійної діяльності, здатність виконувати певні трудові функції в ситуаціях міжособистого конфлікту з колегами або підлеглими.

Людська діяльність і спілкування мають всезагальний характер. Це знайшло своє відображення в принципі єдності спілкування і діяльності.

Ефективність педагогічної взаємодії залежить від уміння викладача встановлювати міжосистісні контакти з учнями/студентами, в процесі яких вони переконуються в можливості використання внутрішніх резервів для успішного подолання труднощів у навчанні. Саме тому мистецтво педагогічної взаємодії є складовою професійної компетентності викладача.

***Комунікативна взаємодія визначається як багатофункціональне явище***, що містить інформаційний та інтерпретаційний аспекти і є базисом



цілеспрямованого педагогічного процесу, взаємозумовленості дій його суб'єктів, основою комплексу взаємодій (інтелектуальної, емоційної, дидактичної, навчальної тощо), що об'єднується поняттям «педагогічна взаємодія» й узагальнює її особливості: емоційну активність; усвідомленість; цілепокладання; суб'єкт–суб'єктні стосунки; керівну роль викладача та функціональні можливості (афективно-комунікативна, перетворювальна, пізнавальна, ціннісно-орієнтаційна, регуляційно-прогностична, організаційна).

***Комунікативна взаємодія є однією з ключових компетентностей*** сучасної освіченої особистості. Фахівець, який не лише творчо використовує інформацію, але й самостійно здобуває та застосовує її у складних ситуаціях є конкурентоздатним фахівцем, тобто йдеться про можливості його конкурентної взаємодії в професійному та особистісному аспектах.

Підготовка компетентного конкурентоздатного фахівця реалізується педагогічним колективом навчального закладу через цілеспрямований освітній процес. Основою освітнього процесу є професійна компетентність та комунікативна культура викладача професійного закладу, його вміння забезпечити педагогічну взаємодію з учнівським або студентським колективом.

Професійна комунікативна культура складається з таких компонентів: рівноправність, толерантність, гнучкість, референтність (щоб мати сильний вплив на інших, потрібно стати для них референтною особистістю, відповідати їхнім очікуванням), інтернальність (здатність прийняти провину на себе, попросити вибачення, що є властивістю зрілої особистості), етичність, доброзичливість, автентичність (здатність бути самим собою в контактах з іншими, не ховатися за масками або ролями), ініціативність, самопізнання, емпатійність.

Формування професійної комунікативної культури особистості можливе лише за умов власної схильності до певної манери спілкування та усвідомлення її недоліків (які можуть бути завуальовані), тобто має бути чесна самооцінка цього процесу. Єдиною моральною нормою повинна стати

комунікативна відкритість, що є запорукою існування суспільства відкритого типу.

Складовою організації освітнього процесу є формування викладачем професійної комунікативної культури майбутнього фахівця, що потребує чіткого орієнтування у професійній ситуації, вибору саме тих технологій і засобів спілкування, які допомагають ефективно її розв'язати.

Процес педагогічної взаємодії забезпечує професійне та особистісне зростання молоді і є прикладом та зразком для учнів/студентів у професійній адаптації. Це сприяє формуванню стилю професійної діяльності майбутніх спеціалістів; її уявлення і все те, що з нею пов'язано, розвивають професійну здатність учня/студента до рефлексії та вміння оцінювати особливості свого сприйняття власних емоцій, причин стресів тощо.

Поєднання цих аспектів зумовлює різні сфери педагогічного впливу на майбутніх фахівців: емоційно-вольова сфера (характер), що важливо для індивідуальної роботи; освітня сфера; мікроклімат навчального закладу, сім'ї, особистісного оточення (сусіди, група, друзі, хобі); природне середовище та соціокультурна сфера.

Результативність професійної підготовки вихованців ЗП(ПТ)О передбачає наявність у них комунікативної компетенції, тобто здатності налагоджувати і підтримувати необхідні контакти з іншими людьми у виробничому процесі та життєвих обставинах, а саме: досягати взаєморозуміння, ясного уявлення про ситуацію і предмет спілкування, прагнути до розвитку професійної майстерності та вміння вдосконалювати цей процес.

Насправді ж таке співробітництво забезпечується лише деякими педагогами. І причина цього не тільки у тому, що *викладачу треба перемогти стереотипи*, що склалися в самому собі, *сформувати новий світогляд, опанувати новою системою діяльності*, що, звичайно важко, але головна складність в тому, що *недостатньо розроблена технологія освітньої взаємодії*.

Врахування можливостей різноманітного впливу на особу

учня/студента є основою організаційних засад побудови педагогічної взаємодії суб'єктів освітнього процесу.

Примусові дії викладача ніколи не дають очікуваного результату. Учня і тим більш дорослого підлітка лише іноді можна примусити зробити те, що він відкидає, але іноді викладач досягає такої покори. Орієнтовно традиційна структура такої освітньої взаємодії полягає у підготовці педагога до вирішення навчального завдання, в організації навчальної діяльності групи та в оцінці результату навчальної діяльності.

Розуміючи згубність і неефективність авторитарного стилю організації навчальної діяльності, досвідчені педагоги запропонували *принцип суб'єкт-суб'єктного співробітництва* в організації навчальної діяльності.

У викладача й учня/студента може бути формальний контакт, коли їх зв'язують лише обставини: один прийшов навчатися, інший повинен навчати. Бездуховність стосунків, формалізм контактів, байдужість учня/студента приводить до низької ефективності освітньої взаємодії. Тільки педагогічний вплив та комунікативна взаємодія, живі стосунки між педагогом та учнем/студентом визначають якісну результативність освітнього процесу. Для цього потрібно використовувати технології підготовки учнівського/студентського контингенту до сприйняття змісту навчання, а також мотивувати їх до активної участі у засвоєнні матеріалу.

Отже, *педагогічна технологія комунікативної взаємодії (цілеспрямований вплив) передбачає: підготовку викладача до вирішення навчального завдання, психологічну та організаційну підготовку учнів/студентів до сприйняття змісту навчання, мотивацію активної участі групи до сприйняття змісту навчання. Результатом цієї цілеспрямованої діяльності є комунікативна взаємодія. Цей алгоритм комунікативної взаємодії за своєю формою зберігається при вирішенні будь-яких освітніх, виробничих, соціальних, культурологічних та інших завдань.*

У міжособовій взаємодії викладачів і учнів/студентів виявлено декілька видів реакцій педагогів на незадоволеність навчальної групи їх діяльністю:

- співдружня реакція — характерна для викладачів з високою

когнітивністю, обізнаністю у предметі;

- спокійна реакція — характерна для викладачів із стійким емоційним станом;
- негативна реакція — характерна для недовірливих викладачів, які важко вступають у контакт із учнями/студентами, не надають значення їх емоційному стану;
- панічна реакція — викладачі перебувають в стані самонавіювання;
- руйнівна реакція — характерна для викладачів, які поведуться неадекватно, необережно, ігноруючи всі зауваження учнів/студентів, вони не бажають змінювати звичного способу викладання предмету, провокують конфліктну ситуацію в стосунках зі учнями/студентами.

Причина таких реакцій викладачів полягає у недостатньому вмінні забезпечити педагогічну взаємодію з навчальною групою, у недостатній здатності педагогів здійснювати різні сфери педагогічного впливу. Особливу увагу необхідно приділяти дидактичному компоненту освітньому процесу, що має формуватися на базі наукового узагальнення матеріалу часткових методик, психології праці та наукових засад навчання професій.

*Дидактичні основи вивчення спеціальних дисциплін та виробничого навчання є складовою методичної компетентності педагога і визначають його дії відповідно до сучасних цілей професійної освіти. Методична компетентність педагога включає мотиваційний, когнітивний, функціонально-діяльнісний, технологічний, операційно-діяльнісний та суб'єктивний компоненти. Більшість науковців вважають, що інтегративним показником методичної компетентності педагога є методична культура, яка формується у процесі творчої професійної діяльності й розвитку методичного мислення.*

Вищим ступенем професійної творчості керівних та педагогічних кадрів вважається інноваційна педагогічна діяльність, їх вміння створювати інноваційне середовище на основі комунікативної взаємодії всіх суб'єктів освітнього процесу ЗП(ПТ)О.

**Соціальне партнерство** — це система взаємин між працівниками

(представниками працівників), роботодавцями (представниками роботодавців), органами державної влади, органами місцевого самоврядування, яка спрямована на забезпечення узгодження інтересів працівників і роботодавців з питань регулювання трудових і інших відносин.

Соціальне партнерство в самому широкому змісті варто розуміти як таку суспільну колективно розподілену діяльність різних соціальних груп, що приводить до позитивних і таких, що поділяються всіма учасниками даної діяльності, результатів. *Соціальне партнерство* – це міжгрупова взаємодія з реалізації спільно вироблених цілей, що поєднує учасників взаємодії.

Одна з поширених форм соціального партнерства в освітній системі — функціонування рад різних рівнів. Ради являють собою представницькі органи: у їхній склад входять представники зацікавлених або запрошених сторін. На засіданнях рад обговорюється коло проблем, спільних для сторін, що беруть участь, і виробляються спільні рішення з подолання, які вимагають залучення ресурсів учасників. Рада, таким чином, відіграє «партнерствозабезпечуючу» роль для взаємодіючих груп. Наприклад, в освітніх установах функціонують такі *види рад*, як:

- науково-методичні, що об'єднують завідувачів кафедр або методичних об'єднань, наукових керівників і консультантів;
- адміністративні або ради при директорі, які включають заступників директора, роботодавців та керівників учнівського самоврядування;
- училищні (ліцейські, шкільні, гімназичні) ради, які складаються з представників різних груп учнів;
- батьківські ради, що складаються з представників різних навчальних потоків (груп, класів, курсів, відділень тощо);
- піклувальні, що об'єднують тих, хто готовий робити або вишукувати ресурсну підтримку ПТНЗ та іншим професійним закладам.

Організація співробітництва з соціальними партнерами передбачає крім офіційних домовленостей ще й міжособові взаємини керівників. Йдеться про деякі психолого-педагогічні та соціокультурні умови відносин: ступінь критичності мислення, здатність до діалогу, вміння подолати труднощі,

невдачі та конфліктні ситуації (навіть стреси), вміння запобігати «силового тиску» тощо.

До методів упорядкування співробітництва відносяться: врахування інтересів партнерів та значущих цінностей, використання методів екстремальної підтримки, варіативних і перехресних пропозицій, методи посередництва (перемови, консенсус та тощо).

**ПОМІРКУЙТЕ**, чому збільшується інтерес роботодавців до проблеми комунікативної взаємодії у сфері виробничих відносин і актуалізується роль цього питання в умовах міжнародної співпраці?

Активізація демографічних та міграційних процесів у світі є причиною появи в різних країнах багатонаціональних колективів: освітніх, навчальних, професійних, виробничих і т.п. Полікультурність стає невід'ємним складником формування сучасного суспільства, що швидко проявляється у створенні професійних колективів у різних галузях виробництва та сфері послуг. Будь-яка виробнича організація – це різнобарвне середовище, і в ньому цілком природно виникають конфлікти і джерела напруги.

Конфлікти можуть набувати форми суперечностей і навіть відкритого протистояння, проявлятися на міжособистісному рівні, на рівні особистості та групи або стати міжгруповим конфліктом. Це може бути конфлікт між: різними етнічними групами та їхніми культурами; релігійними групами (суніти – шиїти, католики – протестанти в північній Ірландії); поколіннями (батьки – діти) і носіями різних культур (місто – село); традиціями і нововведеннями в культурі. Більшість з них зазвичай зумовлені помилками поведінки людини. Сюди також відносять помилкове або провокаційне трактування жестів, словесних конструкцій, емоцій, дій тощо.

Кожен конфлікт, незалежно від причин його виникнення, має таку структуру: групування учасників конфлікту; причини конфліктів; відповідні дії, спрямовані на руйнування намірів іншої сторони; застосування сили, щоб вплинути на поведінку іншої сторони в потрібному напрямі. *Конфліктний процес – це послідовна зміна певних стадій і станів*, які проходять всі етапи від виникнення до розв'язання конфліктної ситуації. Будь-яка загроза сприяє

розвиткові ситуації в бік конфлікту і включає: *інцидент, ескалацію конфлікту, збалансовану взаємодію, завершення конфлікту*.

В ході конфлікту кожна сторона робить все можливе, щоб було визнано саме її рацію, і перешкоджає іншій стороні робити те саме. Внаслідок такої конфронтації конфлікти можуть реалізуватись у різні наслідки, за якими їх поділяють на дисфункціональні та функціональні.

Згідно з дослідженнями, 20% робочого часу керівників займає участь або посередництво між підлеглими в конфліктах. Конфлікт асоціюється з агресією, погрозами, суперечками, ворожими стосунками, війною і т. п. Тому існує думка, що конфлікт – це небажане явище, якого треба всіляко уникати. Є переконання, що постійна і повна гармонія, угодовство, відсутність нових ідей неодмінно призведуть до застою в організації та загальмують розвиток її інновацій. З погляду на це конфлікти відіграють позитивну роль.

*Дисфункціональний конфлікт* веде до зниження особистого задоволення, порушення групового співробітництва та ефективності організації, що є наслідком стресів, погіршення співробітництва, виникнення інформаційних бар'єрів. *Функціональний конфлікт* веде до підвищення ефективності організації, що забезпечується завдяки генерації різноманітних ідей і думок у процесі ухвалення рішень. Цей етап конфлікту набуває дедалі важливішого значення внаслідок зростання ролі колективного ухвалення рішень.

Виділяють певний *перелік причин конфлікту*, які є спільними для будь-якої організації: організаційні зміни; особисті розбіжності; відмінності в системі цінностей; загроза статусу; контрастне ухвалення (через різні очікування); розподіл ресурсів; взаємозалежність завдань (змушені ділити всі види обмежених ресурсів: місце роботи, площу, бюджети та обладнання); відмінності в цілях (підрозділів); відмінності в уявленнях і цінностях; відмінності в манері поведінки і життєвому досвіді (освіті, виробничому стажі, віці, статі тощо); негативна та недостатня інформація про зміни у структурі організації, у тому числі у навчальному закладі.

Наведені причини рідко діють поодиноці. Для зручності їх прийнято

*класифікувати як три основні групи:*

- *особистісні причини* – яскраво виражені особисті риси характеру: честолюбство, запальний норов, внутрішнє незадоволення, низька здатність або неготовність до адаптації, пригнічена злоба, незговірливість, кар'єризм, жадоба влади чи велика недовіра;

- *соціальні причини* – дуже виражене суперництво, недостатнє визнання здібностей, відсутність (недостатність) підтримки або неготовність до компромісів, суперечливі цілі і засоби їх досягнення;

- *організаційні причини* – перевантаження на роботі, неточні інструкції, нечіткі компетенційні вимоги або відповідальність, суперечності між цілями, постійна зміна правил для окремих працівників та підрозділів, кардинальні зміни або переформатування позицій і ролей в організації.

Вміння визначити причину конфлікту та класифікувати її дає можливість розв'язати певну загрозливу ситуацію. Пропонують ряд ефективних методів її розв'язання: структурні та міжособистісні.

*До структурних методів* вирішення конфліктів належать: координаційні й інтеграційні механізми (звернення до вищого керівництва для вирішення проблеми); загальноорганізаційні комплексні цілі (наявність спільної мети, що дозволяє зосередитися на єдності, а не на розділенні думок); роз'яснення вимог до роботи, де має бути передбачено: рівень досягнутих результатів; хто надає і хто отримує інформацію; систему повноважень і відповідальності, а також чітко виписані процедури і правила (це один з найкращих методів, спроможний подолати дисфункціональний конфлікт); структура системи винагородження (метод управління конфліктною ситуацією, що справляє вплив на людей, щоб уникнути дисфункціональних наслідків).

*До міжособистісних методів* вирішення конфліктів належать: ухилення (уникнення ситуацій, які провокують появу суперечностей); поступливість (пристосування своїх вимог до інтересів іншої сторони, собі на шкоду) або досягнення спокою і гармонії завдяки тому, що проблема залишилась нерозв'язаною (заморожування конфлікту); протиборство



(суперництво, коли переважають силові спроби, примус, натиск, що інколи призводить до пригнічення ініціативи підлеглих); компроміс (визнання рації іншої сторони до певної межі); співробітництво (інтеграція, визнання розбіжностей у поглядах і готовність ознайомитися з іншими пропозиціями для розуміння причин конфлікту і пошуку розв'язання, прийнятного для всіх сторін).

