

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПЕДАГОГІКИ НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ
ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
КОМУНАЛЬНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«ХЕРСОНСЬКА АКАДЕМІЯ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ»
ХЕРСОНСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ
УНІВЕРСИТЕТ ГРИГОРІЯ СКОВОРОДИ В ПЕРЕЯСЛАВІ
ІНСТИТУТ ПРОБЛЕМ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ
«ION CREANGA» STATE PEDAGOGICAL UNIVERSITY
OF CHISINAU, THE REPUBLIC OF MOLDOVA (Республіка Молдова)
ВСЕУКРАЇНСЬКА ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ
«КОНСОРЦІУМ ЗАКЛАДІВ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ»
АСОЦІАЦІЯ КЕРІВНИКІВ ШКІЛ УКРАЇНИ
ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ ЧЕСЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ
«АСОЦІАЦІЯ З МІЖНАРОДНИХ ПИТАНЬ»
(Чеська Республіка)



Теоретико-методологічні основи розвитку освіти та управлінської діяльності

Матеріали
VIII Міжнародної науково-практичної
конференції

5-6 жовтня 2023 року

Херсон

УДК 37.018
Т 33

Редакційна колегія:

Жорова І. Я. – доктор педагогічних наук, професор;
Кузьменко В. В. – доктор педагогічних наук, професор;
Слюсаренко Н. В. – доктор педагогічних наук, професор;
Кохановська О. В. – доктор педагогічних наук, доцент;
Одайник С.Ф. – доктор філософії, доцент

Теоретико-методологічні основи розвитку освіти та управлінської діяльності: матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції (5-6 жовтня 2023 року, м. Херсон) / за ред. Кузьменка В. В., Слюсаренко Н. В. Херсон: КВНЗ «Херсонська академія неперервної освіти», 2023. 226 с.

Збірник містить матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції «Теоретико-методологічні основи розвитку освіти та управлінської діяльності». У працях авторів розглянуто проблемний контур сучасної освіти, історію розвитку освіти і освітнього менеджменту, теоретико-методологічні аспекти організації управління сучасним закладом освіти, особистісно-професійний розвиток педагогів у неперервній освіті, роль сучасних освітніх технологій у розвитку освіти та освітнього менеджменту, освітній простір як середовище формування та розвитку особистості, міжнародні відносини та інтеграційні процеси і освіти.

УДК 37.018

Статті подано в авторській редакції. Відповідальність за точність викладених у публікаціях фактів несуть автори.

© **КВНЗ «Херсонська академія неперервної освіти», 2023**

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ОСВІТИ
ТА УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

ЗМІСТ

Александрович В. В. Потенціал інтерактивних технологій у розвитку соціальної відповідальності	5
Ашихміна Н. В. Проектно-ресурсний підхід до неперервного вдосконалення фахової підготовленості педагогів у галузі музичного мистецтва	8
Бандур Б. О. Рефлексивно-контекстний підхід у професійній підготовці майбутніх викладачів вищої школи	11
Беценко Т. П. Значення курсу «Народознавство» для креативно-інтелектуального розвитку особистості майбутнього педагога	14
Біла Л. В. Забезпечення якості освітнього процесу в післядипломній освіті засобами контролю та моніторингу	17
Білик В. В. Міждисциплінарний підхід як передумова розвитку інноваційної діяльності закладів вищої освіти	21
Бондаренко Г. П. Перспективи розвитку наукової освіти в Україні: сучасні тренди та інновації	25
Гаврилюк Г. М. Освітній простір технологічних уроків як підґрунтя розвитку національної ідентичності особистості в українському суспільстві	28
Гарбич Я. В. Інформаційне освітнє середовище як фактор формування якісної діяльності майбутнього менеджера туризму	34
Гладишев В. В. Гуго Мюнстерберг про психологічно-особистісні основи професійної діяльності вчителя	37
Глуценко І. І. Особливості формування вербальної пам'яті у дітей із ЗПР в умовах інклюзивного навчання	42
Головатий О. О. Проведення заходів щодо захисту безпеки життя та здоров'я учасників освітнього процесу	44
Головко М. В. Діагностика та компенсація освітніх втрат здобувачів загальної середньої освіти як педагогічна й управлінська проблема	46
Горішна О. М. Основні напрямки професійного розвитку педагогів в умовах змін	49
Гриньова М. В. Відкритий дискурс довкола технологій в освіті	53
Гура О. О. Проблеми неформальної освіти фахівців ІТ-галузі в сучасних умовах ..	56
Демченко В. М. Знання про особливості формування місцевого соціуму як компетенція сучасного вчителя	60
Дереш В. С. Безпечне освітнє середовище: профілактика булінгу	63
Діда Г. А. Поняття «саморозвиток» як психолого-педагогічна проблема	66
Жорова І. Я., Слюсаренко Н. В. Післядипломна педагогічна освіта України у вимірі сучасних викликів	69
Ілійчук Л. В. Безпечне освітнє середовище як індикатор забезпечення якості професійної підготовки майбутніх фахівців в умовах воєнного стану	72
Йокоб А. П. Артистизм як складова професійного іміджу майбутніх вихователів закладу дошкільної освіти	76
Калаур С. М. Конфлікти в освітніх організаціях: причини виникнення та ефективні механізми управління	80
Карнабед О. Ю. Управління розвитком професійної культури педагога закладу загальної середньої освіти	84
Касаткін О. С. Шкільна літературна освіта в сучасному інформаційному суспільстві: теоретичний аспект	86
Кислюк Ж. М. Формування рівня соціальної зрілості у студентів медичних коледжів	90

