

**Житомирський державний університет
імені Івана Франка**

**ДІЯЛЬНІСНІ ЗАСАДИ
ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ
КОМПЕТЕНТНИХ ФАХІВЦІВ В
УМОВАХ СУЧАСНИХ
ВИКЛИКІВ**

Монографія

**Житомир
Вид-во ЖДУ ім. І.Франка
2024**

УДК 378.14.032
ББК 74.03
Д 45

*Рекомендовано до друку Вченою радою
Житомирського державного університету імені Івана Франка
(протокол № 8 від 26.04.2024)*

РЕЦЕНЗЕНТИ:

Жуховські І., професор, ректор Міжнародної Академії прикладних наук у Ломжі, Республіка Польща;

Заблоцька О.С., доктор педагогічних наук, професор, завідувачка кафедри "Технології медичної діагностики та лікування. Громадське здоров'я" Житомирського медичного інституту Житомирської обласної ради;

Пастовенський О.В., доктор педагогічних наук, завідувач кафедри суспільно-гуманітарних дисциплін КЗ "Житомирський ОІППО" ЖОР.

Д 45 **Діяльнісні засади підготовки майбутніх компетентних фахівців в умовах сучасних викликів:** монографія / за ред. О.А. Дубасенюк. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2024. 366 с.

ISBN 978-966-485-293-4

У колективній монографії українсько-польських дослідників представлено діяльнісні засади підготовки майбутніх компетентних фахівців в умовах сучасних викликів. Проаналізовано особливості професійної підготовки викладачів закладів вищої та передвищої, післядипломної освіти. Здійснено термінологічний аналіз базових категорій у різних сферах дослідження. Вивчено проблему творчого мислення особистості та технології її розвитку в освітньому процесі. Розроблено та впроваджено у навчальну діяльність практико орієнтовані підходи і методи, педагогічні умови професійної підготовки майбутніх учителів початкової школи. Розглянуто необхідність безперервного професійного розвитку суб'єктів освіти. Проаналізовано процес формування графічної компетентності та проблему гейміфікації майбутніх фахівців у контексті діяльнісного підходу. Досліджено соціально-психологічні аспекти розвитку здоров'я і професіоналізму суб'єктів освіти у практичній діяльності.

Монографію адресовано широкому загалу освітян, науковцям, викладачам, аспірантам, студентам закладів вищої освіти.

**УДК 378.14.032
ББК 7 03**

ISBN 978-966-485-293-4

© Колектив авторів, 2024
© ЖДУ ім. І.Франка, 2024

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	6
ЧАСТИНА I. ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ КОМПЕТЕНТНИХ ФАХІВЦІВ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ	9
РОЗДІЛ 1. Науково-дослідна діяльність у закладі вищої освіти у сфері професійно-педагогічної підготовки майбутніх учителів	9
1.1. Актуальність проблеми дослідження.....	9
1.2. Термінологічний аналіз базової категорії «дослідницька діяльність».....	13
1.3. Основні напрями діяльності Житомирської науково-педагогічної школи.	15
1.4. Упровадження сучасних наукових підходів у діяльності Житомирської науково-педагогічної школи.....	20
1.5. Реалізація технології діяльнісного підходу у науково-дослідній діяльності викладача вищої школи.....	22
РОЗДІЛ 2. Суб'єктно-діяльнісний підхід до обґрунтування термінології професійно-педагогічної підготовки майбутніх офіцерів – фахівців фізичного виховання та спорту Збройних сил України як офіцерів і педагогів	31
2.1. Актуальність проблеми професійно-педагогічна підготовка майбутніх офіцерів – фахівців фізичного виховання та спорту військовослужбовців у Збройних сил України.....	31
2.2. Виокремлення невирішених раніше частин загальної проблеми – термінологічне обґрунтування професійно-педагогічної підготовки майбутніх офіцерів – фахівців фізичного виховання та спорту військовослужбовців у Збройних силах України в системі вищої військової освіти.....	32
2.3. Термінологічне обґрунтування професійно-педагогічної підготовки майбутніх офіцерів – фахівців фізичного виховання та спорту ЗС України в системі вищої військової освіти згідно з вимогами суб'єктно-діяльнісного методологічного підходу до підготовки.....	34
2.4. Інтегрований результат професійно-педагогічної підготовки майбутніх офіцерів – організаторів фізичної підготовки та спорту військовослужбовців у системі вищої військової освіти.....	49
2.5. Професійно-педагогічна компетентність офіцерів – фахівців фізичного виховання та спорту військовослужбовців.....	51
РОЗДІЛ 3. Ментальна та практична діяльність педагога з розвитку творчого мислення особистості	53
3.1. Креативність особистості та її розвиток як наукова проблема.....	53
3.2. Технології розвитку креативності у роботі вчителя.....	67
3.3. Розвиток креативності учнів на уроках мистецтва.....	81
3.3.1. Особливості використання технології «Шість капелюхів мислення».....	91
3.3.2. Теоретичні основи «Scamper» методики креативності.....	101
3.4. Критичне мислення та його розвиток у майбутніх фахівців: сутність та зміст поняття «критичне мислення».....	106
3.5. Механізми функціонування критичного мислення.....	112
3.6. Реалізація діяльнісного підходу у розвитку критичного мислення студентів.....	114

РОЗДІЛ 4. Теоретичні і практичні засади проблеми професійного іміджу педагогічних працівників закладів фахової передвищої освіти.....	121
4.1. Актуальність та доцільність дослідження	121
4.2. Історико-педагогічний аналіз проблеми професійного іміджу педагогічних працівників	122
4.3. Категоріальний аналіз базових понять дослідження.....	124
4.4. Результати констатувального етапу експерименту	128
4.5. Розробка моделі професійного іміджу педагогічних працівників закладів фахової передвищої освіти	132
4.6. Прогностичне обґрунтування використання результатів дослідження	134
ЧАСТИНА II. ДІЯЛЬНІСНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ У КОНТЕКСТІ ЦИФРОВІЗАЦІЇ СУЧАСНОЇ ОСВІТИ.....	145
РОЗДІЛ 5. Практико орієнтовані підходи і методи професійної підготовки майбутніх учителів початкової школи	145
5.1. Підходи до професійної підготовки майбутнього вчителя в контексті вимог нормативних документів і завдань професійної діяльності	145
5.2. Реалізація принципів діяльнісного підходу в навчальній і навчально-професійній діяльності	150
5.2.1. Активні форми і методи навчання майбутніх учителів	150
5.2.3. Практика як активна форма навчально-професійної підготовки майбутніх учителів.....	157
РОЗДІЛ 6. Педагогічні умови формування компетентності педагогічного партнерства у майбутніх учителів початкової школи	165
6.1. Мета та завдання підготовки майбутніх учителів початкової школи до взаємодії з учасниками освітнього процесу на засадах Нової української школи.....	165
6.2. Створення комфортного освітнього середовища початкової школи.....	174
6.3. Організація ефективного педагогічного партнерства вчителя з батьками в умовах змішаної форми навчання	182
РОЗДІЛ 7. Підвищення кваліфікації як складова безперервного професійного розвитку учасників освітнього процесу закладів вищої освіти.	188
7.1. Організація післядипломного освітнього процесу з підвищення кваліфікації спеціалістів медсестринства	188
7.2. Обґрунтування потреби підвищення кваліфікації спеціалістів медсестринства через післядипломну освіту	194
7.3. Змістове наповнення навчальних програм циклів спеціалізації та тематичного вдосконалення спеціалістів медсестринства	195
7.4. Узагальнений аналіз словесних і практичних методів навчання для спеціалістів медсестринства як слухачів і працівників закладів охорони здоров'я.....	200
7.5. Підвищення кваліфікації (стажування) науково-педагогічних і педагогічних працівників закладів медичної освіти як передумова розвитку професійної майстерності спеціалістів медсестринства	201
РОЗДІЛ 8. Формування графічної компетентності майбутніх фахівців у процесі вивчення інженерної та комп'ютерної графіки: діяльнісний підхід.....	208