*Методи розв'язання конфлікту* поділяються на дві групи: *негативні* (всі види боротьби для досягнення перемоги однією стороною); *позитивні* (збереження основи взаємозв'язку між сторонами конфлікту). Розмежування та відмінності негативних і позитивних методів умовні. Вони нерідко доповнюють один одного. Уміння подолати або вирішувати конфліктні ситуації передбачає наявність конфліктологічної компетентності в усіх суб'єктах будь-якого процесу.

**Конфліктологічна компетентність** - інтегральна характеристика суб'єктивної сторони професійної діяльності людини, її здатність виконувати певні трудові функції в ситуаціях міжособового конфлікту із іншими суб'єктами установи.

Конфліктологічна компетентність передбачає наявність таких навичок: розуміння природи суперечностей і конфліктів між людьми; конструктивне ставлення до конфліктів; володіння навиками неконфліктного спілкування у складних ситуаціях; уміння оцінювати і пояснювати проблемні ситуації, що виникають; здатність управляти конфліктними явищами; уміння розвивати конструктивний початок конфліктів; передбачення можливих наслідків конфліктів; уміння конструктивно регулювати суперечності й конфлікти; здатність усунення негативних наслідків конфліктів.

Професійно важливі якості такої людини охоплюють інтелектуальну, емоційну, мотиваційну, практичну сфери та сферу саморегуляції. Ступінь сформованих професійно важливих якостей впливає також на підвищення рівня конфліктологічної компетентності педагогічних працівників.

Доцільно підкреслити, що *конфліктологічна компетентність* педагогів виконує функції оптимізації професійних взаємин, взаємодій, збе-

реження ділових відносин співробітників і забезпечення емоційного благополуччя всіх учасників освітнього процесу, «олюднення» професійної діяльності колективу навчального закладу.

Наявність такої компетентності відкриває нові можливості конфліктної взаємодії; розвиває рефлексивне мислення, спрямовує розвиток конфлікту за таким сценарієм, який є найбільш успішним для комфортного мікроклімату колективу.

В управлінні конфліктами важливим є аналіз особистості керівника та працівників організацій як суб'єктів конфліктної взаємодії, вивчення мотиваційної сфери (соціальні установки, ціннісні орієнтації, цінності, інтереси, потреби) конфлікту. Надважливим є здатність керівників та працівників до самопізнання, саморефлексії, самовдосконалення та саморозвитку.

У конкретному конфлікті кожний його суб'єкт повинен насамперед розібратися в собі, своїй діяльності, способах спілкування. Потрібно також знати взаємовідносини, які склалися між членами колективу — неформальне лідерство, авторитетність, особисті задатки, психологічні особливості та сумісність, потреби членів колективу.

### **ПИТАННЯ ДЛЯ УЗАГАЛЬНЕННЯ МАТЕРІАЛУ**

1. Що забезпечує результативність технології комунікативної взаємодії суб'єктів освітнього процесу? За яким алгоритмом він може здійснюватися?
2. Які професійні компетентності управлінця потрібні для здійснення взаємодії із соціальними партнерами?
3. Схарактеризуйте основні механізми соціальної взаємодії (партнерства) Вашого ЗП(ПТ)О.
4. Яка роль соціального партнерства ЗП(ПТ)О у розвитку економіки Вашого регіону?
5. Які види рад існують у Вашому ЗП(ПТ)О? Що сприяє їхній взаємодії? Що є змістовною основою розвитку конфліктної компетентності?
6. У чому полягає позитивна роль конфліктів?
7. Визначте основну мету ефективності управління конфліктом?

Схарактеризуйте цей процес.

8. Які риси характеру особистості допомагають уникнути конфлікту? Які напрями розв'язання конфліктів Вам відомі?

9. Наведіть приклади конкретних ситуацій ефективного використання керівником таких методів управління конфліктами, як компроміс, пристосування, співробітництво (взаємодія).

10. Рекомендуємо додатково звернутися до поняттєвого апарату (див. зміст) і ознайомитися з визначенням понять: інформальна освіта, конфлікт, конструктивний конфлікт, комунікативна культура, конфліктологічна компетентність, конфлікт педагогічний, корпоративна культура, лідерство, менеджмент в освіті, мобінг, педагогічна відповідальність, педагогічна праксеологія, рефлексія. Що поєднує зміст цих понять з управлінським мистецтвом керівника?

## **ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ**

### **Тести**

Для відповіді на запропоновані тести звертайтеся за інформацією до розділу «Теоретичні основи проблематики спецкурсу».

1. Серед основних цілей соціального партнерства в професійній освіті визначте пріоритетні;

А) Прогнозування потреб ринку праці, формування структури й обсягів підготовки кадрів у ЗП(ПТ)О всіх форм власності з урахуванням демографічних тенденцій та соціальних факторів.

Б) Розроблення комплексу заходів щодо реалізації політики випереджувального розвитку професійної (професійно-технічної) освіти та піднесення її статусу серед інших освітніх підсистем.

В) Розвиток ресурсного забезпечення та інфраструктури ЗП(ПТ)О.

Г) Соціальна підтримка учнів та працівників ЗП(ПТ)О, створення громадських організацій (об'єднань) соціальних партнерів для надання такої підтримки.

Д) Залучення соціальних партнерів до участі в розробленні програм та змісту освіти з метою оптимального урахування їх потреб у кваліфікованих кадрах.

Е) Заохочення та сприяння міжнародному співробітництву ЗП(ПТ)О з усіма зацікавленими структурами з метою розвитку навчального закладу, його адаптації до вимог міжнародного освітнього простору на засадах рівноправної взаємодії.

2. У переліку принципів соціального партнерства виділіть першочергові для початку роботи партнерів (3 – 4).

А) Рівноправність сторін.

Б) Повага й врахування інтересів сторін.

В) Повноправність представників сторін.

Г) Добровільність прийняття сторонами на себе зобов'язань.

Д) Реальність зобов'язань, прийнятих на себе сторонами.

Е) Зацікавленість сторін у договірних відносинах на основі взаємоповаги та взаємодії.

Ж) Обов'язковість виконання колективних договорів, угод.

З) Контроль за виконанням прийнятих договорів, угод

И) Відповідальність сторін, їхніх представників за невиконання з їхньої вини договорів, угод.

3. Обґрунтуйте конкретні відповіді «так» чи «ні» у змісті речення.

Передання ЗП(ПТ)О у пряме підпорядкування комунальним службам посилить соціальне партнерство (взаємодію), оскільки...

А) органи місцевої влади зможуть ссати посередниками між ЗП(ПТ)О, роботодавцями та іншими освітніми закладами;

Б) органи місцевої влади сприятимуть проходженню виробничої практики учнів на підприємствах області;

В) це поліпшить забезпечення ЗП(ПТ)О матеріальною базою навчання;

Г) це більш чітко визначить регіональні компоненти змісту професійної освіти;

Д) це буде сприяти активізації міжнародних стосунків;

Є) це буде сприяти активній соціальній адаптації учнів/студентів.

4. У переліку проблем соціального партнерства у сфері професійної освіти оберіть головну проблему.

- А) Забезпечення системи взаємодії ЗП(ПТ)О і ринку праці, відповідне реагування на зміни вимог до професійної підготовки кадрів.
- Б) Необхідність прогнозування майбутньої потреби у фахівцях.
- В) Сприяння регіональному розвитку в цілому.
- Г) Упорядкування взаємин між загальною і професійною освітою.
- Д) Належність соціальних партнерів до різних бюджетів.
- Є) Відповідальність роботодавців за професійне становлення вихованців ЗП(ПТ)О.

Рекомендована література: 3, 6, 7, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 10, 22, 24, 25, 28, 35, 36, 39, 40, 41, 43, 44, 46.

### **ТЕМА 3. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ СТВОРЕННЯ ТВОРЧОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ВЗАЄМОДІЇ НА ОСНОВІ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СУБ'ЄКТІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ**

Педагогічна теорія у контексті категорії спілкування і взаємодії розробляє різні підходи до організації навчально-виховного процесу. Використання освітніх технологій доводить, що ефективне професійне навчання вимагає міжособистісного контакту, комунікативної взаємодії, які мають ґрунтуватися на стосунках рівноправних суб'єктів. Поява у 70-х роках ХХ ст. ознак нового стилю комунікації, який визначався не наказами, а переважно аргументацією, домовленістю, критичними зауваженнями, свідчила про зміни у суспільних цінностях.

Ефективність спільної діяльності людей залежить від умов їхньої комунікативної компетентності. Спілкуючись, люди виявляють, розкривають, розвивають і формують свої якості, засвоюють накопичений досвід, суспільні норми, цінності, знання, способи діяльності. Спілкування (комунікація) як предметна діяльність – найважливіший фактор соціальної взаємодії (соціалізації), яка своїм призначенням є багатofункціональним явищем: це і пізнання людьми предметного світу, і взаєморозуміння, і формування міжособистісних взаємин, і вплив людини одна на одну.

Через своє світосприйняття і власний світ емоцій особистість осмислює інформацію, тому проблема формування комунікативної відкритості найактуальніша і найскладніша. Саме освіті належить чільне місце у складній системі цінностей, що найбільшою мірою сприяє моральному та професійному вдосконаленню якостей особистості, її самореалізації.

Єдність спілкування і *взаємодії* людини носить всезагальний характер. За критерієм мети спілкування визначаються основні функції цього процесу: контактна, інформаційна, спонукальна, координаційна, осмислювальна, соціальна. Остання функція є основною в особистісному розвитку людини, забезпечує її соціальну поведінку і дозволяє ідентифікувати себе, тобто ототожнювати з іншими, визначати свої соціальні ролі, погляди, норми і цінності.

Підкреслимо важливість особистого розвитку людини в умовах глобалізаційного розвитку сучасного суспільства, швидкої зміни ідей, знань, умов життя, вдосконалення інформаційних освітніх технологій, які передбачають новий тип навчальної діяльності у професійних навчальних закладах. Це вимагає створення міжособової професійної творчої взаємодії педагогічних працівників та молоді, що навчається для розвитку її фахової компетенції як майбутнього кадрового потенціалу суспільства.

Педагогічна взаємодія в галузі освіти є складовою професійної компетентності сучасного педагога і розглядається як інтегральна якість його особистості, що синтезує в собі загальну культуру спілкування та її специфічні прояви в професійній діяльності. Розвиток комунікативної культури відбувається впродовж життя людини внаслідок того, що індивід шляхом проб і помилок засвоює правила взаємодії, зміст міжособистісних ролей, напрями поведінкових дій, удосконалює комунікативні засоби та виробляє вміння пристосовуватись до стресових впливів тощо.

Освітній процес – це інтелектуальна, творча діяльність, яка проводиться через систему науково-методичних і педагогічних заходів та спрямована на передачу, засвоєння, примноження і використання знань, умінь та інших професійних компетентностей учнів/студентів, а також на

формування їх як гармонійно розвиненої особистості.

Мистецтво створювати психологічний клімат, проявляти щирість, встановлювати атмосферу взаємної довіри забезпечує рівень задоволення очікувань студентів від процесу навчання, що є ґрунтовною підставою організаційних засад педагогічної взаємодії під час навчання. Саме тому мистецтво педагогічної взаємодії є складовою професійної компетентності викладача.

Зусилля викладача спрямовуються на формування комунікативної культури майбутніх фахівців в їхній діяльності у професійному середовищі, на розвиток навичок їх професійної та міжособистісної взаємодії та вміння вдосконалювати цей процес. Слід звертати увагу учнів/студентів на те, що *виразником низького рівня культури є комунікативна некомпетентність, неспроможність (невміння) слухати й адекватно розуміти партнера; невміння, або небажання стати на його місце, щоб краще зрозуміти те, що він відчуває; невміння грамотно і зрозуміло висловлювати власні думки.*

В організації освітнього процесу доцільно обґрунтовано доводити, що помилки у спілкуванні криються в надмірній суб'єктивності, спрямованості на себе, а його успішність в діяльності забезпечується тільки міжособистісною взаємодією. Це явище виникає в певних комунікативних (міжособистісних) ситуаціях. Майбутній фахівець повинен не просто накопичити у своїй пам'яті картотеку можливих розв'язань міжособистісних ситуацій, а навчитись аналізувати й усвідомлювати свою участь у них. Результатом мають бути не просто комунікативні вміння, а здатність *компетентно брати участь* в міжособистісних ситуаціях на творчому рівні.

Організаційні спрямування викладача на такі вправи будуть сприяти оволодінню учнями/студентами знань основних факторів професійної комунікативної культури, що включають: рівноправність, толерантність, гнучкість, референтність, інтернальність (інтернальна людина не звинувачує зовнішні обставити та інших людей, вони здатні взяти провину на себе, попросити вибачення), етичність, доброзичливість, автентичність (уміння бути природним у стосунках, здатність бути самим собою в контактах з

оточенням, не ховатися за масками або ролями), ініціативність, самопізнання, емпатійність (готовність приймати емоції з боку інших, не нав'язувати оточенню свої почуття).

Педагогічна взаємодія як організоване професійно-етичне явище вимагає від викладача аналізу мікросоціального оточення, в якому вчатьс я учні/студенти, зокрема, наявності в них потреби у встановленні професійної взаємодії з викладачами. Встановлення міжособової професійної взаємодії є необхідним чинником розвитку в майбутнього фахівця інтегрованих професійних умінь, що характеризують його як суб'єкта діяльності.

Зміст та способи педагогічної взаємодії мають забезпечити організаційно-методичні зміни в освітньому процесі на основі комплексу професійних компетентностей педагогічних працівників, що сприяє розумінню і здійсненню творчої діяльності, творчому співробітництву, створенню можливостей для творчої колективної діяльності. Важливо визначити ці поняття.

Творча діяльність – продуктивна людська діяльність, здатна породжувати якісно нові оригінальні матеріальні та духовні цінності суспільного значення. Виявляється в різних галузях суспільної практики, науки, техніки, у літературі і мистецтві. Розвиток творчого потенціалу діяльності є важливою умовою прогресу суспільства і вдосконалення професійних якостей фахівців.

Творче співробітництво – принцип особистісно орієнтованої педагогіки; процес взаємодії людей між собою для досягнення спільної мети.

Технологія колективної творчої діяльності – інноваційний засіб освіти, за допомогою якого педагоги осягають феномен "творчості". Це неперервний процес управління розвитком потреб, здібностей, засвоєння педагогом досвіду людських стосунків і практичної творчості, у процесі якого розвиваються спрямованість на самодослідження, формуються уміння самодіагностики психічного стану й уміння прогнозувати можливі варіанти своєї професійної поведінки і спілкування з іншими людьми.



## **ЗАВДАННЯ ДЛЯ АНАЛІЗУ ВЛАСНОГО ПРАКТИЧНОГО ДОСВІДУ**

**Завдання 1.** На основі запропонованого алгоритму розробити конкретний план підготовки Вашого закладу до співробітництва з роботодавцями. Яка роль у підготовці матеріалів належить комунікативним аспектам?

### **Алгоритм взаємодії професійного закладу з підприємцями:**

- створити чіткий механізм взаємозв'язку ринку освітніх послуг і ринку праці;
- встановити відповідність обсягів і структури підготовки кваліфікованих робітників у ПТНЗ потребам ринку праці;
- зосередити увагу на питаннях якості професійної підготовки та готовності випускників до роботи в умовах ринку праці;
- розробити ефективні механізми відповідальності за використання кваліфікованої робочої сили;
- удосконалити механізм працевлаштування випускників ПТНЗ з урахуванням умов.

### **Допоміжний матеріал.**

Підґрунтям цивілізованого ринку є неписані закони, правила гри, які базуються на таких моральних категоріях, як: шляхетність, надійність, порядність, солідарність, взаємоповага. Щоб існувати, економічно розвиватися й не бути на "задвірках" світової економіки, потрібно дотримуватись існуючих у світі етичних норм.

Відомо, що молодь – найменш консервативний прошарок соціуму. За соціологічними опитуваннями, вона вважає себе сьогодні не об'єктом, а суб'єктом свого життя, своєї життєдіяльності. Молодь отримує економічну освіту та готується активно включатися в різні сфери ділового життя, повинна докласти чимало зусиль, щоб засвоїти норми гуманістичної етики, впровадити їх у ділові стосунки із колегами, партнерами, конкурентами. Це сприятиме розвитку цивілізованих ділових відносин на внутрішньому ринку, підійме авторитет національного підприємця в очах закордонних партнерів.

