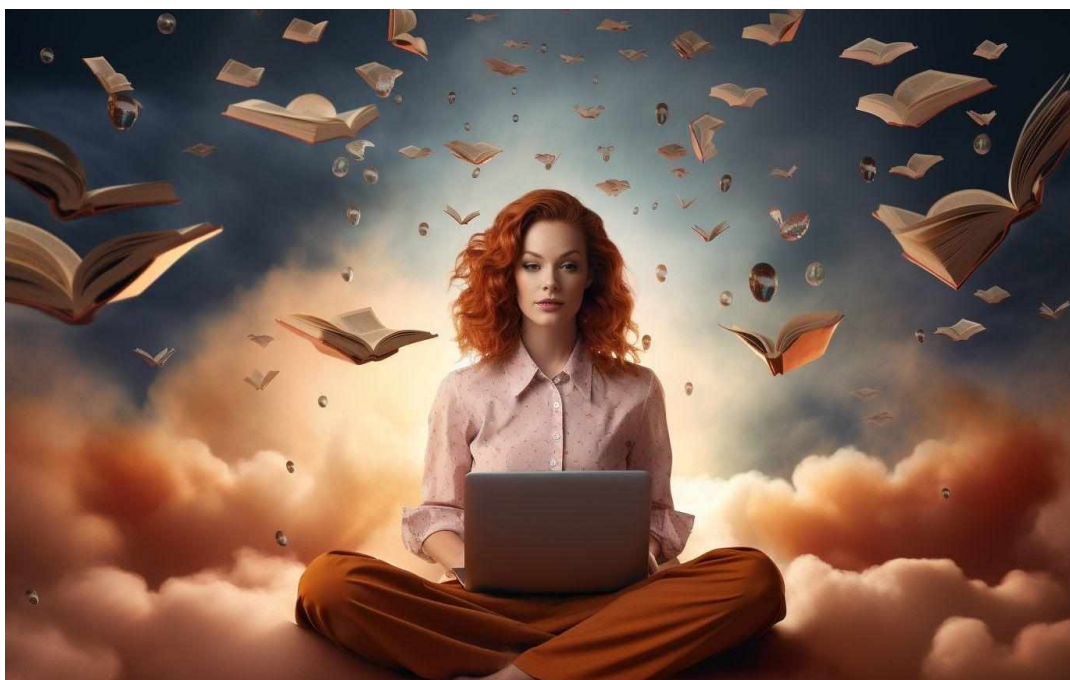


МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДНУ «ІНСТИТУТ МОДЕРНІЗАЦІЇ ЗМІСТУ ОСВІТИ»
ТЕРНОПІЛЬСЬКА ОБЛАСНА ВІЙСЬКОВА АДМІНІСТРАЦІЯ
ТЕРНОПІЛЬСЬКА ОБЛАСНА РАДА
ДЕПАРТАМЕНТ ОСВІТИ І НАУКИ ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ ОВА
ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ КОМУНАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ
ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ
ЗАХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ І.Я. ГОРБАЧЕВСЬКОГО
ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ІВАНА ПУЛЮЯ
ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ГНАТЮКА
ЛУГАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА
НІЖИНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ МИКОЛИ ГОГОЛЯ
УНІВЕРСИТЕТ АНКАРА ХАДЖИ БАЙРАМ ВЕЛІ (ТУРЕЦЬКА РЕСПУБЛІКА)
СТАМБУЛЬСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ АЙДИН (ТУРЕЦЬКА РЕСПУБЛІКА)
АНАТОЛІЙСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ (ТУРЕЦЬКА РЕСПУБЛІКА)
УНІВЕРСИТЕТ КАСТАМОНУ (ТУРЕЦЬКА РЕСПУБЛІКА)
УНІВЕРСИТЕТ БІЗНЕСУ І ПРИКЛАДНИХ НАУК «ВАРСОВІЯ» (ВАРШАВА, ПОЛЬЩА)
ЄВРОПЕЙСЬКА ВИЩА ШКОЛА МЕДИЧНИХ І СОЦІАЛЬНИХ НАУК (ВАРШАВА, ПОЛЬЩА)
МІЖНАРОДНА АКАДЕМІЯ ПРИКЛАДНИХ НАУК (ЛОМЖА, ПОЛЬЩА)
ВІДДІЛ ПОРІВНЯЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ІНСТИТУТУ ПЕДАГОГІКИ НАПН УКРАЇНИ