8.1. Актуальність формування графічної компетентності сучасного фахівця	208
8.2. Змістова структура графічної компетентності майбутнього фахівця	211
8.3. Форми, методи і засоби формування графічної компетентності в процесі вивчення графічних дисциплін	216
8.4. Досвід реалізації діяльнісного підходу при викладанні дисципліни «Інженерна та комп'ютерна графіка» (на прикладі підготовки фахівців з інформаційних технологій та комп'ютерних наук)	222
РОЗДІЛ 9. Гейміфікація як засіб мотивації освітнього процесу	229
9.1. Гейміфікація освітнього процесу як педагогічна проблема	229
9.2. Гейміфікація у роботі вчителя інформатики	238
9.3. Підготовка майбутнього вчителя інформатики до гейміфікації освітнього процесу	247
ЧАСТИНА III. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ЗДОРОВ'Я І ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ СУБ'ЄКТІВ ОСВІТИ	
РОЗДІЛ 10. Розвивальні ресурси позитивної поведінки, успіху, творчості і здоров'я учасників освітнього процесу	259
10.1. Духовно-креативний аспект розвитку людини	259
10.2. Психолого-педагогічні й психотерапевтичні методи гармонізації людини та розвиток здатності протидіяти маніпуляціям	266
10.3. Методи кристалізації позитивно-гармонізуючої поведінки учасників освітнього процесу	269
10.4. Головні чинники здоров'я людини	281
РОЗДІЛ 11. Розвиток соціальних компетентностей майбутніх фахівців у процесі управління конфліктними ситуаціями у професійній сфері	291
11.1. Сучасні наукові погляди на прояви соціальних компетентностей фахівця	293
11.2. Взаємозв'язок самореалізації особистості та розвитку соціальних компетентностей фахівців	294
11.3. Соціальні конфлікти у світлі психологічних теорій та сучасних досліджень	298
11.4. Діагностика типових стилів поведінки у конфліктних ситуаціях серед фахівців різних вікових категорій	308
11.5. Особливості розвитку соціальних компетентностей у студентів у межах педагогічної діяльності	318
11.6. Розв'язання спірних проблем методами «Без поразок» Томаса Гордона	325
РОЗДІЛ 12. Феномен професійного вигорання в контексті сучасних викликів медсестринства	332
12.1. Теорія синдрому емоційного вигорання – чим він небезпечний	333
12.2. Наслідки професійного вигорання	345
12.3. Профілактика та попередження професійного вигорання серед медсестринського персоналу	350
12.4. Очікування пацієнтів та громади від медсестринського персоналу	351
12.5. Правові умови явища професійного вигорання в Польщі	351
ВИСНОВКИ	357
ІНФОРМАЦІЯ ПРО АВТОРІВ	364

РОЗДІЛ 11. РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ У ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТНИМИ СИТУАЦІЯМИ У ПРОФЕСІЙНІЙ СФЕРІ

Вступ. Розвиток соціальних компетентностей – це цілеспрямований процес, що характеризується постійними змінами суспільних відносин і особистості. Зміни можуть стосуватися таких елементів, як соціальні структури, соціальні критерії, моделі і правила поведінки, переваги та настрої, громадська обізнаність, професійна життєстійкість. Наразі ці напрямки науково-педагогічної діяльності у процесі виховання молодого покоління в українському суспільстві є особливо **актуальними**.

Економічні перетворення торкнулися всієї системи соціальних відносин, запроваджуючи ринкові стосунки до значної їх частини, диктуючи необхідність самостійного прийняття відповідальних рішень. Значно розширилися можливості для встановлення прямих політичних, соціальних, господарчих зв'язків між людьми, що призвело до інтенсифікації професійного та особистого спілкування.

Зазначені тенденції підвищили вимоги до тих якостей, якими мають бути наділені представники нового покоління.

Найперше – це вміння жити в умовах демократії, плюралізму думок, спілкуватися і взаємодіяти з людьми на правовій та демократичній основі, вміння розбиратися в політичних течіях і економічних тенденціях суспільства. Це передбачає здатність визнавати, розуміти, приймати як реалії наявність численних поглядів, вміння вести дискусії, на висококультурній основі розв'язувати суперечки, що виникають.

Нові умови життя вимагають від сучасного спеціаліста, що працює в системі «людина-людина» відмови від диктату й будь-яких способів справити тиск на особистість, вимагають поваги до особистості, визнання її позитивних рис і соціальної значущості.

Децентралізація управління й передача влади на місця передбачають прийняття останньої, вміння скористатися нею, тому сучасні умови висувають підвищені вимоги до організаційних умінь фахівця, до здатності керувати людьми, приймати управлінські рішення. Для сучасного спеціаліста важливою є не лише професійна компетентність, а й характерні якості керівника-лідера, який володіє соціальними компетентностями.

Суспільний розвиток означає також розширення можливостей молодих людей, формування їх компетентностей шляхом створення належних умов для повнішого використання їх здібностей, впливу на їх фізичний та інтелектуальний стан, який значною мірою залежить від соціальних знань, умінь, навичок, наявності духовного багатства суспільства та рівня його економічного розвитку. Зміна системи економічних відносин вимагає розрахунку, діловитості, бережливості, господарської винахідливості, підприємливості. Основними детермінантами суспільного розвитку є рівень життя, що пов'язаний із задоволенням економічних потреб; якості життя, яка тісно пов'язана з усіма психологічними потребами, з почуттями людини, станом соціальної задоволеності, цивілізаційною гідністю життя.

Одним з вагомих чинників соціального розвитку є здатність управляти конфліктами в процесі професійної діяльності як майбутніх молодих фахівців, так і фахівців середнього та старшого віку.

Проблемами розвитку компетенцій через здатність управління конфліктними ситуаціями займаються університети та інші навчальні заклади по всьому світу. Вони пропонують навчальні програми, які стосуються дослідження, аналізу та практики конфліктів. Так, Університетський коледж Конрада Гребеля (Conrad Grebel University College) при Університеті Ватерлоо в місті Онтаріо, Канада (University of Waterloo, Ontario, Canada) має найстарішу програму вивчення миру та конфлікту Peas and Conflict Studies

(PACS). Ця програма входить до галузі соціальних наук та передбачає дослідження і управління конфліктними ситуаціями шляхом ідентифікації та аналізу насильницької і ненасильницької поведінки, вивчення структурних механізмів, що супроводжують конфлікти з метою розуміння цих процесів. Вагомим компонентом досліджень є *іренгологія* (irengology), тобто вивчення миру, для запобігання, деескалації і вирішення конфліктів мирними засобами, методами «без поразок» для усіх залучених до конфлікту сторін.

Центр справедливості і розбудови миру (Center for Justice and Peacebuilding (CJP)) – це акредитована програма Східного Менонітського Університету (Eastern Mennonite University (EMU)), в штаті Вірджинія США де вивчаються способи трансформації конфліктів.

Подібною проблематикою займаються Центр миру та вирішення конфліктів Нельсона Манделі (Nelson Mandela Center for Peace and Conflict Resolution) в Нью-Делі, Індія; Упсальський університет (Uppsala University (UU)) в Швеції та ін.

Слід також відзначити, що розвиток компетенцій з вирішення конфліктів є сферою інтересів британської педагогіки, де вчителі та учні вивчають механізми, що призводять до агресивних дій та механізми мирної взаємодії.

В Україні, в умовах широкомасштабної військової агресії, проблема розвитку компетенцій через здатність управління конфліктними ситуаціями особливо актуальна. Перебування в стресовому, агресивному середовищі війни негативно впливає на людську психіку та змінює міжособистісні, сімейні та організаційні відносини. Зараз, коли в Україні «градус» напруги збільшується з кожним днем, росте нове покоління дітей, виховуються молоді фахівці різних галузей професійної діяльності, у тому числі і військової, яка є найбільш екстремальною. Як вони будуть підготовлені до життя у напруженому середовищі? Як поводитимуться у конфліктних ситуаціях? Яка атмосфера буде переважати в професійних колективах? Якими методами будуть користуватися і чи успішними будуть їх дії? Чи можна на це вплинути? Саме на цю низку питань ми будемо намагатися відповісти, вивчивши теоретичні засади конфліктів та емпірично дослідивши поведінкові стратегії українських фахівців різного профілю і різного віку, у тому числі, тих, що протягом року працюють у найскладніших природних умовах нашої планети – в Антарктиці.