Слід зрозуміти, що ринок - це не просто місце купівлі-продажу товарів, не "базар", а насамперед особлива логіка, психологія, етика, взаємодія, тобто, значний культурний пласт, який потрібно засвоїти. Не ринок є аморальним, шахрайським, а люди, які привносять в нього дух хабарництва, здирства, неповаги до покупця, конкурента, а часто і до партнера.

Треба узагальнювати накопичений досвід цивілізованих взаємовідносин у сфері підприємницької діяльності в сучасних умовах, враховувати механізми формування корпоративної етики; рекомендації щодо використання норм етикету в ділових стосунках, спілкуванні, у міжнародному та внутрішньому співробітництві.

Партнерство має бути взаємовигідним і базуватися на компетентнісній обґрунтованості та професіоналізмі.

**Завдання 2.** Розробить проект творчої співпраці викладачів та майстрів виробничого навчання для підготовки учнів/студентів до конкурсу професійної майстерності.

**Завдання 3.** На основі алгоритму підготовки педагогічної ради (додаток 3) складіть план цього процесу на тему «Завдання педагогічного колективу щодо виконання Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню)»

**Допоміжна інформація.** У грудні 2018 р. депутати Верховної Ради ухвалили в другому читанні та в цілому законопроект №8584 (Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу» (підписаний Президентом України 16.01.2019 р.), який визначає поняття «булінг» і вводить адміністративну відповідальність за нього. Закон визначає «булінг», як «моральне, або фізичне насильство, агресію у будь-якій формі, або будь-які інші дії, вчинені з метою викликати страх, тривогу, підпорядкувати особу своїм інтересам, що мають ознаки свідомого жорстокого ставлення».

У пояснювальній записці законотворці з посиланням на опитування Дитячого фонду ООН (ЮНІСЕФ) вказують, що із булінгом у колі однолітків в Україні стикалися близько 67% дітей. Окрім цього, за даними опитувань,

чверть українських школярів вважають себе жертвами булінгу. 40% постраждалих від цькування взагалі ні з ким не ділилися проблемою і не зверталися за допомогою. 44% ніяк не протидіють булінгу через страх теж стати жертвою знущань, 25% –говорили про це не з дорослими (з другом чи братом/сестрою), а 22% вважають, що це нормальне явище. Україна займає 9 місце серед 42 досліджуваних країн по відсотку жертв булінгу серед 15-ти річних (9% дівчат та 11% хлопців), за даними доповіді Всесвітньої організації охорони здоров'я у 2016 році.

Булінг надзвичайно негативно відбивається на психічному здоров'ї дитини, залишаючи психологічні травми на все життя. Надалі це може привести до того, що підлітки, які в дитинстві зазнали булінг, ставши дорослими, не зможуть будувати повноцінні відносини з іншими людьми, правильно виховувати власних дітей.

Нерідко педагог, вихователь сам виділяє такого підлітка і, принижуючи його, подає приклад іншим. Різкі зміни в настрої, дратівливість або агресивність, прагнення зірвати злість на молодших братів і сестер, на тварин, погіршення апетиту і успішності, апатія, несподівані синці. У таких випадках не можна закривати очі. Не потрібно лаяти підлітка, а слід поговорити з ним відверто. Якщо дізнатися правду не вдалося, треба звернутися до психолога.

У законі «Про освіту» з'явилося уточнення. Типовими ознаками булінгу є систематичність (повторюваність) дії; наявність сторін – кривдника, потерпілого (найчастіше – спостерігача); дії або бездіяльність кривдника, наслідком яких є заподіяння психічного і/або фізичної шкоди. Сюди ж входять приниження, страх, тривога, підпорядкування потерпілого інтересам кривдника і/або соціальна ізоляція потерпілого.

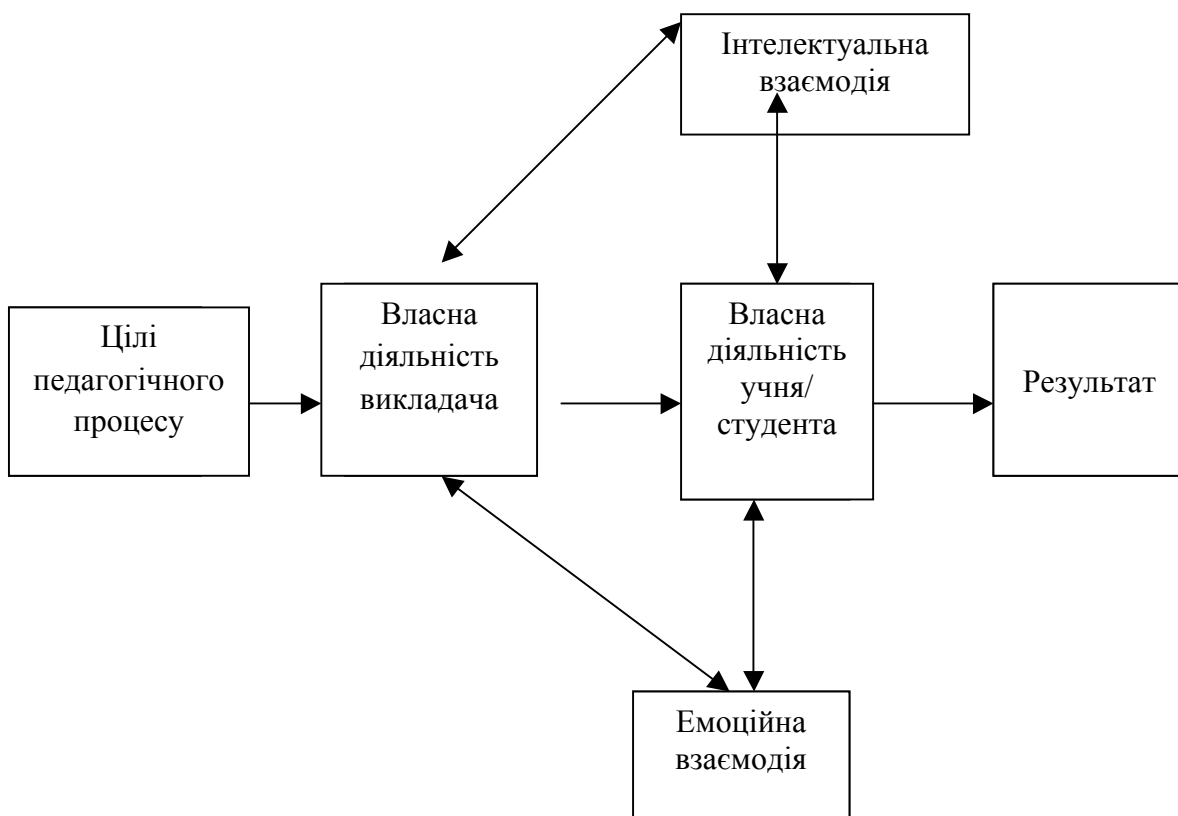
Керівник навчального закладу або уповноважена ним особа зобов'язані протидіяти булінгу, розглядати скарги про відмову в реагуванні на випадки цькування за заявами учнів/студентів, їх батьків, законних представників, сприяти створенню безпечного освітнього середовища та вживати заходів щодо надання соціальних і психолого-педагогічних послуг молоді, яка

вчинила булінг або постраждала від нього.

Закон пропонує зобов'язати навчальні заклади викладати у відкритий доступ правила поведінки та інструкції щодо протидії знущань та подання скарг на випадки булінгу. Освітній омбудсмен матиме право отримувати і перевіряти інформацію, статистику за заявами про випадки булінгу та відповідну реакцію з боку навчальних закладів. Закон передбачає штраф за булінг та за приховування працівниками навчальних закладів випадків знущань.

Визначено такі види булінгу: фізичний (штовхання, підніжки, зачіпання, бійки, стосунки, ляпаси, «сканування» тіла, нанесення тілесних ушкоджень), економічний (крадіжки, пошкодження чи знищення одягу та інших особистих речей, вимагання грошей), психологічний (принизливі погляди, жести, образливі рухи тіла, міміка обличчя, поширення образливих чуток, ізоляція, ігнорування, погрози, жарти), сексуальний (принизливі погляди, жести, образливі рухи тіла, прізвиська та образи сексуального характеру, зйомки у переодягальнях, поширення образливих чуток, сексуальні погрози, жарти), кібербулінг (приниження за допомогою мобільних телефонів, інтернету, інших електронних пристроїв).

**Завдання 4** (варіант для обговорення на методичних нарадах). На основі схеми 1 визначити технології, що забезпечують результативну педагогічну взаємодію суб'єктів навчання. Які мотиваційні можливості доцільно використовувати для цього?



**Схема освітнього процесу на основі суб'єкт-суб'єктної взаємодії.**

Ці зв'язки розкривають сутність освітнього процесу у ЗП(ПТ)О. Інтелектуальна та емоційна взаємодія в різних умовах має різний характер і виявляється в різноманітних формах. Вплив викладача на учнів/студентів має відповідати їхнім пізнавальним можливостям і характеру освітньої діяльності.

Рекомендована література: 7, 9, 10, 11, 13, 17, 19, 23, 26, 29, 33, 34, 35, 36, 39, 43, 45.

## ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОБЛЕМАТИКИ СПЕЦКУРСУ

У 1984 році Д. Равен у праці "Компетентність у сучасному суспільстві" вперше дав розгорнуте пояснення поняттю "компетентність", підкреслюючи, що воно включає в себе велику кількість незалежних компонентів (когнітивні, емоційні та ін.). Компетентність, на його думку, ґрунтується на поєднанні цінностей, емоцій, ставлень і практичних навичок, поведінкових компонентів, знань і вмінь, тобто все, що стає мобілізуючим фактором. Провідним є значення ключових компетентностей, серед яких – уміння діяти автономно, ініціативно, застосовувати зв'язок між знаннями і ситуацією. В процесі підготовки фахівців ключову роль набуває орієнтація на особистість і компетентність. В рамках компетентнісного підходу основним завданням стає розвиток професійної компетентності фахівця.

Існує цілий список компетенцій співробітника, на які акцентують увагу роботодавці в світі. На найближчі п'ять років перша позиція в ньому збережеться за вмінням вирішувати складні проблеми. Далі йде все, що пов'язано з вмінням встановлювати взаємини, управлінням людьми, емоційним інтелектом і критичним мисленням. Важливим також буде контекстне мислення - вміння обробляти великі масиви даних, виокремлюючи з потоку інформації найголовніше. Цінуються вміння бачити наперед, бути гнучким, правильно адаптуватися, прогнозувати непрогнозоване, прораховувати ситуацію. Необхідним буде все, що допоможе людям впоратися зі змінами і викликами, не впадати в депресію, а намагатися діяти, незважаючи на всі негативи.

Професійна компетентність визначається як психічний стан, який дозволяє діяти самостійно, відповідально і досягати позитивних результатів. Н. Кузьміна професійно-педагогічну компетентність характеризувала як сукупність умінь педагога особливим чином структурувати наукове і практичне знання з метою найкращого вирішення педагогічних завдань.

Суб'єктний підхід – один із провідних у методологічному плані. Він не є однорідним утворенням і постає в різних варіантах як суб'єктно-дієвий

(К.О. Абульханова-Славська, Б.Г. Ананьєв, Г.О. Балл, Г.С. Костюк, С.Д. Максименко, В.А. Роменець, В.А. Семиченко, В.О. Татенко та ін.), суб'єктно-об'єктний (Л.В. Алексєєва, Л.Ф. Бурлачук, Є.Ю. Коржова та ін.), системно-суб'єктний (З.С. Карпенко, О. О. Сергієнко), суб'єктно-буттєвий (М.Й. Боришевський, В.В. Знаков, З.І. Рябикіна, М.В. Савчин, Т.М. Титаренко).

Трактування людини як суб'єкта розкриває її специфічну активність у всіх видах взаємодії з оточуючим світом. З часом для молоді все більш цінним стає саморозвиток, самовиховання, професійна компетентність, соціальний статус. Зусилля педагогів мають спрямовуватись на формування у вихованців означених якостей. Суб'єктність розглядається як інтегратор здатності людини до усвідомленого і керованого саморозвитку.

Існує багато теорій соціальної (міжособистісної) взаємодії: теорія обміну Дж. Хоуменса (люди взаємодіють один з одним на основі свого досвіду, зважуючи можливі винагороди й витрати); теорія символічного інтеракціонізму Дж. Герберта Міда (поведінка людей по відношенню один до одного і до предметів оточуючого світу зумовлюється тим значенням, яке вони їм надають); теорія управління враженнями Ервіна Гофмана (соціальні ситуації нагадують спектаклі, у яких актори намагаються створювати і підтримувати сприятливі враження); психоаналітична теорія Зигмунда Фрейда (на міжособистісну взаємодію глибоко впливають поняття, які засвоєні у ранньому дитинстві, і конфлікти, що пережиті в цей період). Насправді, на характер соціальної взаємодії впливає все, в тому числі й рівень комунікативної компетентності, який необхідно спеціально розвивати.

Під компетентностями розуміється здатність здійснювати складні культуродоцільні види дій, що охоплюють головні складові освіти: когнітивну, технологічну, мотиваційну, етичну, соціальну та поведінкову.

Експертами програми «DeSeCo» («Визначення та відбір компетентностей: теоретичні й концептуальні засади») поняття «компетентність» розглядається як здатність успішно задовольняти індивідуальні й соціальні потреби, діяти й виконувати поставлені завдання. При цьому кожна компетентність побудована на поєднанні

взаємовідповідних пізнавальних ставлень і практичних навичок, цінностей, емоцій, поведінкових компонентів, знань і вмінь, усього того, що можна мобілізувати для активної дії.

За європейською традицією, що покладають в основу більшості сучасних педагогічних вимірювань, компетентнісному підходу притаманні вісім ключових компетентностей: комунікація рідною мовою, комунікація іноземною мовою, математична грамотність і базова предметна компетентність у природничих науках і технології, інформаційна компетентність, уміння вчитися, або навчальна компетентність, міжособистісна і громадянська компетентність, підприємницька компетентність, загальнокультурна компетентність.

Професійна компетентність педагога завжди проявляється у взаємодії з суб'єктами освітнього процесу (колеги, учні/студенти, батьки, роботодавці, місцеві органи влади та громадські організації).

Радикальні перетворення в економіці породжують принципово нові відносини у сфері праці і акцентують увагу на питанні розвитку соціального партнерства. У педагогіку термін «соціальне партнерство» прийшов зі сфери трудових відносин.

Фундаментом поняття «соціальне партнерство» виступає соціальна взаємодія, яка є способом соціального буття, що базується на ідеологічних взаєминах соціальних суб'єктів і забезпечує єдність і гармонізацію соціальних структур, спрямованих на вироблення стратегії єдиних дій окремих особистостей, соціальних груп і спільнот.

Термін «соціальна взаємодія» прийшов із соціології. За специфікою виникнення, за масштабом соціальних функцій, за впливом на суб'єкти соціальна взаємодія займає особливе місце.

Терміни «соціальне партнерство» і «соціальний діалог у трудових відносинах» з'явилися у зв'язку зі зміною форм власності. Їх зміст полягає в тому, що представники роботодавців і працівників повинні всі проблеми взаємин вирішувати через переговори, знаходження компромісів і досягнення згоди на взаємовигідній основі.



Соціальне партнерство здійснюється у таких формах: колективних переговорів щодо підготовки проектів колективних договорів і угод; взаємних консультацій (переговорів), забезпечення гарантій трудових прав працівників; участі працівників, їхніх представників у соціальному та професійному співробітництві.

Надважливим є здатність керівників та педагогічних працівників до самопізнання, саморефлексії, самовдосконалення та саморозвитку. На основі теоретичної інформації пропонуємо завдання для такого самоаналізу власних можливостей.

**Завдання 1.** Тема «Людина як суб'єкт спілкування».

Виберіть із переліку ознак ті, що описують:

- а ) комунікативний бік спілкування (6 правильних відповідей);
- б) інтерактивний бік спілкування (6 правильних відповідей);
- в) соціально-перцептивний бік спілкування (перцепція – чуттєве сприйняття зовнішніх явищ, предметів) (5 правильних відповідей);
- г) способи попередження конфліктів у спілкуванні (4 правильних відповіді);
- д) прийоми вирішення конфліктних ситуацій (4 правильних відповіді).

Відповідь оформити за такою формою: «а) № ...; б) №... ».