Збірник матеріалів

VIII Міжнародної науково-практичної конференції «Розвиток професійної майстерності педагога в умовах нової соціокультурної реальності»

Тернопіль
2025

УДК 159.98:37.091
Р 64

Р 64 Розвиток професійної майстерності педагога в умовах нової соціокультурної реальності: збірник матеріалів VIII Міжнародної науково-практичної конференції (м. Тернопіль, Україна, 09 жовтня 2025 року) / Редколегія: О. М. Петровський, І. М. Вітенко, О. І. Когут, Ю. Ч. Шайнюк, В.Є. Кавецький, О.Я. Жизномірська, М.М. Корман, Т. В. Магера, Н.Б. Стрийвус, З.П. Шарлович. Тернопіль: ФОП Осадца Ю.В. 2025. 458 с.

У збірнику публікуються тези доповідей учасників VIII Міжнародної науково-практичної конференції «Розвиток професійної майстерності педагога в умовах нової соціокультурної реальності», проведеної на базі Тернопільського обласного комунального інституту післядипломної педагогічної освіти 09 жовтня 2025 р.

Усі матеріали збірника подаються в редакції авторів. Відповідальність за достовірність фактів, цитат, власних імен та інших даних несуть автори.

*Рекомендовано до друку науково-методичною радою Тернопільського обласного комунального інституту післядипломної педагогічної освіти
(протокол №6 від 31.10.2025 р.)*

УДК 159.98:37.091

© Тернопільський обласний комунальний інститут післядипломної педагогічної освіти, 2025

Sharlovych Zoia

KSZTAŁCENIE USTAWICZNE – PODSTAWA ROZWOJU ZAWODOWEGO
WSZYSTKICH UCZESTNIKÓW PROCESU EDUKACYJNEGO SZKOŁY
WYŻSZEJ.....424

Шевченко В.М.

ДІЯЛЬНІСТЬ СУРДОПЕДАГОГА В УМОВАХ ІНКЛЮЗИВНОГО
ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА.....426

Шилько Ю. А., Кіяшко Л. І.

ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ВЧИТЕЛЯ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ В УМОВАХ
ВОЄННОГО СТАНУ.....429

Шкабаріна М. А.

ЖИТТЄСТІЙКІСТЬ ЯК ЧИННИК ПОДОЛАННЯ ЕМОЦІЙНОГО
ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ.....430

Шпак М.М.

РОЗВИТОК ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ У ПЕДАГОГІВ:
СУЧАСНІ ВИКЛИКИ, СТРАТЕГІЇ ТА РЕСУРСИ.....432

Щегельська А.

СТІЙКІСТЬ І АДАПТАЦІЯ: ВИКЛАДАЦЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІД ЧАС ВІЙНИ
В УКРАЇНІ.....434

Щербина К. Є.

СУТНІСТЬ І ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ
МЕНЕДЖЕРІВ ДО КОМАНДНОЇ ВЗАЄМОДІЇ.....436

Yurchak L.A.

LANGUAGE AND CULTURAL BARRIERS AS A FACTOR IN THE
PROFESSIONAL TRAINING OF FUTURE FOREIGN LANGUAGE
TEACHERS.....439

Якимець Л.В.