Атмосфера співпраці та добрих міжособистісних відносин у колективі є одним із найважливіших активів будь-якої організації. Не виключенням є і малі експедиційні колективи фахівців різного профілю професійної діяльності, які щороку формуються в Україні і відправляються до Української антарктичної станції (УАС) «Академік Вернадський». Станція розміщена на о. Галіндез архіпелагу Аргентинські острови. Професійна діяльність здійснюється в екстремальних природних умовах Антарктики малим колективом (10-14 осіб) протягом року. До експедиційної групи, зазвичай, входять як зовсім молоді спеціалісти, які щойно закінчили фахову підготовку в навчальному закладі, так і досвідчені люди середнього та старшого віку. Для дослідження, визначення та встановлення вікових закономірностей у сфері полярної професійної діяльності, нами було проаналізовано дані вітчизняних психологічних розробок останніх років.

Українські полярники співпрацюють у найскладніших природних умовах на нашій планеті. В Антарктиці панують сильні морози, геомагнітні збурення, проникливі вітри, надмірні снігопади, присутні ефекти полярної зими та полярного літа. Все це ускладнюється тим, що невелика група людей відірвана від звичного соціуму на досить тривалий час. Протягом року вони перебувають у периметрі антарктичної станції та прилеглих територій, де одночасно протікає їх професійне, особисте та побутове життя. Тож, конфліктні ситуації можуть виникати в будь-якій сфері міжособистісної взаємодії: і в професійній, і в побутовій, і в особистій, оскільки в умовах соціально просторової ізоляції вони тісно переплетені між собою. Все це суттєво ускладнює професійну діяльність.

Тому **метою** нашого дослідження є теоретичний аналіз детермінант розвитку соціальних компетенцій фахівця, конфліктних ситуацій та представлення способів поведінки

у конфліктах на прикладі емпіричного дослідження компетентностей фахівців різного профілю, що працюють протягом року в екстремальних умовах Антарктики.

Для найбільш повного розуміння проблеми, слід розглянути теоретичні підходи до висвітлення особливостей розвитку соціальних компетентностей фахівця та понятійно-сміслової сутності соціальних конфліктів, причин їх виникнення, структури розв'язання тощо.

11.4 Діагностика типових стилів поведінки у конфліктних ситуаціях серед фахівців різних вікових категорій

Переважаючі поведінкові стратегії в конфліктних ситуаціях для різних вікових категорій людей – різні. Не винятком є фахівці різних вікових категорій, що працюють в умовах Антарктики. Для визначення вікових груп українських зимівників УАС «Академік Вернадський» було використано теоретичні підходи вітчизняних науковців. Вікова періодизація, розроблена Васильєв (2009), пропонує вікову періодизацію осіб у дорослому віці, розділивши: період молодості – від 21 до 28 років, дорослішання – 28-34 років, дорослість – 35-45 років, зрілість – 46-55 років, пізня зрілість – 56-66 років, старіння – 66-78 років і далі – старість.

К.Крутий і Л.Зданевич визначили іншу періодизацію, яка ґрунтується на соціально-психологічному підході. Ця періодизація базується на теорії поколінь, згідно якої сучасні дорослі люди поділяються на вікові групи залежно від років народження:

- 1947-1967 р. н. – покоління «Діти переможців» або «Бєбі-Бумери», народжені після Другої світової війни (у нашому дослідженні – це полярники у віці 46-62 років);
- 1968-1987 р. н. – покоління «Х» або «Невідоме покоління» (у нашому дослідженні – це полярники у віці 35-45 років);
- 1988-2000 р. н. – покоління «Y» або «покоління Міленіум» (у нашому дослідженні – це полярники у віці 22-34 років)¹.

На основі проведеного теоретичного аналізу, було умовно встановлено три вікові групи, притаманні експедиційній професійній діяльності в Антарктиці. Це:

- молодша – від 22 до 34 років;
- середня – від 35 до 45 років;
- старша – від 46 до 62 років.

Ці вікові межі визначено шляхом аналізу емпіричних даних отриманих при дослідженні 10 українських антарктичних експедицій (УАЕ)².

Визначення домінуючих стилів поведінкових стратегій зимівників УАЕ різних вікових категорій у конфліктних ситуаціях проводились згідно Методики діагностики типових способів поведінки у конфліктних ситуаціях (надалі – Методика), розробленою К. Томасом і Р. Кілманном³.

Автори методики, виходили з гіпотези, щодо того, що людям не слід уникати чи вирішувати конфлікти будь-якою ціною, а потрібно ефективно ними керувати. Для цього було запропоновано двовимірну модель врегулювання конфліктів у вигляді сітки (діаграми) Thomas-Kilmann Conflict Model Instrument, яка описує види поведінкових стратегій у конфлікті, адаптацію якої представлено на рис. 11.3.

¹ Крутий, К. Л. & Зданевич, Л. В. (2017). Огляд емпіричних досліджень щодо стратифікації сучасного дошкільного дитинства. *Development and modernization of social sciences: experience of Poland and prospects of Ukraine*. Lublin: Izdevnieciba «BaltijaPublishing», 2, 56–71.

² Бахмутова, Л. М., & Мірошніченко, О. А. (2023). Діагностика вікової диференціації мотиваційної складової професійної діяльності в екстремальних умовах антарктичних експедицій. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(28), 64-75.

³ Thomas K. W. (1992). Conflict and conflict management: Reflections and update. *Journal of Organizational Behavior*, 13(3), 265–274 <https://doi.org/10.1002/job.4030130307>

Цей діагностичний інструментарій, починаючи з 1974 року став лідером в оцінці поведінкових підходів особистості до конфлікту. У сучасному світі цей інструментарій продовжує широко використовуватись не тільки в наукових дослідженнях, а й у практичній діяльності менеджерів з персоналу, консультантів з людських ресурсів та організаційного розвитку, медіаторами, учасниками ділових переговорів і багатьма практиками коучингової професії (виконавчими тренерами, тренерами по кар'єрі, бізнес-тренерами, тренерами з управління конфліктами та професійної життєстійкості, тощо).

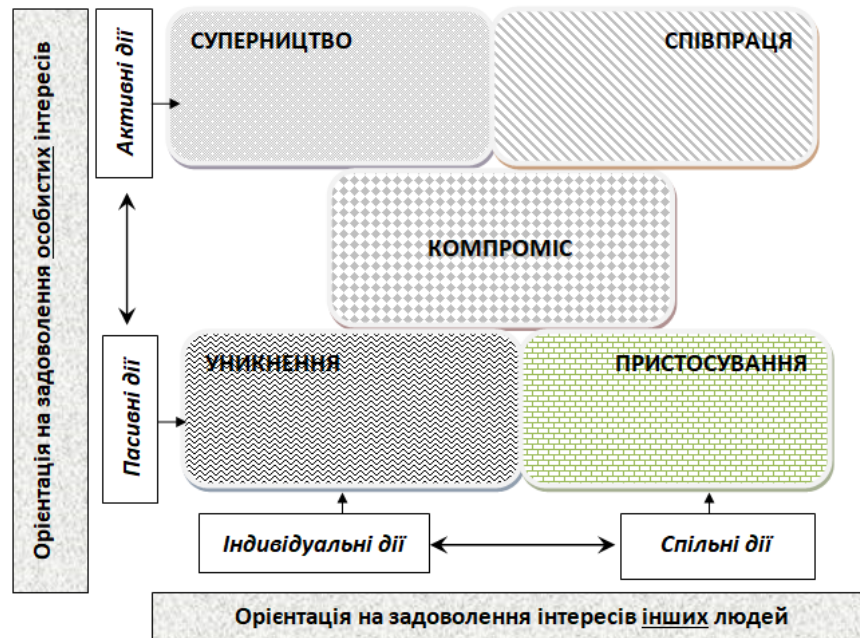


Рис. 11.3. Двовимірна модель поведінкових стратегій у конфліктних ситуаціях*

*адаптовано з робіт Blake & Mouton (1964), Thomas (1992), Thomas & Kilmann (1974).

Автори методики⁴, представляють індивіда за двома основними вимірами:

- 1 – орієнтація на задоволення власних інтересів;
- 2 – орієнтація на задоволення інтересів інших (Рис.11.3).