1. Встановлення зв'язків.
2. Роль просторового положення.
3. Діалогічний і монологічний контакт.
4. Емоційне забарвлення мови.
5. Регулююча функція соціальних норм і цінностей.
6. Такт.
7. Роль установки (особливо в ситуації невизначеності).
8. Стандарти і стереотипи в оцінці людей.
9. Шанобливе ставлення до людини та його імені.
10. Здатність поєднувати власні інтереси з інтересами інших людей.
11. «Не сваритися і не дратуватися»).
12. Виконання комплексу ролей.

13. Прагнення розпізнати іншу людину.
14. Зміна поведінки іншої людини для досягнення власних цілей.
15. Конкуренція і кооперація.
16. Нормотворчість.
17. Висока культура мови.
18. Ефект «ореола».
19. Ідентифікація, рефлексія, стереотипізація.
20. Вербальні та невербальні способи зв'язків.
21. Сприяння в самоствердженні іншої людини.
22. Затримка реакції на образу.
23. Переклад реакції на інший об'єкт.
24. Парадоксальна реакція.
25. Раціоналізація дій «противника».

Оцінювання відповідей здійснюється за кількістю правильно обраних ознак (бали) з урахуванням кількості можливих помилок.

<b>Оцінка</b>	<b>Бали</b>	<b>Помилки</b>
Відмінно	21-25	1-3
Добре	17-20	4-5
Задовільно	12-16	6-8
Незадовільно	11 и менее	9 и болем

Перевірити себе можна у *додатку 4*.

Управління професійним закладом та його структурними підрозділами визначається на основі суб'єкт-суб'єктної взаємодії і здійснюється через розроблення нових підходів, технологій та механізмів управління. Для цього важливо аналізувати комунікативний потенціал суб'єктів управління на основі процесів взаємодії і спілкування, спрямованих на реалізацію функцій управління. Доцільно зосереджувати увагу на ролі комунікативної компетентності керівників підрозділів, усіх педагогічних працівників. Отже *управління* – це не односторонній вплив, а *процес створення взаємодії суб'єктів* на основі комунікацій, прямого та обов'язково зворотного зв'язку.

**Завдання 2.** Пропонуємо анкету (*додаток 5*), зміст якої дозволить

визначити напруженість або предконфліктну ситуацію в колективі. У кожному конкретному конфлікті керівник, адміністративні працівники, педагоги, майстри виробничого навчання мають насамперед *розібратися в собі, своїй діяльності, способах спілкування (самодіагностування)*. Потрібно також знати взаємовідносини, які *склалися між членами* колективу — неформальне лідерство, авторитетність, особисті задатки, психологічні особливості та сумісність, потреби колег, їх мотивацію взаємовідносин. Для одержання відвертих думок бажано пропонувати анонімні відповіді.

**Завдання 3.** У розділі «Поняттєвий апарат» ознайомтеся з визначенням поняття «конфліктологічна компетентність». Чи відповідають ваші можливості деяким вказаним навичкам? Вкажіть, яким саме.

**Завдання 4.** Перевірте ваші відповіді на завдання 3, відповівши на тести:

### **Чи легко Вас розлютити?**

Відповісти допоможе тест про вашу першу реакцію на ситуації. За кожен позитивну відповідь нараховується 1 бал, а за кожен негативну - 0.

1. Якщо Ви щось сказали з опалу, довго потім шкодуєте про це?
2. Якщо сусіди ведуть себе занадто шумно, Ви одразу ж «з'ясовуєте стосунки»?
3. Ви починаєте сваритися, якщо в поспіху перекидаєте склянку чаю або кави?
4. Якщо Ваш потяг запізнюється, Ви будете «з'ясовувати відносини» з провідниками?
5. Ви будете лаятися з продавцем, якщо він обрахував вас?
6. Якщо не дуже знайома вам людина без дозволу закурить у Вашому будинку, Ви виженете її?
7. Чи «вибухнете» Ви, якщо почуєте брутальні слова на адресу ваших рідних?
8. Ви відразу ж вступаєте в суперечку, якщо в черзі хтось, відштовхнувши Вас, лізе вперед?
9. Чи будете Ви лаятись і загрожувати сусідам, у яких почався

«галасливий» ремонт?

10. Чи образять Вас негативне висловлювання про вашого друга (подруги)?

11. Чи дратують Вас молоді люди, які втуплюються у свої гаджети і не поступаються Вам місцем у транспорті?

12. Чи відразу Ви висловлюєте своє обурення, якщо хтось із Ваших гостей випадково розіб'є щось, порве або зламає?

Оцінку ваших відповідей можна подивитися у *додатку б*.

### **Чи вмієте ви справлятися з проблемами?**

Відповісти на це питання допоможе тест. Оберіть одну відповідь з трьох на кожне питання. Підсумуйте бали за кожною літерою.

1. Ви дуже переживаєте будь-які неприємні моменти у своєму житті?

А) ні. Б) ні усі і не завжди. В) так.

2. Ви розповідаєте про свої проблеми друзям і подругам?

А) ні. Б) залежить від обставин. В) так.

3. Ви починаєте з ходу з'ясовувати стосунки з тими, хто образив вас?

А) так. Б) не завжди. В) ні.

4. Ви зазвичай замикаєтеся, якщо вас образили?

А) ні. Б) іноді. В) так, завжди.

5. Ви вважаєте, що тільки психологи можуть допомогти людині вирішити усі її проблеми?

А) ні. Б) дивлячись, які проблеми. В) так.

6. Якщо вас образили, то ви, жаліючи себе, віддаєте перевагу усамітненню?

А) ні. Б) не завжди. В) так.

7. У миті щастя ви думаєте, що це ненадовго?

А) ні. Б) іноді. В) так.

8. Ви вважаєте себе щасливчиком?

А) так. Б) не завжди. В) ні.

9. Ви дуже переживаєте будь-які неприємні моменти у своєму житті?

А) ні. Б) ні усі і не завжди. В) так.

10. Ви розповідаєте про свої проблеми друзям і подругам?  
А) ні. Б) залежить від обставин. В) так.
11. Ви починаєте з ходу з'ясовувати стосунки з тими, хто образив вас?  
А) так. Б) не завжди. В) ні.
12. Ви зазвичай замикаєтеся, якщо вас образили?  
А) ні. Б) іноді. В) так, завжди.
13. Ви вважаєте, що тільки психологи можуть допомогти людині вирішити усі її проблеми?  
А) ні. Б) дивлячись, які проблеми. В) так.
14. Якщо вас образили, то ви, жаліючи себе, віддаєте перевагу усамітненню?  
А) ні. Б) не завжди. В) так.
15. У миті щастя ви думаєте, що це ненадовго?  
А) ні. Б) іноді. В) так.
16. Ви вважаєте себе щасливчиком?  
А) так. Б) не завжди. В) ні.

Ознайомитися з висновками можна у *додатку 7*.

# ІНФОРМАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СЛУХАЧІВ

**Завдання 1.** Ознайомтеся з інформацією і зробіть обґрунтований висновок щодо основних викликів, які породжені сучасними вимогами перед вашим професійним закладом .

**Інформація.** Усі складові системи професійної освіти постають перед викликами, які породжені сучасними вимогами. Виклик – це складне завдання, яке, якщо буде успішно вирішене, породить нові або додаткові можливості. Якщо виклик (визив, гострі проблеми) ігнорується і завдання, яке він ставить, не вирішується, то ситуація перетворюється в загрозу.

Викликом може стати і кадрова проблема. У "Національній доповіді про стан і перспективи розвитку освіти в Україні" передбачено, що у системі професійної освіти основними типами навчальних закладів мають стати одно- чи багатопрофільні професійні ліцеї та багаторівневі і багатопрофільні професійні коледжі. В цих умовах підготовку педагога професійної школи доцільно розглядати як підготовку конкурентоздатного фахівця освітньої галузі на основі компетентнісного підходу.

**Завдання 2.** Чи аналізуються причини конфліктів та конфліктних ситуацій у Вашому колективі? Які міжособистісні методи вирішення конфліктів використовуються?

**Інформація.** Інцидент – це перше зіткнення сил, спроба за допомогою сили розв'язати проблему на свою користь. Якщо одна зі сторін задіяла достатні сили, то конфлікт може завершитися інцидентом і обмежитись ним. Досить часто таких сил виявляється недостатньо, і шляхом вжиття взаємних конфліктних дій сторони підігрують свій емоційний стан. Це збільшує помилки у сприйнятті суперника, що веде до інтенсивності боротьби. Такий стан отримав назву «ескалація конфлікту», тобто посилення загострення протиборства між опонентами.

Збалансована взаємодія – протидія триває, а інтенсивність боротьби знижується. Сторони розуміють, що силовими методами вони не досягнуть мети, але ще не намагаються порозумітися. Завершення конфлікту полягає в

переході від конфліктної протидії до пошуку шляхів її припинення. Наслідків конфлікту може бути декілька: проблема розв'язується і відкривається шлях до подальшої співпраці; відбувається взаємне примирення сторін, і стосунки стають кращими, ніж до початку конфлікту.

До міжособистісних методів вирішення конфліктів належать: ухилення (уникнення ситуацій, які провокують появу суперечностей); поступливість (пристосування своїх вимог до інтересів іншої сторони, собі на шкоду) або досягнення спокою і гармонії завдяки тому, що проблема залишилась нерозв'язаною (заморожування конфлікту); протиборство (суперництво, коли переважають силові спроби, примус, натиск, що інколи призводить до пригнічення ініціативи підлеглих); компроміс (визнання рації іншої сторони до певної межі); співробітництво (інтеграція, визнання розбіжностей у поглядах і готовність ознайомитися з іншими пропозиціями для розуміння причин конфлікту і пошуку розв'язання, прийняттого для всіх сторін).

**Завдання 3.** Ознайомтеся з інформацією і додайте до переліку, які ще бар'єри існують у спілкуванні.

**Інформація.** Ділове спілкування – це складний, багатоплановий процес взаємодії між людьми на основі обміну інформацією у сфері професійної діяльності. Добре налагоджений процес комунікацій безпосередньо впливає на ефективність діяльності будь-якої організації або навчального закладу.

### **Бар'єри, що існують у спілкуванні**

- Бар'єр темпераменту: зіткнення в спілкуванні людей діаметральних темпераментів може не лише формувати бар'єри на шляху до взаємодії, але й призвести до конфлікту.

- Бар'єр негативних емоцій, які здатні різко підсилити чи послабити невпевненість, скутість у спілкуванні. До фундаментальних емоцій, які здатні створювати серйозний бар'єр у спілкуванні, відносяться горе (страждання), гнів, відраза, презирство, страх, сором, провина, поганий настрій.

- Бар'єр характеру: кожен тип характеру породжує свої проблеми й у певних ситуаціях конфлікту. Одним з найбільш поширених джерел конфліктів і образ - невідповідність самооцінки й оцінки оточуючих.

• Бар'єр манери спілкування, яка як індивідуальна програма формується на базі темпераменту і характеру.

• Бар'єр недостатнього розуміння важливості спілкування, який виникає унаслідок недооцінки індивідом спілкування як соціально-психологічного механізму адаптації й соціалізації.

**Завдання 4.** Ознайомтеся зі змістом *додатку 1* і визначте, які показники професійної комунікативної культури є основними, визначальними для формування комунікативної компетентності педагога.

**Завдання 5.** Ознайомтеся з *додатком 2*. З'ясуйте, які вимоги треба додати до переліку ознак професійної комунікативної культури майбутнього фахівця з метою навчити його чітко орієнтуватися в професійній ситуації, обирати доцільні засоби спілкування і взаємодії в життєвих та виробничих обставинах.

**Завдання 6.** Ознайомтеся з таблицею «Типи співрозмовників». Що можна рекомендувати до результативної співбесіди до кожного типу співрозмовника? Які будуть Ваші пропозиції якщо у співбесіді беруть участь різні типи співрозмовників?

Типи співрозмовників

Тип співрозмовника	Особливості поведінки з ним під час бесіди
"Позитивна людина"	Помірно вести з нею дискусію
"Непідступна людина"	При можливості визнавати її знання і досвід
"Незацікавлена людина"	Розпитувати, залучати до бесіди
"Важлива птаха"	Використовувати дискусію типу "Так, але...", не критикувати
"Людина, яка все знає"	Намагатись висловлювати певну позицію відповідно до того, що вона говорить
"Говірка людина"	Намагатись зупиняти і обмежувати
"Конфліктна людина"	Зберігати спокій, залишатись в межах професійної бесіди, намагатись спокійно спростовувати нелогічні висновки
"Обережна людина"	Задавати легкі запитання, поступово втягувати в бесіду



## ВИСНОВКИ

Результативна комунікативна взаємодія суб'єктів освітнього процесу є складною системою, що базується на їх професійних компетенціях і включає такі основні етапи:

- моделювання педагогом майбутньої взаємодії (прогностичний етап), під час якої окреслюються контури майбутньої взаємодії з учнями/студентами, її мета, аналіз учнівського/студентського середовища, зміст теми, можливі способи комунікації;
- встановлення емоційного і ділового контакту, визначення технології швидкого входження у взаємодію з навчальною групою (педагогічний вплив);
- педагогічне керування взаємодією під час освітнього процесу, що є свідомою і цілеспрямованою організацією взаємодії з коригуванням процесу спілкування відповідно до його мети. На цьому етапі відбувається інформаційні повідомлення, їх обговорення та оцінки в умовах створеного позитивного навчального середовища;
- аналіз взаємодії – порівняння мети, її засобів з результатами взаємодії, моделювання подальшого процесу взаємодії з учнями/студентами під час освітнього процесу (етап самокоригування). Визначення технологій сприятливого психологічного настрою організації творчої взаємодії для успішного особистісного та професійного розвитку майбутніх фахівців.

Рефлексивний компонент у взаємодії – це вияв здатності педагога до усвідомленого самосприйняття, поведінки, звичок, навичок, якими забезпечується вплив діючої міжособистісної професійної взаємодії на становлення в учнів/студентів професійно важливих якостей.

Здійснення цих етапів потребує відповідних організаційних засад, до яких можна віднести: відповідність комунікаційного впливу цілям і завданням педагогічної взаємодії; подолання комунікативних бар'єрів та творче спілкування суб'єктів освітнього процесу; створення позитивного навчального середовища, забезпечення дієвого зворотного зв'язку;

використання інтерактивних методів навчання, що характеризуються високим ступенем включення молоді в освітній процес, активізують їх діяльність (пізнавальну, творчу, розвивальну) при вирішенні професійних завдань.

## ПОНЯТТЄВИЙ АПАРАТ

*Академічна мобільність* - можливість учасників освітнього процесу навчатися, викладати, стажуватися чи проводити наукову діяльність в іншому навчальному закладі (науковій установі) на території України чи поза її межами.

*Аксіологія* (від гр. *αξια* – цінність) – наука про цінності, учення про природу духовних, моральних, естетичних та інших цінностей, їх зв'язок між собою, із соціальними, культурними чинниками та особистістю людини. Зокрема, наука про цінності освіти, в яких представлено систему значень, принципів, норм, канонів, ідеалів, які регулюють взаємодію в освітній сфері і формують взаємини у структурі особистості.

*Аксіологія педагогічна* - наука про сприйняття, освоєння та оцінювання нового у педагогіці. Основні категорії педагогічної аксіології: педагогічне співтовариство, оцінювання та різновиди процесів освоєння нового, явища консерватизму і новаторства в педагогіці, особливості інноваційного середовища, готовність педагогічного співтовариства до сприйняття і оцінювання нового тощо.

*Акультурація* (від лат. *ad* – до, при, на; *cultura* - освіта, розвиток) - процес сприйняття одним народом тих чи інших форм культури іншого народу, що відбувається внаслідок спілкування цих народів; – взаємодія індивіда та суспільства, у процесі якої вимоги соціального середовища, соціальної групи узгоджуються з самооцінюванням, домаганнями, реальними можливостями й очікуваннями його членів.

*Бар'єр психологічний* - психічний стан, який виявляється в неадекватній пасивності особистості, що перешкоджає виконанню нею тих чи інших дій. Причинами виникнення психологічних бар'єрів можуть стати новизна і небезпечність ситуації, несподівана або негативна інформація, відсутність гнучкості і швидкості мислення.

*Бар'єр спілкування* - психологічний стан, пережитий людиною як неадекватна пасивність, що перешкоджає спілкуванню. Може виникати як через емоційний стан осіб, які спілкуються, так і через розбіжність змістів

висловлювань, прохань, наказів тощо. У разі виникнення бар'єрів у стані суб'єкта спостерігаються посилені негативні переживання (сорому, провини, страху, тривоги, зниження самооцінки тощо).