ЄВРОПЕЙСЬКІ ЦІННОСТІ ЯК ОРІЄНТИР РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКОГО
СУСПІЛЬСТВА ТА СУЧАСНОЇ ОСВІТИ.....440

Ruslan Yakovyshyn

CECHY CHARAKTERYSTYCZNE KSZTAŁCENIA NAUCZYCIELI POLSKICH
SZKÓŁ OGÓLNOKSZTAŁCĄCYCH W PIERWSZEJ POŁOWIE XX
WIEKU.....443

Яковишина Т.В.

АРТПЕДАГОГІКА Й АРТТЕРАПІЯ У ДІЯЛЬНОСТІ АСИСТЕНТА ВЧИТЕЛЯ
ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ В УМОВАХ ІНКЛЮЗИВНОЇ ОСВІТИ.....447

Ярмолицька С. О., Коротюк З.М.

ПІДТРИМКА МЕНТАЛЬНОГО ЗДОРОВ'Я ПЕДАГОГА В СУЧАСНІЙ
РЕАЛЬНОСТІ.....450

Яцишин І.В.

ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПЕДАГОГА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ:
ВИКЛИКИ, БЕЗПЕКА ТА ПСИХОЛОГІЧНА ПІДТРИМКА.....455

предметом вивчення, а інструментом для осмислення сучасної реальності. Аналіз творів, що відображають воєнні дії та їх наслідки, дозволяє здобувачам освіти краще розуміти історичний контекст і співпереживати. Наприклад, можна зіставляти твори української літератури про минулі війни з сучасними подіями, знаходячи паралелі та уроки для майбутнього.

Розробка спільних проєктів допомагає здобувачам освіти працювати в команді, розвивати креативність і самореалізовуватися, незважаючи на труднощі.

Уроки української мови та літератури стають потужним інструментом для протидії російській пропаганді. Викладач виступає як просвітник, що пояснює учням історичні та культурні аспекти, важливі для розуміння власної ідентичності.

Воєнний час став поштовхом для креативного підходу до викладання. Викладачі створюють власні відеоуроки, подкасти, блоги, щоб зробити матеріал доступнішим та цікавішим. Також вони організовують віртуальні екскурсії до музеїв, онлайн-зустрічі з письменниками та літературознавцями, що раніше було складно реалізувати.

Освіта є основою для побудови майбутнього післявоєнного суспільства. Якщо люди зберігають мотивацію до навчання, вони зможуть впроваджувати нові ідеї, інновації та розвивати соціально-економічну структуру. Освіта може сприяти відбудові та розвитку постконфліктних суспільств [1].

Робота викладача української мови та літератури в умовах воєнного стану – це більше, ніж просто викладання. Це місія збереження, виховання та підтримки. Попри всі виклики, українські вчителі демонструють надзвичайну стійкість, адаптивність та патріотизм. Їхня праця є фундаментом для відновлення України, оскільки вона формує свідоме та патріотичне покоління, здатне будувати майбутнє.

Література

1. Журнал «Перспективи та інновації науки». Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина». 2022. № 4(9).
2. Ковальчук В. А. Педагогіка партнерства у професійній діяльності вчителя: навч. посіб. Житомир: Вид-во ЖДУ. 2023. 100 с.
3. Максименко С. Д. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій К. Міленіум, 2004. 264 с.

Щербина К. Є.

аспірант кафедри соціальної роботи та соціальної педагогіки
Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка
shcherbyna.kostya@gmail.com

СУТНІСТЬ І ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ДО КОМАНДНОЇ ВЗАЄМОДІЇ

Однією з парадоксальних істин соціального розвитку особистості є той факт, що здобути незалежність від суспільства можна тільки завдяки його

ресурсам. Майбутній керівник, формуючи лідерські якості, по суті, навчається стратегіям незалежної поведінки. Менеджер для ефективного здійснення управлінської діяльності повинен бути спостерігачем, третьою стороною для очолюваної ним команди. Разом з тим ознаки професійної готовності майбутнього керівника, що сприяють навичкам командоутворення, можуть з'явитися тільки в рамках командної роботи. Для системи фахової освіти виникає цілком закономірне питання, а які сутнісні характеристики свідчать про готовність майбутнього менеджера до командної роботи? У зв'язку з цим актуальними стають підходи до вивчення зазначеної проблеми.