Ці два основних аспекти людської поведінки використано для визначення п'яти різних способів реагування на конфліктні ситуації:

1– *Суперництво (конкуренція)* – це наполегливий, самовпевнений індивідуальний стиль поведінки активного характеру, що орієнтується на досягнення особистих цілей. При такому підході люди прагнуть конфронтації та виявляють войовничий характер. Змагаючись – переслідують виключно власні інтереси, часто за рахунок інших, використовуючи будь-які методи, що здаються їм доцільними для завоювання намічених позицій чи досягнення поставленої мети. Окрім того, суперництво може означати відстоювання своїх прав, захист власної життєвої чи професійної позиції, або просто намагання перемогти.

2– *Співпраця* – це найбільш оптимальний стиль, заснований на прийнятті цілей і бажань іншої сторони, водночас, задовольняючи власні цілі і прагнення. Цей стиль має ознаки наполегливості і кооперації. Співпрацюючи, людина намагається активно працювати з іншими, щоб знайти рішення, яке повністю задовольняє інтереси обох сторін. Це передбачає спільне дослідження проблем для того, щоб визначити основні потреби сторін і знайти альтернативу, яка б їх задовольняла. Співпраця між двома особами може набувати форми дослідження розбіжностей для того, щоб отримати знання, пізнаючи думки один

⁴ Thomas K. W. (1992). Conflict and conflict management: Reflections and update. Journal of Organizational Behavior, 13(3), 265–274 <https://doi.org/10.1002/job.4030130307>

одного щодо вирішення певних проблем чи спроб знайти творчі підходи до професійної взаємодії, що в протилежному випадку могло б призвести до зіткнення чи конкуренції. Такий тип дій нерідко є наслідком втоми від змагальної чи компромісної діяльності, яка не принесла бажаних результатів.

3 – *Компроміс* – посідає проміжну позицію між суперництвом і готовністю до співпраці. Для досягнення компромісу сторони шукають взаємоприйнятні рішення, які частково задовольняють усіх. Часто це призводить до відчуття неповного задоволення, оскільки змушує йти на поступки та відмовитися від деяких своїх вимог. Люди, які бажають йти на компроміс, зазвичай шукають різні шляхи виходу з конфліктної ситуації. Компроміс – це також щось середнє між конкуренцією та пристосуванням, коли сторони відмовляються більше, ніж змагаються, але менше, ніж пристосовуються. Підхід до спірної проблеми відбувається з меншою часткою уникнення, але одночасно не досліджує її настільки глибоко, як співпраця. Компроміс може означати розділення розбіжностей, взаємний обмін поступками або пошук середньої позиції.

4 – *Пристосування* – це поступливість і готовність до співпраці, які базуються на бажанні підтримувати, гармонізувати та збалансувати відносини з іншими людьми за рахунок обмеження власних потреб. Пристосування є поведінкою прямо протилежною суперництву. Під час пристосування людина практично нехтує своїми власними інтересами, щоб задовольнити інтереси інших. Люди з такою схильністю готові допомагати іншим в такій мірі, що це може призвести до ситуації, в якій їх експлуатують. В такому поведінковому стилі присутній елемент самопожертви. Також поступливість також може приймати форму безкорисної щедрості чи милосердя, беззаперечного підкоряння наказам інших, або поступливості іншій точці зору – навіть тоді, коли не хочеться цього робити.

5 – *Уникнення* – це пасивна поведінка, що притаманна людям, які через призму власного негативного досвіду сприймають кожен конфліктну ситуацію як загрозу і тому уникають навіть найменших можливостей конфронтації. При цьому головна мета індивіда – начебто не помічати, тобто робити вигляд, що конфлікту не існує, та продовжувати мирне співіснування. Уникаючи протистояння, людина не переслідує ані власних цілей, ані задоволення бажань іншої сторони. Тобто, взагалі не використовує конфліктну поведінку. Окрім того, уникнення може приймати форму дипломатичного обходу проблеми, відкладення питання до кращого часу, ігнорування або просто відходу від загрозової ситуації (адаптація з робіт⁵).

Слід відмітити, що кожен стиль поведінки може бути корисним, а його ефективність залежить від вимог конкретної ситуації та вмінь особистості ним користуватись. Більшість людей використовують деякі стилі частіше, ніж інші, оскільки мають певний досвід та розвивають відповідні навички і тому більше ними користуються. З віком у людей накопичується більше подібного досвіду, тому наше дослідження за віковими групами може бути корисним як для менеджерів з професійних відборів, так і для людей, які мріють працювати в Антарктиці, професіях військових напрямків чи в інших екстремальних видах професійної діяльності.

Вибірка дослідження: Дослідження згідно означеної Методики було проведено серед членів десяти цілорічних Українських антарктичних експедицій (УАЕ) складом 10-14 осіб кожна, починаючи з 2011 р. Опитування відбувались на початку та в середині кожної експедиції. Середина зимівлі (6 місяців від початку) вважається найбільш «гострим» періодом у міжособистісній взаємодії в експедиційному колективі (Бахмутова, 2020; Бахмутова & Мірошніченко, 2023). Вибірку склали 71 зимівник УАЕ, з них: 69 осіб

⁵ Blake, R., & Mouton, J. (1964). *The Managerial Grid: The Key to Leadership Excellence*. Houston, TX: Gulf Publishing Company. Salejko-Szyszczyk, I. (2012). Methods of resolving conflict in an enterprise and employees integration, *Ekonomia i Prawo*, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, 11(4), 135–150. Thomas K. W. (1992). Conflict and conflict management: Reflections and update. *Journal of Organizational Behavior*, 13(3), 265–274 <https://doi.org/10.1002/job.4030130307> Thomas, K & Kilmann, R. (1974). *Conflict Mode Instrument*, XICOM Incorporated, 33rd Printing 1991.

чоловічої статі і 2 – жіночої. Вік досліджуваних на момент опитування становив від 22-х до 62-х років.

Результати дослідження та обговорення. Переважаючим способом виходу з конфліктної ситуації для кожної вікової групи в умовах ізольованого малого колективу вважається той, який набирає більшу кількість балів. Оскільки максимальне число балів за кожною шкалою Методики може сягати 12, то прийнято за основу, що кількість балів від 0 до 3 – низький рівень показника; від 4 до 8 – середній; від 9 до 12 – високий.

У результаті проведеного дослідження на початку експедиції (березень-квітень відповідного року) – було отримано середньо-групові показники діагностики типових способів поведінки у конфліктних ситуаціях: суперництво, співпраця, компроміс, уникнення, пристосування у кожній з вікових груп (старша, середня і молодша). Отримані дані оброблено у пакеті статистичних програм SPSS (версія 17) та представлено у табл. 11.2.

Таблиця 11.2.

Показники типових способів поведінки у конфліктних ситуаціях фахівців довготривалих експедицій різних вікових груп на початку експедиції

Вікові групи	Суперництво (М)	Співпраця (М)	Компроміс (М)	Уникнення (М)	Пристосування (М)
старша	3,7 (± 2,4)	6,0 (± 2,1)	6,5 (± 2,4)	6,2 (± 2,2)	7,5 (± 2,2)
середня	5,1 (± 3,1)	6,7 (± 2,2)	6,8 (± 2,3)	6,1 (± 2,4)	5,8 (± 2,1)
молодша	3,1 (± 2,7)	5,9 (± 1,9)	6,8 (± 2,3)	7,2 (± 1,9)	7,0 (± 2,1)

Прим. У дужках позначено середнє квадратичне відхилення (SD).

Візуально ці дані представлено у вигляді діаграми на рис. 11.4.