*Взаємодія педагога і вихованців у педагогічному процесі* – взаємний вплив дорослого і дітей, у процесі якого здійснюється їхній взаєморозвиток. Каналами взаємодії у педагогічному процесі виступають діяльність, спілкування і взаємини вихователя та вихованців.

*Вигорання професійне* – один із видів професійної деформації – стресова реакція, що виникає внаслідок тривалих некерованих професійних стресів і характеризується фізичним, психічним, емоційним виснаженням, а в деяких випадках – погіршенням ставлення до інших та до себе.

*Виховна система* - це умовно об'єднаний комплекс виховних цілей; людей, які реалізують їх у процесі цілеспрямованої діяльності; взаємин, що виникають між їх учасниками; освоєного середовища й управлінської діяльності із забезпечення життєздатності цієї системи.

*Відкрита освіта* – сучасна, гнучка система здобуття освіти, доступна всім, хто бажає, без аналізу їхнього освітнього цензу і регламентації періодичності та тривалості навчання, що розвивається на основі формалізації знань, їх передачі та контролю з використанням інформаційних та педагогічних технологій навчання. Загальна модель відкритої освіти передбачає: відкритість освіти у майбутньому; інтеграцію всіх способів пізнання людиною світу; розвиток і внесення до процесів освіти синергетичних уявлень про відкритість світу, цілісність та взаємопов'язаності людини, природи і суспільства; вільне користування інформаційними ресурсами; особисту спрямованість процесу навчання; розвиток інформаційної культури. Ключове поняття відкритої освіти – це «свобода вибору». Найважливішою особливістю відкритої освіти є нова роль учня/студента і викладача в системі опанування знань. Принцип відкритості передбачає наявність таких форм взаємодії між освітою, іншими соціальними інститутами, суспільством та індивідуумами, які на основі максимізації ступенів свободи сприяли б найповнішій реалізації місії освіти, збільшенню

її вкладу в загальноцивілізаційний прогрес.

*Відповідальність особистості* – усвідомлена потреба в співвіднесенні власної поведінки із суспільними нормами та установками. Є характеристикою стосунків, в яких перебувають люди, і стосується різних аспектів їхньої діяльності, визначаючи спрямованість відповідальності. Виявляється у свідомості, характері, почуттях, різних формах просоціальної поведінки і свободі вибору. Тісно пов'язана зі знанням об'єктивних законів розвитку суспільства, рівнем освіти і культури.

*Внутрішній конфлікт* - зіткнення протилежних ціннісних орієнтацій особистості, її потреб, інтересів, прагнень, спричинене труднощами через вибір рішення, неадекватне уявлення про себе, непомірними претензіями, протилежно спрямовані мотиви самоствердження. Викликається також невідповідністю між високою самооцінкою особистості й низькою її оцінкою з боку оточення, між потребами та неможливістю їх задоволення, між високими вимогами в навчанні, роботі й недостатньо розвиненими для успіху особистісними якостями.

*Вплив педагогічний* - вплив педагога на свідомість і поведінку вихованців, на організацію життя і діяльності з метою формування у них певних якостей особистості та забезпечення успішного досягнення заданих цілей.

*Глобалізація* – (від фр. globalization, від лат. globus – куля) – термін виник у літературі з менеджменту й бізнесу в 1970-х рр. для позначення нових стратегій світового виробництва та розподілу. У суспільні науки увійшов через географію й соціологію, у гуманітарні – через антропологію та культурні дослідження. В академічній мові термін «глобалізація» застосовується, коли йдеться про цілеспрямовано світові масштабні дії.

*Глобалізація освіти* - одна з фундаментальних тенденцій розвитку освіти. Відображає формування єдиного соціального, інформаційного й освітнього простору в масштабах усієї планети, зокрема, через діяльність засобів масової інформації, канали Інтернету.

*Готовність до інноваційної діяльності* - особливий особистісний стан,

який передбачає взаємопов'язані і взаємозумовлені компоненти: мотиваційний, когнітивний, процесуальний і креативний. Розглядається як внутрішній чинник, що формує інноваційну позицію педагога.

*Громадське самоврядування в закладі освіти* - це право учасників освітнього процесу як безпосередньо, так і через органи громадського самоврядування колективно вирішувати питання організації та забезпечення освітнього процесу в закладі освіти, захисту їхніх прав та інтересів, організації дозвілля та оздоровлення, участі у громадському нагляді (контролі) та в управлінні закладом освіти у межах повноважень, визначених законом та установчими документами закладу освіти.

*Диверсифікація робітничої сили* (diversus – різний, віддалений) – одна з форм концентрації робітничої сили, яку використовують фірми і підприємства, що прагнуть вистояти в умовах *глобалізації*. Вони проникають у нові для себе галузі і сфери, розширюють обсяги діяльності, асортимент товарів і поступово перетворюються на багатогалузеві комплекси.

*Диверсифікація системи освіти* - процес розширення системи освіти, що склалася, за рахунок збільшення числа типів і видів освітніх закладів.

Диверсифікація освіти – складне багатовимірне соціально-педагогічне явище, що характеризує сучасний період розвитку освіти, її кризу і зміну освітньої парадигми. Диверсифікація, як соціальне явище, поєднує в собі процес структурної перебудови, розвитку і трансформації типів освітніх закладів, зміни інституційних структур, рівнів і форм навчання, систем, курсів підготовки.

*Дискусійний форум* - клас інтернет-середовища для організації спілкування відвідувачів веб-сайту. Термін відповідає змістові вихідного поняття "форум". Форум пропонує набір розділів для обговорення. Робота форуму полягає у створенні користувачами тем у розділах і подальшому їх обговоренні.

*Дистанційна форма здобуття освіти* - це індивідуалізований процес здобуття освіти, який відбувається переважно за опосередкованої взаємодії віддалених один від одного учасників освітнього процесу у спеціалізованому

середовищі, що функціонує на базі сучасних психолого-педагогічних та інформаційно-комунікаційних технологій.

*Дистанційне навчання* – різновид освітньої системи, форма організації і реалізації освітнього процесу, за якою його учасники здійснюють навчальну взаємодію на відстані. Розрізняють традиційну (заочну) форму навчання – дистанційне навчання й електронне дистанційне навчання.

*Діяльність педагогічна* - професійна діяльність, спрямована на створення в педагогічному процесі оптимальних умов для навчання, розвитку і саморозвитку особистості.

*Екологія інформаційна* - наука про інформаційний компонент взаємодії біологічних систем (насамперед, людини) між собою та з навколишнім середовищем, зокрема соціальним. Обґрунтовує наявність глибокої суперечності між сьогоdnішніми інформаційними технологіями та потребами людини в ефективному інструментарії інтелектуальної праці.

*Експеримент* - (від лат. *experimentum* - проба, досвід) - метод дослідження, що передбачає виокремлення суттєвих факторів, які впливають на результати педагогічної діяльності, і дає змогу вар'ювати ці фактори з метою досягнення оптимальних результатів (В. І. Загвязинський); спрямована і контрольована педагогічна діяльність зі створення й апробування нових технологій навчання й виховання, розвитку учнів, управління освітнім закладом.

*Експертиза* (від лат. *expertus* - досвідчений) - оцінювання стану, що виявляє суспільну значущість ініціативи, її практичний потенціал, особливості використання у визначених умовах. Експертиза визначає доцільність певної інновації, форми її існування та можливості впровадження в практичну діяльність.

*Емпатія (педагогічна)* – здатність педагога зрозуміти погляди учня (студента), стимулювати його міркування (роздуми), передбачувати можливі труднощі в його діяльності, розуміти, як учень (студент) сприймає педагогічні ситуації.

*Заклади професійної (професійно-технічної) освіти* – складова

структури освіти, що мають право здійснювати за відповідними стандартами підготовку фахівців, компетентності яких відповідають п'ятому рівню [Національної рамки кваліфікацій](#). Вони здійснюють підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації осіб за кошт державного та/або місцевих бюджетів, а також за угодами з підприємствами, установами, організаціями, окремими фізичними та/або юридичними особами.

*Здібності педагогічні* - узагальнена сукупність індивідуально-психологічних особливостей і професійно значущих якостей педагога, які забезпечують досягнення високих результатів у педагогічній діяльності. Розрізняють види педагогічних здібностей: гностичні (уміння пізнавати й отримувати задоволення від пізнання); дидактичні (уміння пояснювати, передавати знання, навчати); комунікативні (уміння спілкуватися, співробітничати); перцептивні (уміння проникнути у внутрішній світ дитини, здатність до емпатії); прогностичні (уміння здійснювати педагогічне передбачення, прогнозувати результати взаємодії у педагогічній діяльності) тощо.

*Ідентичність* – багатовимірний інтегративний психологічний феномен, що забезпечує людині цілісність, тотожність та визначеність, який розвивається в процесі професійного навчання, водночас зі становленням процесів самовизначення, самоорганізації та персоналізації.

*Ідентичність національна* визначає належність індивідів і груп людей до певної політичної або громадянської спільноти. Ідентичність національна існує у формах як усвідомлення, так і як відчуття своєї належності до спільноти, має складну структуру, складається з цілісної системи знань і переконань, оцінок, почуттів та емоцій стосовно нації, країни, держави; домінує в системі колективних ідентичностей.

*Ідентифікація* (лат. *identifico* – ототожнюю) – уподібнення, встановлення тотожності об'єктів на підставі тих чи інших ознак; ототожнення себе з іншими й визначення своїх соціальних ролей, поглядів, норм, цінностей (здійснення ідентичності).

*Ідентифікація особистості* – психологічний механізм, робота якого



заснована на існуванні емоційного зв'язку індивіда з іншими людьми, насамперед, з його батьками, що сприяє уподібненню, найчастіше несвідомо.

*Індивідуальна освітня траєкторія* - персональний шлях реалізації особистісного потенціалу здобувача освіти, що формується з урахуванням його здібностей, інтересів, потреб, мотивації, можливостей і досвіду, ґрунтується на виборі здобувачем освіти видів, форм і темпу здобуття освіти, суб'єктів освітньої діяльності та запропонованих ними освітніх програм, навчальних дисциплін і рівня їх складності, методів і засобів навчання. Індивідуальна освітня траєкторія в закладі освіти може бути реалізована через індивідуальний навчальний план.

*Інклюзивне навчання* - система освітніх послуг, гарантованих державою, що базується на принципах недискримінації, урахування багатоманітності людини, ефективного залучення та заручення до освітнього процесу всіх його учасників.

*Інклюзивне освітнє середовище* - сукупність умов, способів і засобів їх реалізації для спільного навчання, виховання та розвитку здобувачів освіти з урахуванням їхніх потреб та можливостей.

*Інноваційна педагогічна діяльність* - вищий ступінь педагогічної творчості; педагогічне винахідництво нового у педагогічній практиці, спрямоване на формування творчої особистості, враховує соціально-економічні, екологічні, політичні, демографічні зміни у суспільстві і виявляється у цілепокладанні, визначенні мети, завдань, змісту й технологій в освітньому процесі.

*Інноваційна педагогічна технологія* — цілеспрямоване, систематичне й послідовне впровадження в практику способів, прийомів педагогічних дій і засобів, що охоплюють цілісний освітній процес від визначення його мети до одержання очікуваних результатів.

*Інноваційне середовище* - доцільно організований простір педагогічного процесу, що сприяє особистісному розвитку суб'єктів освітнього процесу; інтегрований засіб накопичення і реалізації інноваційного потенціалу освітнього закладу.

*Інноваційний потенціал керівника* - сукупність соціокультурних і творчих характеристик особистості керівника, що виражає готовність удосконалювати організаційну й управлінську діяльність, а також наявність внутрішніх засобів і методів, які забезпечують цю готовність.

*Інноваційний потенціал освітнього закладу* - здатність закладу створювати, сприймати, реалізувати нововведення та своєчасно позбавлятися від застарілого, педагогічно недоцільного.

*Інноваційний прогностичний характер управління освітнім закладом* - уведення в управлінський цикл змін, спрямованих на визначення перспектив розвитку освітньої системи та її радикальне оновлення, зокрема, це діагностика стану проблем і виявлення проблемних полів, побудова концепції перетворення і проектування, програмування діяльності, моделювання й коригування моделі, її адаптація і тиражування результатів.

*Інноваційний процес* - комплексна діяльність зі створення, освоєння, використання та розповсюдження нововведень.

*Інноваційні уміння* — володіння способами і прийомами інноваційної діяльності, що дають змогу виокремити проблему, проникнути в її суть, і на цій основі конструювати і продуктивно вирішувати інноваційні професійно-педагогічні завдання.

*Інтернальність* (від лат. *internus* – внутрішній) – екстернальність (від лат. *externus* – зовнішній), схильність індивіда до певної форми (локуса) контролю. Локус контролю – поняття в психології, що характеризує властивості особистості приписувати свої успіхи або невдачі внутрішнім чи зовнішнім факторам.

*Інформальна освіта (самоосвіта)* - це освіта, яка передбачає самоорганізоване здобуття особою певних компетентностей, зокрема, під час повсякденної діяльності, пов'язаної з професійною, громадською або іншою діяльністю, родиною чи дозвіллям.

*Інформаційне суспільство* ([англ. Information society](#)) — теоретична концепція [постіндустріального суспільства](#), історична фаза можливого еволюційного розвитку [цивілізації](#), в якій інформація і знання продукуються

в єдиному інформаційному просторі. Головними продуктами виробництва інформаційного суспільства мають стати [інформація](#) і [знання](#). Характерними рисами теоретичного інформаційного суспільства є: збільшення ролі інформації і знань у житті суспільства; зростання інформатизації та ролі інформаційних технологій у суспільних та господарських відносинах; створення [глобального інформаційного простору](#), що забезпечує ефективну інформаційну взаємодію [людей](#), їх доступ до світових [інформаційних ресурсів](#) і задоволення їхніх потреб щодо інформаційних продуктів і послуг.

*Інформаційно-комунікаційні технології* – технологічні засоби, спрямовані на підготовку особистості інформаційного суспільства, розвиток її комунікаційних здібностей, формування вмінь працювати з великим обсягом якісної інформації, що сприятиме розповсюдженню складних професійно-орієнтованих інформаційних систем в усіх сферах діяльності.

*Кільцева система ухвалення рішень «KINGICE»* – технологія управління (розроблено в Японії), яка полягає в тому, що до обговорення проблеми залучають членів організації за списком керівника. Вони повинні запропонувати письмові рішення та зауваження, що обговорюються на нараді, вони доопрацьовуються, ухвалюється остаточне рішення. Позитивним є виявлення думки менш активних фахівців, які часто є носіями ефективніших рішень; недоліком – значні часові затрати на ухвалення рішення.

*Компетентність* (лат. *competens* – підходящий, відповідний, належний, здібний, той, що знає) – якість людини, що володіє всебічними знаннями в якійсь галузі; кваліфікаційна характеристика індивіда, його потенційна готовність вирішувати завдання зі знанням справи; містить змістовний (знання) і процесуальний (уміння) компоненти; постійне оновлення знань, володіння новою інформацією для успішного застосування цих знань у конкретних умовах. Компетентність – це володіння певною компетенцією, тобто знаннями та досвідом власної діяльності. Компетентність – динамічна комбінація знань, умінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей,

морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні освіти.

*Компетенція* (від лат. *competere* – відповідати, підходити) – 1) добра обізнаність у чому-небудь; 2) коло повноважень організації, установи або особи. Базова якість індивіда, що передбачає сукупність знань, рис особистості та здатність успішно діяти на основі практичного досвіду.

*Комунікативна компетентність* – узагальнювальна комунікативна властивість особистості, що передбачає комунікативні здібності, знання, уміння та навички, чуттєвий і соціальний досвід у сфері ділового спілкування; володіння складними комунікативними навичками і вміннями, формування адекватних умінь у нових соціальних структурах, знання культурних норм та обмежень під час спілкування, знання звичаїв, традицій, етикету; дотримання правил пристойності; вихованість, орієнтація в комунікативних засобах, властивих національному менталітетові; розуміння і засвоєння норм, цінностей, вербальної та невербальної моделей поведінки в різних культурних практиках.

*Комунікативна культура* – це важлива невід’ємна складова загальної культури особистості, яка допомагає людині правильно орієнтуватися в будь-якій комунікативній ситуації, уміло використовувати комунікативні знання й уміння, враховуючи індивідуальні комунікативні особливості учасників взаємодії або спілкування.