Відтак, метою дослідження є виявлення та характеристика суттєвих особливостей професійної готовності менеджера до злагодженої, взаємозбагачувальної та ефективної командної взаємодії. Слід зазначити, що одним із типових показників готовності менеджера до командної роботи є вироблена здатність делегування виконавчих функцій. Також можна говорити про певні ознаки рішучості студентів до активної колективної взаємодії. Йдеться про емпатію, здатність до рефлексії, прагнення до обміну знаннями, наявність гуманістичних якостей – доброти, чесності, працьовитості тощо.

Виходячи з багатофункціонального спектру дій, які гармонійно розподіляються в команді, виходить, що стійкої ознаки готовності до колективної діяльності немає. Оцінка різних видів командних ролей вказує на те, що не можна з точністю передбачити, яку з них обере і буде виконувати менеджер. Цілком певно можна вказати на комунікативні й організаційні ролі.

Звернемося до нормативно-правових документів. Так, у стандарті фахової передвищої освіти зі спеціальності «Менеджмент» освітньо-професійного ступеня «фаховий молодший бакалавр» уточнюються спеціальні компетентності, якими повинен оволодіти майбутній менеджер, а саме: «СК 4. Здатність управляти підрозділом і налагоджувати необхідні комунікації в процесі управління; СК 5. Здатність формувати і демонструвати лідерські якості та поведінкові навички; СК 6. Здатність планувати, аналізувати, контролювати та оцінювати власну роботу і роботу інших працівників; СК 8. Здатність працювати в команді та налагоджувати міжособистісну взаємодію під час розв'язання професійних завдань [3, с. 9–10]. Наведені компетентності дозволяють вказати на одну з ознак готовності менеджера до командної діяльності – організаційну.

На цій підставі спробуємо сформулювати характерні ознаки готовності керівника до командної роботи, розкривши поняття, що корелюють із терміном «готовність майбутніх менеджерів до командної взаємодії». Вітчизняні дослідники переконують, що «якщо говорити про ефективність командної взаємодії взагалі, то вона визначається згуртованістю команди в досягненні поставленої мети. Команда суттєво відрізняється від звичайної робочої групи, основна мета якої – обмінюватися інформацією між її членами і приймати рішення, що дозволяють кожному працівнику досягати своїх індивідуальних робочих цілей» [1, с. 22].

«Командоутворення, на думку, С. Ящук, представляє собою систему певних заходів, які проводяться задля формування і розвитку соціальних груп до рівня команди» [4, с. 162–163]. «Командною роботою вважають ефективну і продуктивну практичну діяльність колективу, що відрізняється позитивною синергією одnodумців, спільною працею, орієнтованою на вирішення конкретних бізнес-задач» [2, с. 2].

Цікавою вважаємо модель Пітера Хоукінса, що розкриває складові базові командні компетенції, наголошуючи на важливості їхніх компонентів:

- 1) відносини і комунікації (довіра, конструктивні конфлікти, взаємоповага, важливість кожного учасника, взаємопідзвітність і вимогливість);
- 2) призначення і мотивація (загальне розуміння призначення команди, визначення цілей і цінностей, залученість);
- 3) внутрішні процеси (управління процесами, взаємодія/ взаємодоповнення, розподіл ролей і зон відповідальності, виявлення та усунення недоліків в процесах);
- 4) зовнішні процеси і середовище (управління очікуваннями зацікавлених сторін, вибудовування взаємин з іншими командами, зовнішні ресурси, підтримка командної ідентичності);
- 5) навчання (внутрішній, зовнішній і особистий досвід).

Погоджуємося із Т. Афанасьєвою, Є. Гревцевою в тому, що «комплексний розвиток вищезазначених командних компетенцій перетворює робочу групу в високоефективну команду, здатну отримувати екстраординарний результат» [1, с. 23].