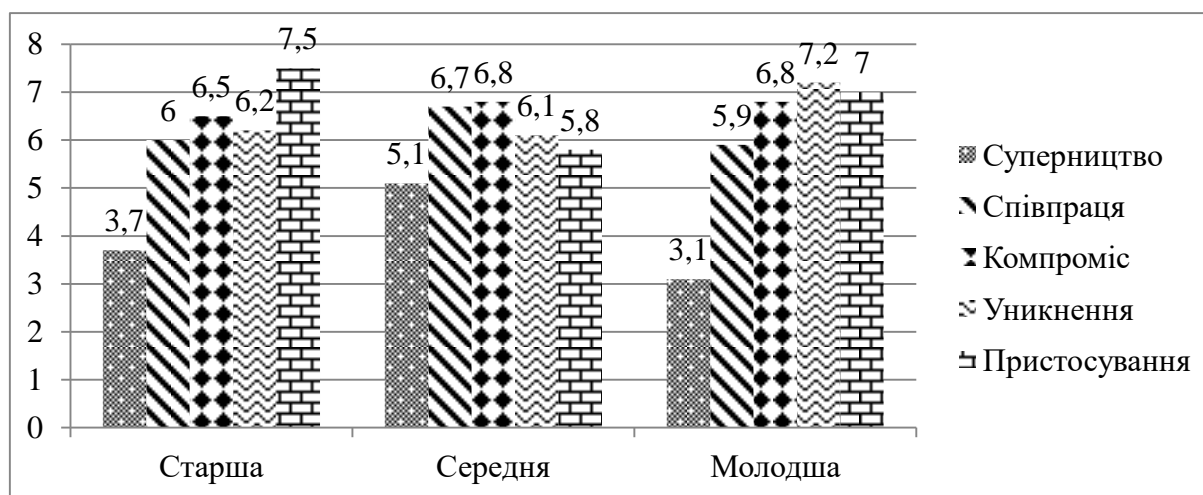


Рис. 11.4. Середньо-групові показники способів урегулювання конфліктів у зимівників УАЕ різних вікових груп на початку експедиції

– З представлених даних наглядно видно, що на початку експедиційного періоду для представників *старшої вікової групи* переважаним способом поведінки у конфліктній ситуації є *пристосування* (М=7,5), що свідчить про:

- пошук кращого вирішення проблеми в нестандартних умовах;
- уміння слухати інших та долучати і їх знання та досвід до спільної праці;
- нехтування власними інтересами заради інших;
- необхідність вирішення пріоритетних проблем у порівнянні із задоволенням власних потреб;

– задоволення потреб інших, щоб підтримувати спокій і атмосферу співпраці та накопичити соціальні кредити для подальших важливих для справ;

– важливість збереження гармонії в малому колективі і уникнення стресів та нервових зривів;

– сприяння молодшим колегам у професійному розвиватку, дозволяючи їм вчитися на своїх помилках.

Рівень цього показника знаходиться практично на межі між середніми і високим. Найнижчий ($M=3,7$) рівень показника у цій віковій категорії – це *суперництво*. Показники інших способів (співпраця, компроміс, уникнення) знаходяться у межах середнього рівня і застосовуються помірно у різних конфліктних ситуаціях.

Для представників *середньої вікової групи* на початку експедиційного періоду переважаючими способами регулювання конфліктів є *компроміс* ($M=6,8$) та *співпраця* ($M=6,7$).

Використання компромісу, як стилю поведінки на початку експедиції є особливо корисною та ефективною для пошуку комплексного рішення, прийняттого для усіх членів новоствореної експедиційної групи. Це період, коли мета полягає в тому, щоб навчитися у досвідчених зимівників старшої групи і перевірити свої припущення та зрозуміти погляди учасників молодшої вікової групи. Компроміс дозволяє об'єднати думки людей різного віку з різними поглядами на проблему та отримати консенсусне рішення.

Співпраця потребує часу та енергії – можливо, найдефіцитніших організаційних ресурсів. Тому вона вважається найбільш сприятливим способом взаємодії, оскільки всі сторони конфлікту націлені на ефективну діяльність та опиняються в вигравші. Компроміс також сприятливо впливає на вирішення конфліктних ситуацій в умовах замкнутої групи. Решта способів (суперництво, уникнення і пристосування) мають середні рівні показників, тобто застосовуються помірно.

Представники *молодшої групи* більшою мірою ($M=7,2$) схильні до уникнення. Це пояснюється тим, що ці люди вперше в Антарктиці і на початку професійної діяльності в умовах антарктичної станції у них ще відсутній потяг як до кооперації, так і до досягнення власних цілей. Це можна пояснити відсутністю досвіду поведінки у замкнутому колективі у більшості представників молоді на станції. Тим же пояснюється факт низького показника суперництва. Решта способів (співпраця, компроміс, пристосування) мають середні рівні показників.

Для виявлення змін у конфліктній поведінці – проводилися повторні дослідження (2-й зріз) після 6 місяців діяльності в екстремальних умовах Антарктики. Самі зимівники визначають цей період як найбільш складний у психологічному стані, який сприяє виникненню різноманітних конфліктів. Отримані показники для кожної вікової категорії представлено в динаміці в табл. 2–4 і рис. 3–5.

В табл. 11.2 наведено порівняння показників першого і другого дослідження у старшій віковій групі.

Таблиця 11.2.

Зміни показників способів регулювання конфліктів у зимівників старшої вікової групи

Способи регулювання конфліктів	1 зріз (на початку експедиції)	2 зріз (через пів року)	Відхилення в балах та відсотках
Суперництво	3,7 ($\pm 2,4$)	3,1 ($\pm 2,3$)	-0,6 (16,2 %)
Співпраця	6,0 ($\pm 2,1$)	6,2 ($\pm 2,2$)	+0,2 (3,3 %)
Компроміс	6,5 ($\pm 2,4$)	7,2 ($\pm 2,1$)	+0,7 (10,8 %)
Уникнення	6,2 ($\pm 2,2$)	6,1 ($\pm 2,2$)	-0,1 (1,6 %)
Пристосування	7,5 ($\pm 2,2$)	6,4 ($\pm 2,1$)	-11,1 (14,7 %)

Прим. У дужках позначено середнє квадратичне відхилення (δ).

Встановлено, що показники суттєво не змінилися: найнижчий середній бал, який означав суперництво (яке й було нехарактерним для цієї групи), зменшився на 16,2 %; показник співпраці виріс на 3,3 %. Показники такого способу, як уникнення, практично не змінилися. Рівень пристосування знизився на 14,7%. Наглядно ці зміни подано на рис. 11.5.

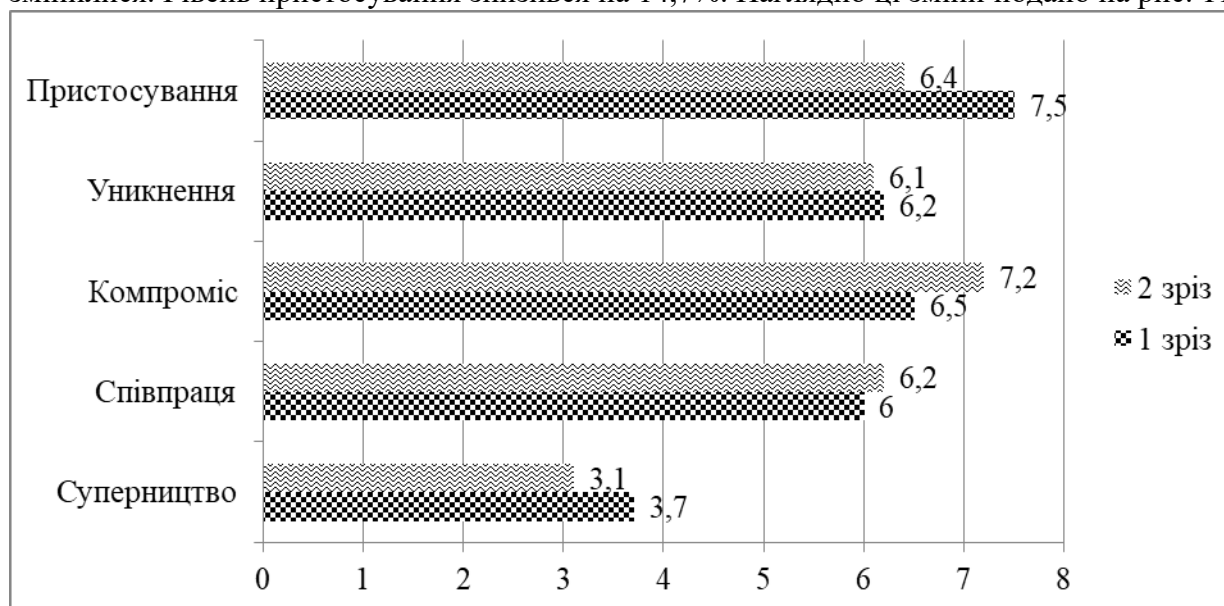


Рис. 11.5. Динаміка показників способів регулювання конфліктів у зимівників старшої вікової групи

Як бачимо з рис. 4, на початку експедиції переважаючим стилем виходу з можливих конфліктних ситуацій у представників старшої групи було пристосування (найбільший середній бал). Це пояснюється, на нашу думку, тим фактом, що люди з досвідом придивляються до колег та намагаються пристосуватись до вимог інших і мінімізувати таким чином непорозуміння. Через півроку, коли відбулась інтеграція колективу, найбільш популярним серед представників старшого покоління стає спосіб компромісу, тобто знаходження взаємоприйнятних рішень, які частково задовольняють різних членів команди.