3. Кузнецова О. Ю., Троцко, А. В., Штефан, Л. А. Мета, завдання та функції театральної педагогіки як науки. *Психолого-педагогічні проблеми вищої і середньої освіти в умовах сучасних викликів: теорія і практика. Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції* (31 березня-2 квітня 2021 р.). 2021. Харків: Мітра. Вип. 1. С. 35–38.

Калаур С. М.*

КОНФЛІКТИ В ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЯХ: ПРИЧИНИ ВИНИКНЕННЯ ТА ЕФЕКТИВНІ МЕХАНІЗМИ УПРАВЛІННЯ

Насамперед відзначимо, що з філософської точки зору «організація (від франц. «organisation») – форма усталеного взаємозв'язку елементів системи відповідно до законів її існування; процес або стан упорядкування, будова, тип функціонування системи тощо» [3, с. 453]. У нашому баченні саме організація виступає основною складовою в соціальній структурі суспільства, адже соціальне життя людей протікає в складі тих чи інших організацій (виробничих, фінансових, комерційних, наукових, освітніх, суспільних). Тобто «організація це не тільки виробничо-технічне об'єднання людей і засобів виробництва, а також і колектив працівників, які об'єднують свої зусилля і здібності для розвитку виробництва, приймають активну участь у вирішенні соціально-економічних проблем» [1, с. 89]. Освітні установи усіх рівнів акредитації виступають яскравим прикладом організаційної структури.

Саме під час міжособистісного спілкування усі учасники організації (науково-педагогічні працівники, здобувачі освіти, адміністрація закладу) узгоджують ціннісні орієнтації, формують погляди та визначають професійні позиції, утверджують суспільну репутацію як самого закладу освіти як освітньої організації так і усіх співробітників. Причому взаємовідносини людей в освітній структурі складаються, головним чином, під впливом реальних умов функціонування та спільної професійної діяльності. Як наслідок міжособистісної взаємодії під час надання освітніх послуг здобувачам освіти у кожній освітній установі можуть виникати різноманітні за своїм забарвленням організаційні конфлікти.

У нашому баченні, конфлікти в освітніх організаціях – це конфлікти, які, головним чином, виникають між суб'єктами соціальної взаємодії всередині закладу освіти, що базуються на проблемах у забезпеченні соціально-психологічного клімату у колективі. Тобто зростання соціального напруження в колективі може спровокувати загострення психологічної атмосфери та перерости в конфлікт. Причому, повністю погоджуємося із М. Пірен [2, с. 115-120] у тому, що одним із вагомих показників успішної діяльності керівника закладу (ректора та адміністрації) виступає рівень сформованості соціально-психологічного клімату, що забезпечує «нормальну» міжособистісну взаємодію учасників (викладачів, здобувачів освіти, адміністрації освітньої установи).