Нам імпонує думка Н. Гуцуляк, А. Синиченко щодо того, що «синергія людини та нових технологій є основною відмінністю «суперкоманд», а раціональне використання різностороннього людського інтелекту в поєднанні з штучним інтелектом обумовлюють створення нових цінностей» [2, с. 7].

На наше переконання, готовність майбутніх менеджерів до командної взаємодії є універсальною професійно-особистісною якістю, формування якої має супроводжуватися особливими дидактичними правилами та підходами.

Структурними елементами означеної готовності є знання про способи взаємодії з іншими людьми на різних рівнях спілкування і навички оперування знаннями для виконання завдань, що стоять перед командою.

Ми переконані, що структура готовності майбутніх менеджерів до командної взаємодії може бути представлена у вигляді процесного, психолого-педагогічного й сутнісного компонентів. Під компонентом розуміємо знання про підходи формування комунікативних зв'язків, володіння способами саморозвитку, а також навичками активізації колективного самопізнання. Психолого-педагогічний компонент передбачає обізнаність про закони психічного розвитку особистості та техніки навчання колег відповідно до цих законів. Сутнісний компонент акцентований на компетентності майбутнього керівника щодо специфічних механізмів формування та вдосконалення команди.

Література

1. Афанасьєва Т. О., Гревцева Є. О. Організація ефективної командної взаємодії в умовах дистанційної роботи педагогічних працівників. *Open educational e-environment of modern University*. 2021. № 10. С. 20–32.
2. Гуцуляк Н. П., Синиченко А. В. Сучасні технології командотворення: формування «суперкоманд» для підвищення ефективності персоналу в період невизначеності. *Економіка та суспільство*. 2021. Випуск 34. С. 1–8.
3. Стандарт фахової передвищої освіти: освітньо-професійний ступінь – фаховий молодший бакалавр, галузь знань 07 Управління та адміністрування, спеціальність 073 Менеджмент. Наказ Міністерства освіти і науки України № 697 від 22.06.2021 року. URL : <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/Fakhova%20peredvyscha%20osvita/Zatverdzeni.standarty/2021/07/08/073-menedzhment-08-07.pdf>
4. Ящук С. М. Командна взаємодія як важлива складова професійно- педагогічної компетентності майбутнього вчителя фізичної культури в початковій школі. *Наукові записки Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова*. Серія : Педагогічні науки : збірник наукових статей/ М-во освіти і науки України, Укр. держ. ун-т імені Михайла Драгоманова ; упор. Л. Л. Макаренко. Київ : Видавничий дім «Гельветика». 2023. Випуск CLV (155). С. 158–165.

Yurchak L.A.

Master's student (group FILm-21),
Bohdan Havrylyshyn Education and
Research Institute of International Relations
West Ukrainian National University
yurchakliubov.uk@gmail.com

LANGUAGE AND CULTURAL BARRIERS AS A FACTOR IN THE PROFESSIONAL TRAINING OF FUTURE FOREIGN LANGUAGE TEACHERS

Problem Statement. In today's educational setting, there is a growing need for specialists who can work effectively in intercultural communication. The professional training of future foreign language teachers is impossible without understanding and overcoming language and cultural barriers. These barriers not only complicate the translation and teaching process but also impact the development of intercultural competence, a key task of the New Ukrainian School [5].

The aim of this study is to analyse linguistic and cultural barriers as factors in the professional training of future foreign language teachers and to identify pedagogical strategies for overcoming them.

Language barriers are most often caused by:

- lexical differences (false friends: English magazine – Ukrainian журнал, not магазин);
 - grammatical differences (the tense system in English versus Ukrainian);
 - the absence of equivalent categories (e.g., gender in English).
- Cultural barriers include:
- non-equivalent vocabulary (Thanksgiving, pub);
 - idioms and proverbs (to spill the beans, raining cats and dogs);
 - culturally marked concepts that reflect worldview characteristics.