В табл. 11.3 представлено порівняння показників першого і другого зрізів у зимівників середньої вікової групи.

Таблиця 11.3

Зміни показників способів регулювання конфліктів у зимівників середньої вікової групи

Способи регулювання конфліктів	1 зріз (на початку експедиції)	2 зріз (через пів року)	Відхилення в балах та відсотках
Суперництво	5,1 ($\pm 3,1$)	5,6 ($\pm 2,7$)	+0,5 (9,8 %)
Співпраця	6,7 ($\pm 2,2$)	7,1 ($\pm 2,3$)	+0,4 (5,9 %)
Компроміс	6,8 ($\pm 2,3$)	7,4 ($\pm 2,2$)	+0,6 (8,8 %)
Уникнення	6,1 ($\pm 2,4$)	5,6 ($\pm 2,1$)	-0,5 (8,9 %)
Пристосування	5,8 ($\pm 2,1$)	4,4 ($\pm 2,1$)	-1,4 (24,1 %)

Прим. У дужках позначено середнє квадратичне відхилення (δ).

Проаналізувавши дані табл. 11.3, можемо відзначити, що переважаючим способом урегулювання можливих конфліктів для представників середньої вікової групи залишається компроміс. Тактика компромісу означає, що фахівці середньої вікової групи в умовах Антарктики зосереджуються переважно на практичних аспектах професійної діяльності та не звертають уваги на інші, менш суттєві в цих умовах проблеми, які не варті зусиль чи потенційних зривів, що пов'язані з використанням більш напористих поведінкових стратегій.

Слід відмітити, що ця стратегія є ефективною при досягненні швидкого (в умовах дефіциту часу) врегулювання складної проблеми та як резервна поведінкова стратегія, коли співпраця чи суперництво зазнають невдачі або недоречні за певних складних обставин. Це підтверджує те, що ці показники зросли незначною мірою, на 9,8 та 5,9% – відповідно.

Знизилися показники уникнення на 8,9%, що свідчить про зростання розсудливості та прояву пріоритетного розв'язання виникаючих проблем. Про це свідчить і найбільша зміна, яку зафіксовано через пів року у показників пристосування: вони знизились на 24,1 % від показників першого зрізу. Ці результати наглядно відображено на діаграмі (рис. 11.6).

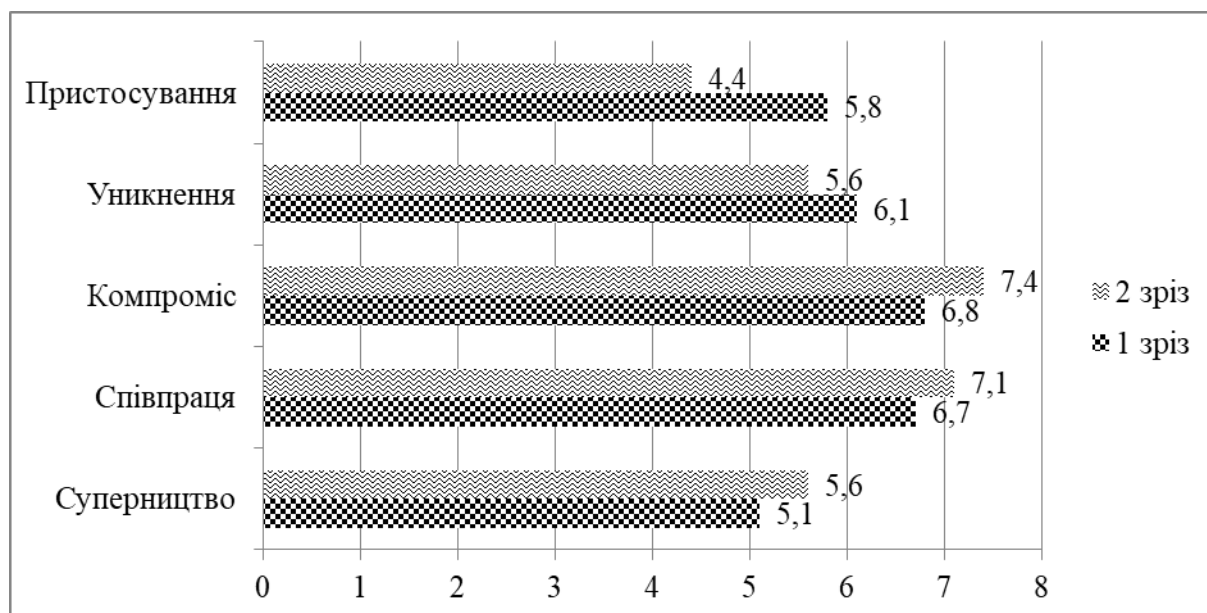


Рис. 11.6. Динаміка показників способів регулювання конфліктів у зимівників середньої вікової групи

В табл. 11.4 представлено порівняння показників першого і другого зрізів черед зимівників молодшої вікової групи.

Таблиця 11.4

Зміни показників способів регулювання конфліктів у зимівників молодшої вікової групи

Способи регулювання конфліктів	1 зріз (на початку експедиції)	2 зріз (через пів року)	Різниця у балах та відсотках
Суперництво	3,1 ($\pm 2,7$)	3,6 ($\pm 2,3$)	+0,5 (16,1 %)
Співпраця	5,9 ($\pm 1,9$)	5,9 ($\pm 2,1$)	0 (0 %)
Компроміс	6,8 ($\pm 2,3$)	6,8 ($\pm 2,2$)	0 (0 %)
Уникнення	7,2 ($\pm 1,9$)	7,0 ($\pm 2,3$)	-0,2 (2,8 %)
Пристосування	7,0 ($\pm 2,1$)	6,7 ($\pm 2,0$)	-0,3 (4,2 %)

Прим. У дужках позначено середнє квадратичне відхилення (δ).

Що стосується показників молодшої вікової групи, то її представники проявляють найбільшу стабільність у способах поведінки у конфліктних ситуаціях, адже їхні показники практично не зазнали змін. Лише незначною мірою (16,1%) зросли показники суперництва та зменшилися показники способів уникнення і пристосування, проте переважаючою типовою поведінкою протягом усієї зимівлі залишається уникнення. Таку стабільну поведінку візуально підтверджує діаграма на рис. 11.7.

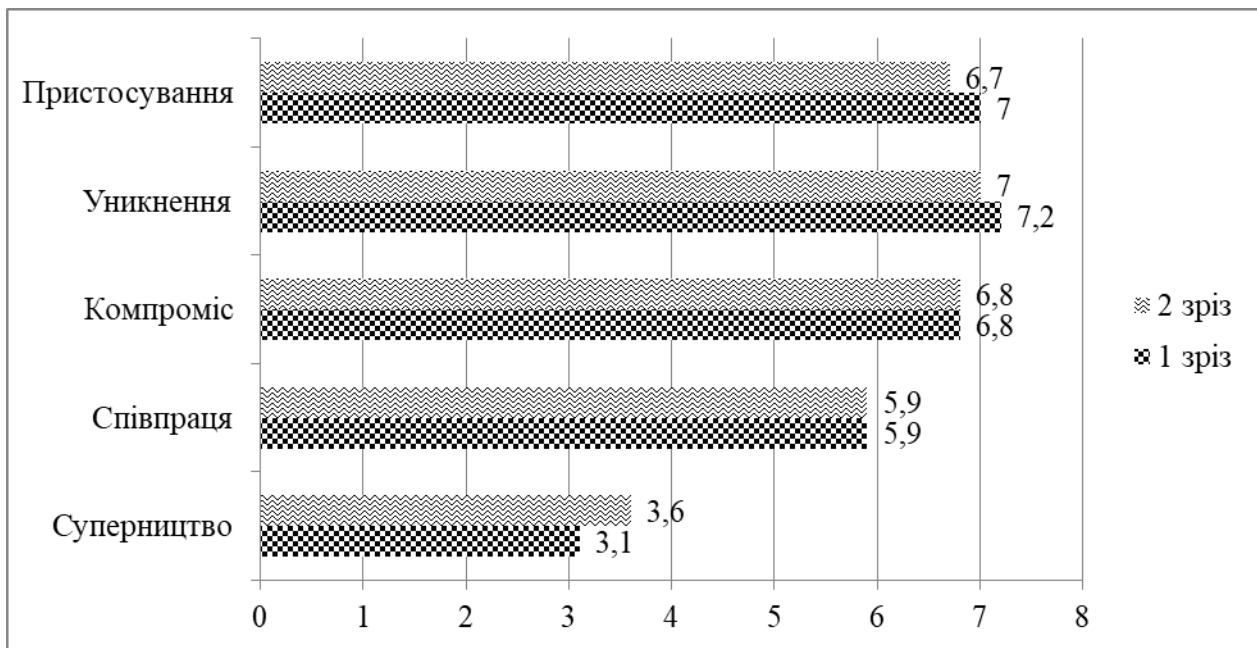


Рис. 11.7. Динаміка показників способів регулювання конфліктів у зимівників молодшої вікової групи