*Консенсус* (лат. *consensus* – згода) – спосіб ухвалення рішень за відсутності принципових заперечень у більшості зацікавлених осіб, ухвалення рішення на основі загальної згоди без проведення голосування, якщо проти нього не виступає ніхто або у разі відкидання думки небагатьох незгодних учасників. У широкому сенсі слова – загальна згода за відсутності заперечень з істотних питань.

*Конструктивний конфлікт* — конфлікт, що сприяє прийняттю обґрунтованих рішень, розвитку взаємовідносин і служить джерелом самовдосконалення і саморозвитку особистості, підвищується ефективність

виконання нею функцій, її адаптація до мінливих умов середовища, підсилюється згуртованість членів і їхня єдність.

*Конфлікт* – (від лат. *conflictus* - зіткнення) – зіткнення протилежних інтересів, думок, поглядів, серйозні розбіжності; гостра сутичка. Процес, в основі якого – розходження його учасників з приводу цілей чи методів їх досягнення, пов'язане із значними емоційними переживаннями.

*Конфліктологічна компетентність* – інтегральна характеристика суб'єктивної сторони професійної діяльності людини, її здатність виконувати певні трудові функції в ситуаціях міжособового конфлікту із іншими суб'єктами установи. Конфліктологічна компетентність передбачає наявність таких навичок: розуміння природи суперечностей і конфліктів між людьми; конструктивне ставлення до конфліктів; володіння навиками неконфліктного спілкування у складних ситуаціях; уміння оцінювати і пояснювати проблемні ситуації, що виникають; здатність управляти конфліктними явищами; уміння розвивати конструктивний початок конфліктів; передбачення можливих наслідків конфліктів; уміння конструктивно регулювати суперечності й конфлікти; здатність усунення негативних наслідків конфліктів.

*Конфлікт педагогічний* - це суперечність між суб'єктами освітнього процесу. Буває двох видів: внутрішня (внутрішньо-особистісна) і зовнішня (міжособистісна і міжгрупова). Залежно від способу розв'язання, виокремлюють продуктивні (конструктивні) і деструктивні конфлікти. Способи розв'язання конфлікту: прояв емпатії, компроміс, "третейський суддя", двосторонній аналіз, тимчасовий розрив зв'язку, ультиматум тощо.

*Концепція* (від лат. *conceptio* – розуміння, система) – певний спосіб розуміння, трактування яких-небудь явищ, основний погляд; система способів виконання обраного завдання. Концепція визначає стратегію дій, світогляд, світорозуміння, погляди, переконання; ідейний задум твору.

*Корпоративна культура* – сукупність моделей поведінки, що показали свою ефективність, які поділяє більшість членів організації. Компонентами корпоративної культури є: прийнята система лідерства; стилі розв'язання конфліктів; чинна система комунікації; положення індивіда в організації;

особливості гендерних і міжнаціональних взаємин; прийнята символіка: гасла, організаційні табу, ритуали. Сучасні керівники розглядають культуру своєї організації як потужний стратегічний інструмент, що дає змогу орієнтувати всі підрозділи та окремих осіб на спільні цілі.

*Критерій оптимальності* - ознака (показник), на основі якого проводиться оцінювання можливих варіантів (альтернатив) розвитку процесу і вибір найкращого з них. Усупереч вимогам логіки (щоб критерій містив тільки один показник), у педагогіці він завжди виходить комплексним, оскільки досить складно диференціювати причини і наслідки процесів, що протікають у педагогічній системі.

*Критичне мислення* - здатність аналізувати інформацію з позицій логіки, уміння виносити обґрунтовані судження, рішення і застосовувати одержані результати як до стандартних, так і до нестандартних ситуацій, питань і проблем; здатність самостійно вказувати на причини загальноприйнятих стандартів або заперечувати їх, висуваючи переконливі аргументи. Це мислення є нестандартним і не ґрунтується на алгоритмах чи інших механічних процедурах. Цьому процесові властива відкритість новим ідеям.

*Лідерство* (від лідер) – один з механізмів інтеграції групової діяльності, коли індивід або частина соціальної групи виконує роль лідера, тобто об'єднує, спрямовує дії всієї групи.

*Менеджмент в освіті* – складова загального менеджменту за професійною ознакою, що характеризується впливом суб'єкта управління на об'єкт управління, що здійснюється в закладах (установах) освіти, унаслідок чого відбувається якісна зміна об'єкта управління і підвищується рівень його конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг.

*Менеджмент знань* (knowledge management) – нова галузь менеджменту (з 1990-х рр.), що має справу з управлінням інтелектуальним капіталом організації, сфокусована на процесах і людських ресурсах, залучених до створення, поширення й оцінювання знань, необхідних для реалізації її ефективної діяльності. Це технологія, що сприяє систематизації, аналізу й

оновленню знань.

*Ментальність нації (менталітет)* – специфічний спосіб сприйняття і роз'яснення (інтерпретації) нацією свого внутрішнього світу та зовнішніх обставин; виробляється під впливом багатовікових культурно-історичних, геополітичних, природно-кліматичних та інших чинників. Ментальність нації виступає як цілісне духовне утворення (воно не має внутрішньої диференціації на економічну, політичну, моральну та інші складові), як «дух народу», що пронизує всі сфери життєдіяльності людей. Вона зберігає код нації і проявляється в національному характері, самосвідомості етносу, у різних компонентах його культури.

*Мобінг* – це колективний психологічний терор (цькування, чвари, підсиджування, плітки, підкилимні ігри, дрібні капості й великі підлості, доноси, інтриги, хамство, самодурство), емоційне насильство стосовно когось із працівників із боку його колег, підлеглих або начальства, які вчиняють, щоб примусити людину піти з місця роботи або принизити її. Поняття запропонував Ганц Лейман, який досліджував це явище на робочих місцях у Швеції.

*Модернізація* — це введення в обіг інноваційних освітніх технологій, спрямованих на виконання цілей і завдань освіти, інтеграцію української освіти в міжнародний, зокрема європейський освітній простір.

*Національна рамка кваліфікацій* – системний, структурований за компетентностями опис кваліфікаційних рівнів. Призначена для використання органами виконавчої влади, установами й організаціями, що реалізують державну політику у сфері освіти, зайнятості та соціально-трудова відносин, навчальними закладами, роботодавцями, іншими юридичними і фізичними особами з метою розроблення, ідентифікації, співвіднесення, визнання, планування і розвитку кваліфікацій.

*Неформальна освіта* - це освіта, яка здобувається, як правило, за освітніми програмами та не передбачає присудження визнаних державою освітніх кваліфікацій за рівнями освіти, але може завершуватися присвоєнням професійних та/або присудженням часткових освітніх

кваліфікацій.

*Організаційна культура* – система формальних і неформальних правил і норм діяльності, індивідуальних і групових звичаїв і традицій, особливостей поведінки працівників в організації, що визначається стилем керівництва, показниками задоволеності роботою, рівнем взаємної співпраці, ідентифікацією працівників із самою організацією.

*Організаційна поведінка* – це не тільки теоретична дисципліна, а й комплексна прикладна наука про психологічні, соціальні й організаційно-економічні аспекти і фактори, що впливають і значною мірою визначають поведінку і взаємодію суб'єктів організації між собою і з зовнішнім середовищем.

*Освіта дорослих* – складова структури освіти, спрямована на реалізацію права кожної повнолітньої особи на безперервне навчання з урахуванням її особистісних потреб, пріоритетів суспільного розвитку та потреб економіки. Складниками освіти дорослих є: післядипломна освіта; професійне навчання працівників; курси перепідготовки та/або підвищення кваліфікації; безперервний професійний розвиток.

*Освітній процес* - це інтелектуальна, творча діяльність у сфері вищої освіти і науки, що провадиться у закладі вищої освіти (науковій установі) через систему науково-методичних і педагогічних заходів, спрямована на передачу, засвоєння, примноження і використання знань, умінь та інших компетентностей у осіб, які навчаються, а також на формування гармонійно розвиненої особистості.

*Освітня діяльність* - діяльність суб'єкта освітньої діяльності, спрямована на організацію, забезпечення та реалізацію освітнього процесу у формальній та/або неформальній освіті.

*Освітня послуга* - комплекс визначених законодавством, освітньою програмою та/або договором дій суб'єкта освітньої діяльності, що мають визначену вартість, спрямовану на досягнення здобувачем освіти очікуваних результатів навчання.

*Освітня технологія* - технологія, що відбиває загальну стратегію



розвитку освіти, єдиного освітнього простору. Її призначення - прогнозування розвитку освіти, його конкретне проектування і планування, передбачення результатів, а також визначення відповідних освітнім цілям стандартів. Прикладами освітніх технологій можуть бути концепції освіти, освітні закони, освітні системи (гуманістична концепція освіти, галузеві Закони України, система неперервної освіти тощо).

*Педагог інноваційної орієнтації* - це особистість, здатна брати на себе відповідальність, вчасно враховувати ситуацію соціальних змін, найбільш перспективний соціальний тип педагога. Як дослідник, він "спрямований на науково обґрунтовану організацію навчально-виховного процесу з прогностичним спрямуванням, має адекватні ціннісні орієнтації, гнучке професійне мислення, розвинуту професійну самосвідомість, сформовану готовність до сприйняття нової інформації, високий рівень самоактуалізації, володіє мистецтвом рефлексії" (Н. І. Клокар).

*Педагогічна концепція* – певний спосіб розуміння, трактування педагогічних явищ; основний погляд на предмет педагогічної науки чи педагогічного явища; керівна ідея для їх систематичного висвітлення; система пов'язаних між собою, взаємозумовлених поглядів на сутність педагогічних явищ.

*Педагогічна праксеологія* – наука про організацію й управління будь-якою людською діяльністю з метою її оптимізації й ефективності, яка досліджує закономірності та умови цього процесу. Основні засоби формування праксеологічних умінь в освіті: інтерактивне навчання, лекції, практичні заняття, навчально-методичні семінари, індивідуальні заняття, комп'ютерне діагностування, практика, медіадидактика, аналіз педагогічних ситуацій, побудова освітніх процесів, опанування професійної лексики, аналіз професійної діяльності фахівців, ділові ігри тощо.

*Педагогічна свідомість* - це професійне новоутворення особистості вчителя на рівні вищих психічних функцій, яке виявляє свою суть як особливо організована система спеціально спрямованих розумових та емоційно-вольових дій, які забезпечують відображення педагогом

концептуальних ідей, методик навчання і виховання, а також перетворення їх на конструктивні схеми орієнтування та рефлексивного управління освітнім процесом з метою створення сприятливих умов для засвоєння учнями змісту освіти. Педагогічна свідомість реально постає як форма відображення вчителем особливостей організації освітнього процесу, що сприяє успішності моделювання його майбутньої предметно-практичної педагогічної діяльності і функціонує за допомогою тісної взаємодії трьох провідних сфер: предметно-змістової, операційно-технологічної та рефлексивно-оцінювальної.

*Педагогічна технологія* - проект певної педагогічної системи, що реалізується на практиці; змістова техніка реалізації навчально-виховного процесу; закономірна педагогічна діяльність, яка реалізує науково-обґрунтований проект навчально-виховного процесу і має вищий рівень ефективності, надійності, гарантованого результату, ніж традиційні методики навчання й виховання.

*Педагогічний досвід* – форма засвоєння педагогом раціональних здобутків педагогічної діяльності, що сприяє розвитку педагогічної думки і слугує найбільш правильним і надійним критерієм істинності вироблених педагогікою теоретичних положень, принципів, правил, методів навчання й виховання. Педагогічний досвід є основою педагогічної майстерності педагога, одним із важливих джерел розвитку педагогічної науки.

*Післядипломна освіта* – складова освіти дорослих, що передбачає набуття нових та вдосконалення раніше набутих компетентностей на основі здобутої вищої, професійної (професійно-технічної) або фахової передвищої освіти та практичного досвіду. Післядипломна освіта містить: спеціалізацію (профільну спеціалізовану підготовку з метою набуття особою здатності виконувати завдання й обов'язки, що мають особливості в межах спеціальності); перепідготовку (освіту дорослих, спрямовану на професійне навчання з метою оволодіння іншою (іншими) професією (професіями); підвищення кваліфікації (набуття особою нових та/або вдосконалення раніше набутих компетентностей у межах професійної діяльності або галузі знань);

стажування (набуття особою практичного досвіду виконання завдань та обов'язків у певній професійній діяльності або галузі знань).

*Професійна відповідальність* – інтегративна якість особистості спеціаліста, який характеризується вільно обраним, критично осмисленим з позиції професійного обов'язку прагненням та умінням сумлінного, послідовного, творчого виконання своїх професійних функцій та обов'язків. Однією з провідних ознак професійної відповідальності є готовність вийти за межі своїх обов'язків, проявити ініціативу. Без ініціативи неможливе творче ставлення до справи. Ініціатива – вища міра професійної відповідальності.

*Професійна мобільність* – складний конструкт, що характеризує якість особистості, діяльність людини, процес перетворення людиною самої себе, навколишнього професійного та життєвого середовищ. Інтегративна властивість фахівця, що відображає відкритість до змін, уміння прогнозувати і знаходити оптимальний вихід із будь-якої ситуації, готовність до життя з багатоаспектними факторами вибору. Визначається як здатність швидко змінювати вид праці, переходити на іншу діяльність через зміни техніки і технологій виробництва та вимоги.

*Професійна техніка* – сукупність професійних умінь і навичок у кожній спеціальності та способів поведінки і дій фахівця, що забезпечують високу результативність професійної діяльності. Професійна техніка передбачає дві групи умінь: уміння управляти собою в процесі діяльності; уміння взаємодіяти в умовах професійної діяльності.

*Професійний розвиток* – це набуття фахівцем нових сутнісних характеристик професійної самосвідомості та професійної культури, оновлення компетентностей, що є результатом доцільного поєднання технологій формальної, неформальної й інформаційної освіти (за Т. Сорочан).

*Професійно важливі якості* – індивідуальні якості суб'єкта діяльності, що впливають на її ефективність та успішність. До професійно важливих якостей належать: індивідуально-типологічні властивості нервової системи (сила збуджувального та гальмівного процесів, їх урівноваженість,

рухливість, динамічність та лабільність; сенсорні та перцептивні властивості (абсолютні пороги чутливості слухового, зорового, смакового, нюхового і тактильного аналізаторів); атенційні властивості (концентрація, стійкість, швидкість реакції; уміння одночасно зосереджувати увагу на декількох аспектах); психомоторні властивості (сила, швидкість, витривалість, точність, ритмічність рухів); мнемічні властивості (об'єм пам'яті, швидкість запам'ятовування, міцність запам'ятовування, точність і швидкість репродукування); імажиністські властивості (творча уява); розумові властивості (гнучкість розумових процесів, швидкість, самостійність, економічність, широта, глибина, послідовність, критичність мислення); вольові властивості (цілеспрямованість, наполегливість, завзятість, рішучість, сміливість, ініціативність, самостійність, витримка і самовладання).

*Професіоналізм* – це сукупність професійно значущих компетентностей фахівця, основою якої є професійна самосвідомість та професійна культура, що забезпечує здатність і готовність особистості виконувати професійну діяльність на високому рівні, відповідно до компетенції як кола повноважень (за Т.Сорочан).

*Рефлексія* (від лат. reflexio – звернення назад) – звернення уваги суб'єкта на самого себе і на свою свідомість, зокрема, на власну активність, а також будь-яке їх переосмислення, на утримання та функції власної свідомості, до складу яких входять особистісні структури (цінності, інтереси, мотиви), мислення, механізми сприйняття, ухвалення рішень, емоційне реагування, поведінкові шаблони тощо. Можливості усвідомлення суб'єктом того, як його сприймає партнер у спілкуванні.

*Розвиток професіоналізму* – це цілеспрямований процес сутнісного оновлення професіоналізму як інтегрованого особистісного утворення, що безпосередньо зумовлює виконання фахівцем професійної діяльності на якісно новому рівні, відповідно до суспільних вимог та умов ринку праці (за Т. Сорочан).