* © Калаур С. М.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ОСВІТИ
ТА УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Розглянемо коротко види конфліктів, які можуть бути в закладах освіти. Зокрема, українські конфліктологи М. Пірен та М. Цюрупа виокремлюють дві групи: внутрішні конфлікти; конфлікти із зовнішнім середовищем. Так, внутрішні конфлікти (міжособистісні (по вертикалі та по горизонталі); міжгрупові (в одному підрозділі між науково-педагогічними працівниками; між структурними підрозділами установи; між науково-педагогічними працівниками та здобувачами освіти; між адміністрацією і профспілками)) виникають в рамках функціонування освітньої установи і, як правило, вирішуються на основі міжособистісного спілкування з дотриманням конкретних етичних норм та певних домовленостей. Друга група охоплює конфлікти із зовнішнім середовищем – це конфлікти між адміністрацією освітньої установи та іншими освітніми закладами одного міста, або МОН.

Відзначимо, що кількість та гострота конфліктного протистояння першої групи є значно гостріша та триваліша. Найбільш характерними факторами, які провокують виникнення конфліктів в освітніх організаціях можуть бути такі, як-от: негативні звичаї і традиції, які збереглися в освітній організації; недовіра адміністрації до науково-педагогічних працівників; наявність в неформальних мікрогруп; негативний соціально-психологічний клімат під час спілкування зі здобувачами освіти.

Відзначимо, що адміністрація освітньої установи представляє собою одне із начал організації, яка може позитивно впливати на вирішення конфліктів в організації. У цьому контексті процес управління конфліктами в освітній установі передбачає здатність керівника попередити конфліктну ситуацію, а при її виникненні провести ефективну і системну діяльність, яка буде спрямована на розв'язання конфлікту. Наголосимо на тому, що керівник закладу освіти, насамперед, має адекватно сприймати конфлікт. Саме це і є першим кроком для ефективного його розв'язання та усунення наслідків.

З практичної точки зору практичній діяльності з розв'язання конфлікту передують проведення кропіткого та виваженого аналізу тієї конфліктної ситуації, яка виникла в освітній установі. Причому, варто наголосити на тому, що аналіз базується на таких конкретних кроках:

- по-перше, виявлення сутності протиріч, з метою усунення/розв'язання не тільки приводу, але й головної причини, яка часто маскується, або не визнається учасниками конфлікту;
- по-друге, вивчення «проблемних ситуацій» та системне і своєчасне проведення цілеспрямованої діяльності щодо їх усунення;
- по-третє, з'ясування інтересів, позицій, вимог та потреб усіх учасників конфліктної взаємодії;
- по-п'яте, реальна і виважена оцінка можливих наслідків конфліктного протистояння;
- по-шосте, пошук спільного вирішення конфлікту на основі узгодження спільних інтересів усіх учасників.

У тому випадку, коли усі шість кроків поступово пройдено, для керівника освітніх установ наступає період активного пошуку

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ОСВІТИ
ТА УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

ефективних шляхів розв'язання конфлікту, яка охоплює декілька варіантів:

Перший – припинення конфронтації і взаємне примирення конфліктуючих сторін;

Другий – досягнення компромісного результату, що передбачає взаємні поступки на основі максимального задоволення претензій двох конфліктуючих сторін;

Третій – розв'язання конфлікту на принциповій діловій основі, шляхом задоволення об'єктивних вимог сторін;

Четвертий – адміністративне припинення конфліктного протистояння на основі розірвання контракту, чи звільнення учасників конфлікту із освітньої установи. Відзначимо, що четвертий варіант розглядається керівником чи адміністрацією закладу освіти лише у тому випадку, коли вирішити конфлікт іншими способами не має можливості.