Пояснюється використання такої поведінки тим, що в екстремальних умовах професійної діяльності часто виникають більш життєво важливі питання, аніж дрібні непорозуміння. Фахівці молодшого віку зазвичай мають менший професійний досвід роботи в Антарктиці і довіряють більш досвідченим полярникам, які можуть вирішити проблему ефективніше. В полярних експедиціях потенційні зусилля на протистояння в конфліктах часто переважають вигодам від їх уникнення, особливо, коли проблема виглядає дотичною або є симптомом іншої, більш значущої проблеми. При цьому уникнення конфлікту дозволяє вчасно знизити напругу до продуктивного рівня та емоційно відновитись. До того ж, для молодих зимівників зацікавленість у досягненні професійних цілей в Антарктиці є вагомішим, ніж власне «его», яке зазвичай спонукає до протистояння.

Виходячи з результатів емпіричного дослідження, можна впевнено стверджувати, що в екстремальних умовах професійної діяльності люди використовують, як і в звичайних умовах усі п'ять поведінкових стратегій: суперництво, співпраця, компроміс, уникнення і пристосування. Домінуючими стратегіями в екстремальних умовах для кожної вікової групи є так звані «не напористі» стратегії. Так для фахівців старшої групи (вік 46-62 років) це пристосування ($M=7,5$); для середньої групи (вік 35-45 років) – компроміс ($M=6,8$); Для молодшої групи (вік 22-34 роки) – уникнення ($M=7,2$). Характерним є те, що через 6 місяців перебування в умовах Антарктики ці стратегії залишилися провідними з невеликими змінами. Найменший рівень змін, тобто найбільша стабільність спостерігається у представників молодшої групи. В динаміці відмічено зростання рівня показників співпраця і компроміс. Для усіх вікових груп найменш використовуваною стратегією є суперництво. В динаміці відмічено зростання показників таких способів як співпраця і компроміс, що свідчить про прагнення команди до ефективної міжособистісної взаємодії, взаєморозуміння, взаємодопомоги та готовності до взаємних поступок заради виконання професійних завдань.

В цілому, отримані дані свідчать про те, що фахівці різних вікових груп притримуються різних поведінкових стратегій у організаційних конфліктах, але усі вони спрямовані на досягнення взаєморозуміння, взаємодопомоги та готовності до взаємних поступок заради ефективного виконання професійних завдань.

Наші дослідження довели також, що психотип особистості та вік начальника експедиції як керівника ізольованої групи відіграють певну роль у запобіганні та подоланні

внутрішньогрупових конфліктів, а також більшою чи меншою мірою сприяють адаптації зимівників своєї команди до екстремальних умов життєдіяльності.

Так, за даними наших спостережень, моніторингу міжособистісних стосунків у колективі протягом зимівель, бесід як з керівниками колективу, так і з членами УАЕ, ми з'ясували, що начальники експедицій, особливо досвідчені, та такі, що належать до старшої вікової групи, при наявності внутрішньогрупових або міжособистісних конфліктів виступають в ролі посередника у вирішенні конфлікту. «Base commander», як правило, користується у підлеглих беззаперечним авторитетом і повагою, крім того, ще з часів британського володіння станцією, на ній закріпився принцип єдиноначальності, і керівник маленького антарктичного колективу українських зимівників його дотримується. Тому конфлікти, які, звичайно, виникали під час тривалого спілкування осіб у практично замкнутому просторі, розв'язувались швидко, без негативних наслідків для колективу в цілому та, як правило, без моральної шкоди для представників конфліктуючих сторін.

Практичне використання отриманих результатів може бути застосоване під час відбору експедиційних, спортивних та військових груп, а також у процесі розвитку соціальних компетентностей молодого покоління в управлінні конфліктними ситуаціями при розв'язанні спірних проблем. Класичним методом розвитку таких соціальних компетентностей у дітей, батьків і вчителів є набуття навичок ефективного спілкування і конструктивної поведінки згідно моделі американського клінічного психолога Томаса Гордона, яка отримала назву «Модель Гордона», або «Метод Гордона»⁶. Метод представляє собою інтегровану систему побудови та підтримки ефективних взаємовідносин, яка практично використовувалась у процесі психологічної підготовки фахівців різних вікових категорій до професійної діяльності на УАС «Академік Вернадський». Детальніше цю Модель розглянемо в одному з наступних розділів.

У межах нашого дослідження ми провели порівняння результатів Методики К. Томаса і Р. Кілманна з представниками студентства Житомирського державного університета імені Івана Франка, з метою визначення схожості та розбіжностей у стилях виходу з конфліктних ситуацій у фахівців, що працюють в екстремальних ситуаціях та студенської молоді, що вчиться та проживає на території країни, яка веде військові дії. Дослідження з майбутніми фахівцями проводилось у лютому-березні 2024 р., серед студентів фізико-математичного факультету і навчально-наукового інституту педагогіки. Кількість респондентів складала 32 студента, що практично дорівнює кількості зимівників молодого віку (31).

В табл. 11.5 представлено порівняння показників зимівників групи молодого віку і представників студентства.

Таблиця 11.5

Порівняння показників способів регулювання конфліктів у зимівників молодшої вікової групи та студентів педагогічних професій

Способи регулювання конфліктів	зимівники	студенти	Різниця у балах та відсотках
Суперництво	3,1 (± 2,7)	3,4 (± 2,5)	0,3 (8,8 %)
Співпраця	5,9 (± 1,9)	6,6 (± 2,8)	0,7 (10,6 %)
Компроміс	6,8 (± 2,3)	11,4 (± 2,7)	4,8 (42,1 %)
Уникнення	7,2 (± 1,9)	6,1 (± 2,3)	1,1 (15,3 %)
Пристосування	7,0 (± 2,1)	5,8 (± 2,2)	1,2 (17,1 %)

Прим. У дужках позначено середнє квадратичне відхилення (δ).

Як ми бачимо, для зимівників молодого віку основними стратегіями виходу з конфліктних ситуацій серед колег, що працюють в екстремальних умовах, є уникнення і

⁶ Gordon T. (2020). Wychowanie bez porażek, czyli Trening Skutecznego Rodzica. Instytut Wydawniczy PAX, Warszawa.

пристосування, а для студентської молоді – компроміс. Різниця між середніми показниками цих стратегій у зимівників і студентів складає 42,1%, що є достатньо вагомою величиною. Також можна відмітити вищий на 10,6% рівень прояву співпраці (що є найкращою стратегією і конфліктній ситуації) у студентів. Це можна пояснити тим фактом, що на зимівників молодого віку негативно впливають несприятливі соціально-психологічні фактори діяльності в умовах Антарктики, в першу чергу, умови замкнутого колективу – недостатність вільного спілкування з широким колом друзів, рідних, близьких, чим не обмежені студенти. Молодим зимівникам доводиться у конфліктних ситуаціях йти на пристосування і уникнення, щоб зберегти добрі стосунки з більш досвідченими, старшими товаришами.

Проте, заслуговує на увагу той факт, що і для молодих зимівників, і для студентів, такий негативний спосіб виходу з конфліктної ситуації, як суперництво, є найменш сприятливий і займає останнє місце у рейтингу стратегій, майже з однаковими середніми балами показників (3,1 у зимівників, 3,4 – у студентів). Таким чином, можемо сказати, що розвиток соціальних компетентностей, вміння ефективно взаємодіяти з колегами сприяє попередженню і подоланню конфліктів у професійній сфері.