*Синергетика* (грец. sinergos – спільна дія, співробітництво) — наука,

що досліджує процеси переходу складних систем із неупорядкованого стану в упорядкований; встановляє такі зв'язки між елементами систем, при яких їх сумарна дія в межах систем перевищує за своїм ефектом просте додавання ефектів дії кожного з елементів окремо. Як самостійна наука виникла в середині 1970-х рр. Для педагогіки починає виступати як один з методологічних принципів, оскільки саме в межах цілеспрямованої взаємодії у педагогічному процесі спостерігаються ефекти, що вивчаються синергетикою. Міждисциплінарний підхід на основі співробітництва спеціалістів різних галузей.

*Соціальне партнерство* — це система взаємин між працівниками (представниками працівників), роботодавцями (представниками роботодавців), органами державної влади, органами місцевого самоврядування, яка спрямована на забезпечення узгодження інтересів працівників і роботодавців з питань регулювання трудових і інших відносин. Соціальне партнерство – це міжгрупова взаємодія з реалізації спільно вироблених цілей, що поєднує учасників взаємодії.

*Стандарт освіти* визначає вимоги до обов'язкових компетентностей та результатів навчання здобувача освіти відповідного рівня, загальний обсяг його навчального навантаження, інші складники, передбачені спеціальними законами. Розробляється відповідно до [Національної рамки кваліфікацій](#).

*Структура діяльності* - елементи діяльності в їх внутрішньому взаємозв'язку і взаємній зумовленості. Традиційно виокремлюють такі елементи, як: мотиви, план діяльності, засоби, методи і форми діяльності, критерії результативності тощо.

*Структура професійної культури* містить соціальний, власне, професійний і морально-мотиваційний компоненти. *Соціальний компонент* відображає вміння працювати у колективі, самодисципліну, ініціативність, соціальну і творчу активність, відповідальність за результати і наслідки праці. *Професійний компонент* характеризується компетентністю, високим рівнем організації праці, раціональним розподілом часу, ритмічністю, технологічною дисципліною, економічною й екологічною грамотністю.

*Морально-мотиваційний компонент* проявляється у ставленні до праці як до потреби, свідомості, сумлінності, у гуманних стосунках з партнерами по спільній діяльності, у потребі в самоосвіті й самовдосконаленні, багатстві духовної культури.

*Суспільство інформаційне* – (постіндустріальне суспільство) - суспільство високої інформаційної культури з розвиненими сферами виробництва інформації та інформаційних послуг; - концепція суспільства кінця ХХ століття, що висуває на перший план зниження його залежності від промислового виробництва, виникнення нових галузей сфери послуг та акцент на ролі знання у виробництві, споживанні і дозвіллі; - суспільство, в якому інформація і рівень її використання кардинально впливають на економічний розвиток і соціокультурні зміни в суспільстві.

*Творча діяльність* – продуктивна людська діяльність, здатна породжувати якісно нові оригінальні матеріальні та духовні цінності суспільного значення. Виявляється в різних галузях суспільної практики, науки, техніки, у літературі і мистецтві. Розвиток творчого потенціалу діяльності є важливою умовою прогресу суспільства і вдосконалення професійних якостей фахівців.

*Творче співробітництво* – принцип особистісно орієнтованої педагогіки; процес взаємодії людей між собою для досягнення спільної мети.

*Технологія колективної творчої діяльності* – інноваційний засіб освіти, за допомогою якого педагоги досягають феномен "творчості". Це неперервний процес управління розвитком потреб, здібностей, засвоєння педагогом досвіду людських стосунків і практичної творчості, у процесі якого розвиваються спрямованість на самодослідження, формуються уміння самодіагностики психічного стану й уміння прогнозувати можливі варіанти своєї професійної поведінки і спілкування з іншими людьми.

*Технологія освіти дорослих* – поетапне, покрокове досягнення спроектованого результату особистісного та професійного розвитку дорослої людини або групи осіб, які здобувають нові компетентності в процесі взаємодії суб'єктів освітнього процесу у формальній, неформальній

інформальній освіті (за Т. Сорочан).

*Трансформація* – це адаптація до вимог зовнішнього середовища, до вимог ринку освітніх послуг і ринку інтелектуальної праці.

*Трансформація професіоналізму* – якісна зміна професіоналізму, зумовлена набуттям фахівцем нового рівня здатності і готовності до професійної діяльності в умовах цифрового світу та суспільства знань, що відбувається в процесі трансформаційного навчання в системі формальної, неформальної, інформальної освіти дорослих (за Т. Сорочан).

*Фактори розповсюдження нового* – а) широкі соціальні умови (переважаюче в суспільстві ставлення до педагогічних ідей, державна політика у сфері освіти взагалі і стосовно конкретних нововведень зокрема); б) окремі соціальні умови (діяльність конкретних державних і суспільних інститутів - засобів масової інформації, навчальних закладів, органів освіти, самодіяльних педагогічних об'єднань); в) особистісні фактори (особистісні особливості авторів і пропагандистів педагогічних інновацій, зокрема, авторитетність цих людей в очах творчих педагогів, усього педагогічного товариства, діячів освіти).

*Формальна освіта* - освіта, яка здобувається за освітніми програмами відповідно до визначених законодавством рівнів освіти, галузей знань, спеціальностей (професій) і передбачає досягнення здобувачами освіти визначених стандартами освіти результатів навчання відповідного рівня освіти та здобуття кваліфікацій, що визнаються державою.

*Фрустрація* - психологічний стан напруження, тривоги тощо, який виникає через неможливість досягти бажаного.

*Функціонування* – виконання завдань, визначених законодавчо-нормативними документами.

*Харасмент* (від англ. harassment) — занепокоєння, примушення, агресія, образа: вербальна образа або загроза людині, членам її родини; неприйнятні ремарки, коментарі, натяки, інсинуації, насмішки; неприйнятні пропозиції, запити прямого та непрямого характеру (наприклад, сексуальні пропозиції або примушення), відповідні жестикуляції, міміка тощо;

демонстрування порнографічних, расистських, образливих, принизливих малюнків, фотокарток тощо.

*Харизма* – (від гр. *chárisma* – божий дар, милість) – наділення особистості властивостями, що викликають поклоніння перед нею і безумовну віру в її можливості, що сприяє уявленню про особисту обдарованість, особисту привабливість, непогрішимість такої людини; - особлива, виняткова обдарованість, величезний авторитет, якими послідовники наділяють лідера (здебільшого релігійного чи політичного діяча), а іноді й цілу організацію (наприклад, тоталітарну партію), приписуючи їм якості, навіть надприродності, які не властиві іншим. Харизма складається з реальних здібностей особистостей до керівництва та тих рис, які вбачають у ній прихильники, причому індивідуальні якості лідера нерідко відіграють другорядну роль у формуванні його харизми.

*Цінності* – суспільні визначення матеріальних і духовних об'єктів, які виражають їх позитивне чи негативне значення для людини і суспільства: добро чи зло, справедливе чи несправедливе тощо; це те, на що орієнтується суб'єкт у своїй пізнавальній і практичній діяльності, а також те, що досягається в процесі та результаті цієї діяльності. Їх усвідомлення та реалізація дають людині можливість сформуватися як особистість, відчутти задоволення від життя і праці.

*Якість освіти* – сукупність властивостей і характеристик освітнього процесу, які надають можливість задовольняти освітні потреби споживачів; розглядається як динамічна категорія, що змінюється під впливом певних управлінських дій щодо забезпечення необхідних умов (правових, фінансово-економічних, педагогічних, кадрових, методичних, організаційних та інших), які надавали б можливість досягти запланованого результату у певних показниках якості освіти.

*Якість освітньої діяльності* – рівень організації освітнього процесу у навчальному закладі, що відповідає стандартам освіти і забезпечує здобуття особами якісної освіти; рівень організації, забезпечення та реалізації освітнього процесу, що сприяє його результативності та відповідає вимогам,



встановленим законодавством та/або договором про надання освітніх послуг.

#### Список використаних джерел

1. Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр. / Ун-т менедж. освіти НАПН України / голов. ред. В. В. Олійник. – Київ: АТОПОЛ, 2014. – Вип. 12 (25). – 260 с.
2. Глосарій термінів Європейського Союзу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http:// europa.dovidka.com.ua/html/](http://europa.dovidka.com.ua/html/) (23.07.2014 ). – Заголовок з екрана.
3. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник. / С. У. Гончаренко. – Київ, 1997. – 376 с.
4. Грішин Е. О. Термінологічний словник з педагогіки / Е. О. Грішин, М. У. Рудакевич– Тернопіль, 1995. – 139 с.
5. Дмитренко Г. А. Інноваційна методологія модернізації національної системи освіти в контексті ідеології еколюдиноцентризму / Г. А. Дмитренко, В. Т. Солодков // Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр. / Ун-т менедж. освіти НАПН України; редкол.: О. Л. Ануфрієва [та ін. ]. — Київ, 2005. — Вип. 14 (27) / голов. ред. В. В. Олійник. — Київ: АТОПОЛ ГРУП, 2015. — 260 с. – С. 41–51.
6. Енциклопедія державного управління : у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; наук.-ред. колегія : Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін. – 2011.
7. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України; головний ред. В. Г. Кремень. – Київ: Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
8. Закон України «Про вищу освіту» [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради – 2014. – № 37–38. – ст. 2004 – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>
9. Закон України «Про освіту» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>
10. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF/paran12#n12>

11. Олійник В. В. Відкрита післядипломна педагогічна освіта і дистанційне навчання в запитаннях і відповідях: наук.-метод. посіб. / В. В. Олійник; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. — Київ : А.С.К., 2013. — 312 с.
12. Олійник В. В. Теоретичні та методичні засади розвитку системи підвищення кваліфікації працівників профтехосвіти на основі дистанційних технологій: навч. посіб. / В. В. Олійник ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. — Київ, 2010. — 268 с.
13. Педагогічний словник / за ред. дійсн. чл. АПН України М. Д. Ярмаченка. — Київ: Педагогічна думка, 2001. — 514 с.
14. Управління розвитком професійного навчального закладу: праксеологічні засади: навч. посіб. / Л. М. Сергеева, Т. О. Лукіна, Ю. С. Красильник, О. В. Пащенко, Т. І. Стойчик, В. О. Купрієвич; /за наук. ред. Л. М. Сергеевої, Т. О. Лукіної. — Київ: Ліра-К, 2017. — 124 с.
15. Цегольник П. А. Концепція опережающего розвитку образования : монографія / П. А. Цегольник. — Хмельницький : ХНУ, 2009. — 309 с.
16. Цокур О. С. Категорія педагогічної свідомості в теорії та практиці професійної підготовки вчителя: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. д-ра. пед. наук: спец.: 13.00.01 - теорія та історія педагогіки; 13.00.04 - теорія та методика професійної освіти / О. С. Цокур. — Київ, 1998. — 33 с.

### **РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА**

1. Базелюк В.Г. Ключові компетентності керівника коледжу //Післядипломна освіта: виклики сучасності із перспективи соціальної освіти: збірник наукових праць / За ред. А.Василюк, А. Стоговського. - Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2016. - 140 с. ISBN 978-617-640-276-3 С. 55 - 63.
2. Базелюк В.Г. Компетентнісний підхід в освіті дорослих. Освіта дорослих у перспективі змін: інновації, технології, прогнози: колективна монографія / За ред. А. Василюк, А Стоговського. — Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2017. — 248 с. С. 109 – 120.

3. Бондарчук О. І. Особистісна готовність майбутніх психологів до попередження конфліктів у професійній діяльності: сутність і умови розвитку // Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр.; Вип. 12 (25) – К.:АТОПОЛ, 2014. – С. 153- 162.

4. Бородієнко О. В. Теорія і практика розвитку професійної компетентності керівників структурних підрозділів підприємств сфери зв'язку: монографія / О. В. Бородієнко; за наук. ред. Радкевич В. О. – Біла Церква: Видавець Пшонківський О. В., 2017. – 422 с.

5. Гедиш О. М. Розвиток професійної компетентності майстрів виробничого навчання ПТНЗ при дистанційній формі підвищення кваліфікації: сучасність та перспективи // Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр. / Ун-т менедж. освіти НАПН України; редкол.: О.Л.Ануфрієва [та ін.]. – К., 2006. – Вип. 11(24)/ голов.ред. В.В.Олійник. – К.: АТОПОЛ, 2015. – 352 с. – С. 44 – 51.

6. Жорнова О.І., Жорнова О.І. Методична компетенція викладача ВНЗ: навч. посіб. /Олена Іллівна Жорнова, Ольга Іллівна Жорнова. – К.: ТОВ "НВП "Інтерсервіс", 2013. – 336 с.

7. Заболотна М. М. Структура методичної компетентності викладачів професійно-технічної підготовки ПТНЗ гірничого профілю // Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр./ Ун-т менедж. освіти НАПН України; голов. редактор В.В.Олійник. – К.: АТОПОЛ, 2014. – Вип.11.– 352 с.

8. Закон України "Про вищу освіту" [електронний ресурс] / Закон України «Про вищу освіту» // Відомості Верховної Ради (ввр), 2014, № 37-38, ст.2004 – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>

9. Закон України «Про внесення змін в Кримінальний та Кримінальний процесуальний кодекси України з метою реалізації положень Конвенції Ради Європи про подолання насилля відносно жінок, домашнього насилля та боротьби з цим явищем». 2018. – Режим доступу: <http://vobu.ua/rus/documents/item/zakon-ukrainy-vid-061217-r-2227-viii>

10. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів

України щодо протидії булінгу (цькуванню)» (ВР прийняла 18.12.2018, підписаний Президентом України 16.01.2019 р.)

11. Закон України «Про освіту» [електронний ресурс] / Закон України «Про вищу освіту» // Відомості Верховної Ради (ввр), 2017, № 38-39, ст.380 – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2145-19/page>

12. Иванова Т.В. Культура педагогического общения. – К., 2003. – 90 с.

13. Катюк Я. Мотиваційні механізми і чинники педагогічної взаємодії "викладач – студент" //Післядипломна освіта в Україні, 2016.– №2. – с.81 – 82.

14. Керницька Л. В. Втілення інноваційних технологій в процес виробничого навчання // Проблеми підготовки педагогів для професійної освіти: теорія і практика: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції / за заг. ред. Ю.М. Козловського, Л. Л. Сушенцевої. – Львів: ПП "Ощипок М. М.", 2016 р. – С. 127 – 128.

15. Концепція реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти “Нова українська школа” на період до 2029 року. Схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 грудня 2016 р. № 988-р – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/988-2016-%D1%80>

16. Корецька А. І. Освіта як фактор морального вдосконалення і комунікативної відкритості // Нова парадигма: Журнал наукових праць / Гол. ред. В. П. Бех. – Вип. 59. – К.: Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2006. – 232 с.

17. Кремень В. Г. Світ знання: людина, наука, освіта / В. Г. Кремень. - Київ: Знання України, 2016. - 87 с.

18. Кузікова С. Б. Суб'єктність у контексті саморозвитку особистості // Вісник Харківського національного університету. – Серія «Психологія», № 1009.– 2012. – С.40 – 44.

19. Купрієвич В. О. Підвищення кваліфікації керівників закладів професійної освіти як педагогічна проблема / В. О. Купрієвич //

Післядипломна освіта в Україні. — 2016. — № 1. — С. 26–28.

20. Купрієвич В. О. Удосконалення інформаційно-комунікаційної компетентності у підвищенні кваліфікації керівника професійного навчального закладу / В.О. Купрієвич // Модернізація змісту професійної освіти – умова підготовки конкурентоздатного фахівця нової формації: зб. матеріалів конференції /ред. Г.Л. Губарєв (голова) [та ін.]. – Житомир: вид. О. О. Євенок, 2017. – 388 с. – С. 175 – 179.

21. Луговий В. І. Інформація як чинник організації людини: теоретико-методологічний аспект / Володимир Іларіонович Луговий // Педагогіка і психологія. – 2011. – №2. – С. 14-21.

22. Молчанова А.О. Дидактична компетентність педагога професійної школи: сучасні вимоги / Проблеми підготовки педагогів для професійної освіти: теорія і практика: зб. матеріалів Всеукраїнської науково-практ. конф.; Львів, 26 листопада 2016 р. – Львів: Львів: ПП "Ощипок М.М.", 2016. – 254 с. – С. 175-177.

23. Молчанова А. О. Ефективні шляхи комунікації ПНЗ в освітньому середовищі: Конспект лекції з курсу підвищення кваліфікації керівників професійних навчальних закладів. — К.: ПВТП «LAT&K», 2009. — 80 с.

24. Молчанова А.О. Комунікативна взаємодія – складник професійної компетентності науково-педагогічних кадрів // Теорія і практика управління соціальними системами // Щоквартальний науково-практичний журнал. – Харків: НТУ «ХПІ», 2015.– №3. – 116 с. – С. 50-56.