Наголосимо на тому, що під час розв'язання конфліктних взаємодій, які виникають в освітніх установах різних рівнів акредитації можливі два основних типи дій: раціональні та ірраціональні. Учасники конфлікту, які використовують раціональні дії зважають та аналізують свої перспективи, розуміють й оцінюють шанси на перемогу і поразку у конфлікті. Тоді як ті учасники конфліктного протистояння, які використовують ірраціональні дії зазвичай роблять вчинки в стані афекту, паніки, або гніву, тому вони не є не продумані та не характеризуються логічною послідовністю.

У ході вивчення означеного кола питань з'ясовано, що в соціальній конфліктології виділяють два основних типи управління конфліктами в освітніх організаціях, а саме партнерський та авторитарний. Так, партнерський тип вирішення конфлікту базується на його розв'язанні конструктивним способом. До основних рис, які характеризують партнерський тип вирішення конфлікту відносять наступні:

- налагодження конструктивної міжособистісної взаємодії керівника-управлінця з усіма конфліктуючими сторонами (причому керівник має бути коректним і толерантним щоб йому довіряли усі учасники конфліктного протистояння);

- обрання компромісного способу дій на основі взаємних поступок та пошуку й вироблення взаємовигідних альтернатив (причому керівник має прагнути сумістити особистісний і організаційний фактори під час розв'язання конфліктного протистояння);

- сприйняття конфлікту як конструктивного чинника, що може підвищити результативність діяльності освітньої установи та вдосконалити якість надання освітніх послуг слухачам.

У нашому баченні партнерський тип управління конфліктами в освітніх організаціях має свої переваги. Так, головна перевага полягає у тому, що шляхом партнерської взаємодії можна з максимальною ефективністю задовольнити всі потреби та інтереси конфліктуючих сторін.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ОСВІТИ
ТА УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Тоді як авторитарний тип управління конфліктами в освітніх організаціях реалізується на основі застосування владних повноважень. З'ясовано, що до основних рис доцільно віднести такі, як-от:

- керівник освітньої установи використовує управлінські повноваження з метою досягнути максимального підпорядкування усього колективу освітньої установи своїм рішенням;

- використання керівником тези «перемога адміністрації у конфлікті будь якою ціною», з огляду на це усі спонтанні конфлікти розглядаються як слабості та підлягають адміністративному вирішенню.

Відзначимо, що авторитарний тип управління конфліктами в освітніх організаціях передбачає використання для певних методів, як-от:

- переконання і навіювання (використання керівником свого службового становища для системного й цілеспрямованого впливу на свідомість конфліктуючих сторін);

- узгодження інтересів конфліктуючих сторін на основі використання логічних доказів, переконливих фактів і чітких прикладів;

- метод «гри»/«перетягування канату», коли одна із конфліктуючих сторін прагне перетягнути на свою сторону адміністрацію освітньої установи, а інша сторона використовує як адміністративний ресурс – профспілкову організацію.

З'ясовано, що авторитарний тип управління конфліктами в освітніх організаціях також має перевагу – економія часу для його розв'язання на основі використання владних чинників самим керівником. Тоді як головний недолік полягає у тому, що конфлікт не може бути повністю вирішеним, а його розгортання лише тимчасово призупинене. Як наслідок конфлікт може знову розпочатися і мати ще серйозніші наслідки для усіх учасників протистояння.

Отже, у підсумку акцентуємо увагу на тому, що для якісного надання освітніх послуг досить важливим є прагнення максимально швидко вирішити конфлікт. У тому випадку, коли він затяжний, погіршується мікроклімат й психологічна атмосфера, що не дозволяє ефективно працювати усьому колективу освітньої установи. Саме керівник має подбати про створення сприятливої атмосфери в освітній організації, сприяти налагодженню позитивних міжособистісних відносин між членами колективу.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Калаур С. М., Фалинська З. З. Соціальна конфліктологія: навчально-методичний посібник для студентів спеціальності «Соціальна педагогіка». Тернопіль: Астон, 2010. 362 с.
2. Пірен М. І. Конфліктологія: підручник. Київ, МАУП, 2013. 360 с.
3. Філософський енциклопедичний словник: гол. ред. В. І. Шинкарук. Інститут філософії ім. Г. С. Сковороди НАНУ, «Абрис», 2002. 742 с.