25. Молчанова А.О. Конфліктні ситуації: структура, етапи, вирішення /Розвиток сучасної освіти: теорія, практика, інновації: зб. матеріалів III Міжнар. наук.-практ. конф., Київ, 23-24 лютого 2017 р.- К.: Міленіум, 2017. – 334 с. – С. 283 – 285

26. Молчанова А.О. Організаційні засади педагогічної взаємодії викладача професійного навчального закладу з суб`єктами освітнього процесу // Післядипломна освіта в Україні, К., 2016.- № 1.- С.54-57.

27. Молчанова А. О. Педагогічні аспекти підготовки конкурентоздатного фахівця в умовах післядипломної освіти: концептуальні

засади // Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр. / Ун-т менеджмента освіти НАПН України – К.: АТОПОЛ ГРУП, 2015. – С. 101 – 110.

28. Молчанова А.О. Соціокультурні засади формування комунікативної взаємодії як компонента професійної компетентності майбутніх спеціалістів // "Management of higher education quality: problems and prospects" [collection of scientific papers; edited Victor Oliynyk]. – London, IASHE, 2017. – 122 p. – P. 70 – 73.

29. Молчанова А. О., Воляник І. В., Кондратьєва В. П. Організаційна поведінка: Навч. посібн. / за наук. ред. А. О. Молчанової. К. – Івано-Франківськ, «Лілея-НВ», – 2015. – 176 с.

30. Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні. /Нац. акад. пед. наук України ; за заг. ред. В. Г. Кременя. — К. : Пед. думка, 2016. — 448 с. — (До 25-річчя незалежності України).

31. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки.–Режим доступу : <http://guonkh.gov.ua/contents/16/1517/Attaches/4455.pdf>

32. Овчарук О. Розвиток компетентнісного підходу: стратегічні орієнтири міжнародної спільноти /О. Овчарук// Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи. – К.: К.І.С., 2004. – 112 с. – С. 5 – 10

33. Оліфіра Л.М. Тренінг як прогресивна технологія розвитку професійної управлінської компетентності керівників освіти // Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр.; Вип. 12 (25) – К.:АТОПОЛ, 2014. – С. 116 – 127.

34. Пащенко О.В. Пошук механізмів взаємодії професійно-технічних навчальних закладів та роботодавців в умовах сучасного ринку праці // Післядипломна освіта в Україні – 2013.– № 1. – С.54 – 56.

35. Петрук Г. М. Професійна комунікативна культура майбутніх інженерів зв'язку. Наук.-метод. посібник. – Полтава, 2008.– 136 с.

36. Практикум педагогічної майстерності: Навч. посіб. / Кол. автор.: Л.М.Сергеєва, А.О.Молчанова, О.В.Пащенко / За ред. В.В.Олійника – К.:

АртЕконом, 2011. – 186 с.

37. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій: постанова Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. № 1341.– Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-n/conv>

38. Раздольська В.О. Навчальна взаємодія викладач–студент як сукупність педагогічних явищ // Історико-педагогічні студії: Науковий часопис /гол. ред. Н.М.Дем'яненко. – К.: Вид-во НПУ імені М.П.Драгоманова, 2014. – Вип. 8. – 298 с. – С. 236 – 239.

39. Сергеева, Л. М. Інституційне освітнє середовище професійного навчального закладу [Текст] / Л. М. Сергеева // Педагогічний альманах. – 2015. – Вип. 25. – С. 112–117

40. Сергеева Л.М. Регіональний розвиток праці: прогнозування розвитку / Професійно-технічна освіта. – К.: Антологія, 2014. Вип. 1. – С. 19-22.

41. Сергеева, Л. М. Управління організаційно-освітніми змінами в інституційному середовищі професійного навчального закладу [Текст] / Л. М. Сергеева, М. О. Кириченко // ScienceRise. – 2016. – Т. 1, № 5 (18). – С. 27–32. doi: 10.15587/2313-8416.2016.59152

42. Сорочан Т. М. Технології освіти дорослих у вимірі трансформації професіоналізму фахівців // Відкрита освіта : інноваційні технології та менеджмент»: кол. монографія / за наук. ред. М. О. Кириченка, Л. М. Сергеевої. – Київ: вид-во Ін-ту обдарованої дитини НАПН України. 2018. – 440 с. – С. 82 – 101.

43. Статінова Н.П., Радченко С.Г. Етика бізнесу: Навч. посіб. - К.: Київ. над. торг.-екон. ун-т, 2001.-280 с.

44. Степанець І.О., Андреев М.В., Рябокінь С.І. Формування взаємодії викладача і студента в умовах вищого навчального закладу [навч.-метод. посібник для викладачів і студентів педагогічних вищих навчальних закладів] / Степанець І.О., Андреев М.В., Рябокінь С.І. – Харків: ФО-П Шейніна О.В., 2012. – 188 с.

45. Суркова Г., Кордонська Л. Педагогічна технологія «Арт-лабораторія життєвих завдань» / Освіта, №48-49, 29.11 – 6.12, – 2017.

46. Харченко Н. Управління конфліктами в організації / Н. Харченко; упорядн. Н. Харченко. — Київ: «Вид. група «Шкільний світ», 2017. —104 с. -(Бібліотека «Шкільного світу»).

47. Шевчук М. Детермінація поняття «професійна компетентність» // Післядипломна освіта в Україні. – 2013. – № 2. – С. 27 – 33.



## ДОДАТКИ

Додаток 1.

### **Показники професійної комунікативної культури (за Івановою Т.І.)**

1. *Рівноправність.* У будь-яких зіткненнях і конфліктах спочатку з'ясуйте наміри й очікування вашого партнера і його побоювання. Викладіть йому свої інтереси й страхи. А потім разом з ним шукайте варіанти рішення, які найбільшою мірою задовольняють обидві сторони.

2. *Толерантність.* Доцільно розглядати прояв різних стилів поведінки в конфліктних і стресових ситуаціях, коли необхідно щось доводити або переконувати партнера. Культура спілкування людини виражається в тім, щоб настанови, погляди, позиції партнера спочатку визнаються: "Так, ви, напевно, праві". Але потім доцільно переконати його вагомими доказами. Отже, толерантна людина терпима, вона розуміє, що всі люди неповторні й самобутні. Тому вона не висловлює оцінки дій іншого, усвідомлюючи їх відносність, поважає погляди партнера по спілкуванню і виражає лише свої почуття з приводу цих дій.

3. *Гнучкість.* Конфлікт – це зіткнення позицій, інтересів. У ньому завжди є протиріччя, які потрібно розв'язати. У процесі пошуку рішення люди пропонують свої варіанти. Отже, чужу позицію, нехай і помилкову, краще не відкидати відразу, а прийняти як новий підхід. Тільки виявивши всі можливі альтернативи, потрібно шукати кращу з них. Але для цього потрібно разом з опонентом домовитися про загальні критерії оцінки альтернатив. Ними можуть бути загальні інтереси, що завжди знайдуться за будь-яких розбіжностей.

4. *Референтність.* Референтність виступає як джерело влади, тобто, щоб мати сильний вплив на інших, потрібно стати для них референтною особистістю. Референтних людей відрізняє те, що вони відповідають нашим позитивним очікуванням про "гарну" або "приємну" людину. Отже, щоб стати референтною людиною для оточуючих, потрібно намагатися бачити в них хороше, підкреслювати їхні гарні риси.

5. *Інтернальність.* У конфліктах завжди неминуче питання "Хто

винен?" Відповідь на нього шукають обидві сторони. Саме на зіткненні думок з цього питання розпалюються емоції. Провина може перебувати в тобі самому або поза тобою (в інших людях і обставинах, особливостях ситуації, випадковості), тому у поясненні причин конфлікту не звалюйте все на зовнішні обставини й інших людей. Приймайте персональну відповідальність за свої дії в конфлікті. Здатність прийняти провину на себе, попросити вибачення - це властивість зрілої особистості. До того ж, цей прийом обеззброює.

6. *Етичність*. Людина з високо розвиненою комунікативною культурою поведінки ніколи не буде принижувати іншу, не стане використовувати обман, маніпуляцію, нечесні прийоми. Це не етично. Культурна людина розуміє, що кожний має сильні й слабкі сторони, і навіть у конфлікті звертається до сильних сторін особистості.

7. *Доброзичливість* - здатність не тільки відчувати, але й показувати людям своє доброзичливе ставлення, повагу й симпатію, уміння приймати їх навіть тоді, коли не схвалюєш їхніх вчинків, готовність підтримати інших.

8. *Автентичність* - уміння бути природним у стосунках, не ховатися за маски або ролями, відкрита демонстрація іншим свого ставлення до різних проблем і людей, здатність бути самим собою в контактах з оточуючими.

9. *Ініціативність* - схильність до діяльної позиції в стосунках з людьми, здатність установлювати контакти, не чекаючи ініціативи з боку оточуючих; готовність братися за будь-яку роботу, що вимагає активного втручання. Це також готовність іншим відкрити свій внутрішній світ, тверда переконаність у тім, що відкритість сприяє встановленню здорових і міцних стосунків з оточуючими, щирість, уміння говорити про свої думки й почуття.

10. *Самопізнання* - дослідницьке ставлення до власного життя й поведінки, прагнення скористатися для цього допомогою з боку оточуючих, готовність приймати від них будь-яку інформацію про те, як вони сприймають тебе, але водночас - уміння бути автором своєї самооцінки; ставлення до конфронтації з іншими людьми й новим досвідом як до коштовного матеріалу, важливого для більш глибокого самопізнання.

*11. Емпатійність* - уміння виражати готовність приймати емоційну експресію з боку інших, відсутність страху при безпосередньому зіткненні зі своїми почуттями або почуттями інших людей, але при цьому - відсутність прагнення нав'язати оточуючим свої почуття.

**Вимоги до професійної комунікативної культури  
майбутнього фахівця:**

- чітко уявляє загальну тактику своєї поведінки, цілі бесіди, знає характеристики співрозмовника та має набір відповідних аргументів і власну позицію (це інтернальність, самопізнання й автентичність);
- знає закони встановлення контакту з перших етапів бесіди та уміє ними користуватися (це відкритість і гнучкість);
- володіє прийомами активного й конструктивного слухання, що дозволяє краще зрозуміти позицію іншої сторони, сприяє виникненню позитивного ставлення з боку співрозмовника (це доброзичливість і референтність);
- уміє продемонструвати співрозмовнику увагу та повагу до нього, задовольняючи тим самим його потребу у власній значущості (це емпатійність, етичність і толерантність);
- не втрачає комунікативної ініціативи, активно впливає як на зміст, так і на загальний характер бесіди, у тому числі й на її емоційне забарвлення (це ініціативність).

## Алгоритм підготовки засідання педагогічної ради

**Педагогічна рада (ПР)** – одна з колективних форм управління освітнім закладом.

**Мета ПР** – організація діяльності педагогічного та учнівського (студентського) колективів, спрямованої на забезпечення ефективності освітнього процесу.

**Основні завдання ПР** – стратегічний розвиток освітнього закладу, підвищення якості освітнього процесу, вивчення (аналіз) його стану, удосконалення структури та змісту роботи методичних об'єднань.

**Підготовка до ПР** передбачає:

- створення комісії в складі членів адміністрації, керівників методичних об'єднань, тимчасових творчих груп, досвідчених викладачів, майстрів виробничого навчання, вихователів, методистів;
- уточнення теми та переліку питань, що її розкривають;
- призначення доповідача, співдоповідача;
- визначення об'єктів і суб'єктів, що потребують ретельного вивчення та теоретичного обґрунтування;
- опрацювання літератури з проблеми, що розглядається;
- аналіз та узагальнення отриманої інформації в процесі відвідування занять, виробничого навчання, заходів, аналітичних звітів тощо;
- виставка ілюстративних матеріалів; підготовка методичного бюлетеня і списку рекомендованої літератури.

**Комісія готує** проект рішення ПР, у якому:

- обґрунтовується теоретична основа проблеми, що розглядається;
- формулюються завдання, вказуються шляхи і методи їх реалізації;
- призначаються відповідальні особи за розроблення і впровадження управлінських рішень у практику управління освітнім закладом.

Зміст кожного пункту проекту рішення адресується конкретним виконавцям — директору, заступникам директора, суб'єктам освітнього процесу та батькам. Проект рішення задовго до проведення педради вивіщується на видному місці для загального ознайомлення. Систематичний адміністративний контроль за строками виконання рішень ПР – одна з умов результативності її діяльності.



Правильні відповіді до завдання 1 з теми «Людина як суб'єкт спілкування»:

Структура спілкування:

а) №№ 1, 2, 3, 4, 17,20;

б) №№ 5, 6, 12, 14, 15, 16;

в) №№ 7, 8, 13, 18, 19.

Способи попередження конфліктів в спілкуванні:

г) №№ 9, 10, 11,21.

Прийоми вирішення конфліктних ситуацій:

д) №№ 22, 23, 24, 25.

## Анкета

Шановні колеги! Керівництво освітнього закладу запрошуємо Вас взяти участь в опитуванні на тему «Проблеми комунікативної взаємодії в освітньому середовищі». Нам важлива ваша думка про створення комфортного середовища в нашому колективі. Ваша робота з анкетною буде корисною, якщо Ви відповідатимете на запитання щиро і відверто. Будемо вам вдячні!

1. Перерахуйте основні ускладнення у Вашій роботі з молоддю \_\_\_\_\_

2. З'ясуйте, що Вас дратує у Вашому професійному середовищі (потрібне підкреслити або відмітити):

а) організаційні питання;

б) складний учнівський/студентський контингент (конфліктність, булінг, правопорушення, тощо);

в) взаємовідносини з колегами у колективі:

- відчуття несправедливості;
- інтолерантність;
- тиск керівництва;
- мобінг (емоційне насильство з боку колег, колективний психологічний терор: чвари, плітки, інтриги, хамство тощо);
- бар'єри у спілкуванні ;
- додати \_\_\_\_\_ інше

3. Визначте основні проблеми у Вашій професійній діяльності, шляхи розв'язання яких, на Ваш погляд, слід було б передбачити на семінарах, засіданнях методичних об'єднань та циклових комісій \_\_\_\_\_

—

4. У чому, на вашу думку, полягають складності професійного спілкування та комунікативної взаємодії у нашому



колективі? \_\_\_\_\_

5. Додайте до питань ваші пропозиції. За вашим бажанням можете вказати своє прізвище \_\_\_\_\_

Додаток 6

### **Чи легко Вас розлютити?**

**Сума від 0 до 3 балів** означає, що вас нелегко вивести з себе. Навіть під час обурення Ви мовчки приховуєте своє незадоволення і гнів. Чи завжди варто так поступати? Це може призвести до негативних стресових впливів. А тому радимо Вам вчитися адекватному «реагуванню».

**Сума від 4 до 7 балів** свідчить, що Ви часом буваєте дратівливі, не здатні приборкати свій гнів, а то й лють. Але найчастіше Вам вдається контролювати свої почуття, оскільки Ви не любите з'ясовувати відносини, або верх беруть Ваші природні скромність і такт.

**Сума від 8 до 12 балів** говорить про те, що Ви легко роздратовуєтесь і не можете спокійно дивитися на те, чого не схвалюєте. Ви примхливі і жорсткі не тільки по відношенню до інших, але і до себе, вважаючи, що за краще будь-яких компромісів пряма розмова. Тільки не варто забувати про те, що все добре в міру.

Додаток 7

### **Чи вмієте ви справлятися з проблемами?**

**Перевага відповідей "А"** свідчить, що ви сильна і смілива людина, яка вміє тримати удари долі і непогано справлятися з неприємностями і бідами. Хоча деколи людина не повинна боятися здатися слабкою, якщо вирішить довіритися найближчим людям.

**Перевага відповідей "Б"** – ви при бажанні здатні впоратися з багатьма своїми проблемами, але нерідко для їх вирішення звертаєтесь за допомогою до рідних або близьких вам людей. І так як вони знають, що ви не станете турбувати їх через дрібниці, то найчастіше охоче приходять до вас на допомогу.

**Перевага відповідей "В"** – ви не вмієте справлятися зі своїми проблемами і бідами. Схоже, ви віддаєте перевагу плисти за течією,

ніж боротися з хвилями. Почніть підвищувати впевненість у собі, віру в свої сили і можливості і тоді ви зможете самі справлятися з більшістю труднощів.