Майбутній педагог ще з навчального закладу психологічно готується до того, що вчительська професія – це не лише знання з предмету, але й уміння будувати стосунки з дітьми та колегами. При цьому важливе і усвідомлення своєї позиції в спілкуванні, і наявність елементарних умінь саморегуляції поведінки. За даними проведеного нами дослідження серед майбутніх педагогів (анкетування), найбільш популярними позиціями вчителя виявилися такі:

- «інтелектуал» (ерудит, знаюча людина, любить одержувати нову інформацію, здатний видавати нові цікаві ідеї);
- «душевна людина» (добра, чуйна, у складних життєвих ситуаціях на неї завжди можна поклатися, чесна, порядна);
- «оптиміст» (людина з гумором, життєлюб, не сумує сама і не дає сумувати іншим, вміє підбадьорити, розрядити напруження в колективі);
- «організатор» (володіє прийомами організатора, вміє подати ініціативу, залучити до якої-небудь справи, вести за собою);
- «ділова людина» (чудово знає свою справу, не витрачає часу на непотрібні розмови, не втручається у справи інших, говорить лише по суті, цінує час оточуючих).

У результаті ранжування за ступенем привабливості в студентів у якості найбільш бажаної позиції серед інших перше місце займає «душевна людина», з такою хочуть спілкуватися. Для себе ж і для учнів студенти віддають перевагу позиції «інтелектуал», наслідуючи, напевне, значущість такої позиції в шкільній ієрархії. Аналогічні результати були одержані й під час перевірки цього дослідження серед учителів; вони віддають перевагу спілкуванню з чуйними та оптимістичними людьми.

На нашу думку, не останню роль у формуванні позиції «душевна людина» відіграє вміння майбутнього вчителя виходити з конфліктної ситуації. Соціальні компетентності вчителя проявляються у комунікабельності, переконливості, володінні емпатією, вмінні підкорювати власні амбіції, повазі до колег, готовності до взаємодопомоги та ін. Важливе місце займають у професійній діяльності фахівця такі показники спілкування, як психологічна сумісність, відданість обов'язку, єдність поглядів з колективом, професійне товариство, повага до правил співжиття, здатність до спілкування навіть з малоприємними людьми.

Особливості міжособистісної взаємодії також проявляються у структурі готовності до сумісної діяльності в екстремальних умовах як усвідомлення обов'язку, відповідальності, подолання небезпеки для життя, соціального та особистісного сенсу професійної діяльності, в активній життєвій позиції, самокритичності, потребі у професійному самовдосконаленні на благо суспільної роботи.

11.5 Особливості розвитку соціальних компетентностей у студентів у межах педагогічної діяльності

Ідеї діяльнісного підходу до формування особистості і майбутнього фахівця-професіонала були закладені у працях Г. Балла, І. Беха, І. Зязюна, Г. Костюка, С. Максименка та ін. Вони тлумачать особистість як суб'єкта діяльності, яка обумовлюється характером діяльності і формується в ній. Виходячи з ідей діяльнісного підходу, погляд на становлення професіонала можна охарактеризувати у вигляді складного інтернального особистісно-діяльнісного утворення, визначальною ознакою якого є ставлення до себе як до діяча інтерактивних подій та відносин соціального буття.

Комунікативно-діяльнісний зріз формування соціальних компетентностей студентів педагогічних професій охоплює функціонування, які проявляються в різних видах навчальної, позанавчальної та громадсько-педагогічної діяльності. З позиції діяльнісного підходу, формування особистості майбутнього вчителя ґрунтується на теорії діяльності, тому система професійної підготовки орієнтується на структуру вчительської діяльності, насамперед, на формування необхідних для цієї діяльності вмінь: проектувальних, організаційних, комунікативних, контролю та самоконтролю та ін. Оскільки діяльність вчителя ґрунтується, передусім, на спілкуванні, до соціальних компетенцій ми відносимо характеристики організаторської та комунікативної діяльності майбутнього вчителя, особливості педагогічного спілкування.

Ми визначили «шлях» формування соціальних компетентностей фахівця – це вплив соціальної ситуації розвитку особистості через мікро-, мезо-, макросередовище на структуру особистості в цілому; а потім, у процесі надбання професійних якостей та професійної самосвідомості відбувається формування соціальних компетентностей фахівця (Рис. 11.8).

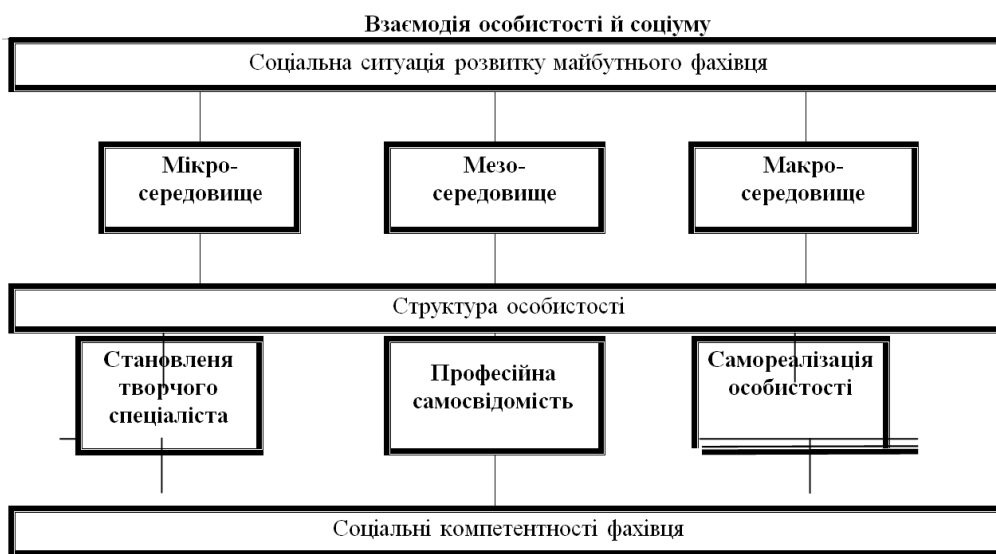


Рис. 11.8. Розвиток соціальних компетентностей майбутнього фахівця у середовищі

Отже, розвиток соціальних компетентностей фахівця – складний процес, який здійснюється під впливом багатьох чинників. Серед них помітну роль відіграє громадсько-педагогічна діяльність, спрямована на формування соціально значущих якостей особистості: досвід професійної діяльності під час педагогічної практики, робота студентів у волонтерських організаціях, підліткових клубах, індивідуальна робота з дітьми з особливими освітніми потребами, з неповнолітніми правопорушниками, в молодіжних громадських організаціях. Така робота виступає ефективним засобом розвитку соціальних компетенцій майбутнього фахівця.

Стосовно спрямованості на професійну діяльність, у межах діяльнісного підходу до розвитку соціальних компетентностей, науковці виокремлюють різні види мотивації.

Особистісна спрямованість мотивації утворюється перевагою мотивів власного благополуччя, прагненням до особистої першості, престижу. Такий фахівець найчастіше буває зайнятий собою, своїми почуттями та переживаннями, мало реагує на потреби людей, що його оточують: ігнорує інтереси колег чи роботу, яку виконує. У роботі вбачає, насамперед, можливість задовольнити свої потреби, не враховуючи при цьому інтереси інших співробітників.

Спрямованість на взаємні дії має місце тоді, коли вчинки особистості визначаються потребою в спілкуванні, намаганням підтримувати дружні стосунки з товаришами по роботі і навчанню. Такий фахівець проявляє інтерес до спільної діяльності, хоча може і не сприяти успішному виконанню завдання, інколи його дії навіть обмежують виконання групового завдання, а фактична допомога може бути мінімальною.

Ділова спрямованість відображає перевагу мотивів, породжуваних самою діяльністю; захоплення процесом діяльності, безкорисливе прагнення до пізнання, оволодіння новими навичками та вміннями. Зазвичай такий фахівець прагне до спілкування та домагається найбільшої продуктивності групи, а тому намагається переконати у своїх поглядах, які вважає корисними для виконання поставленої мети.

Студенти зі спрямованістю на себе, на нашу думку, мають такі риси характеру:

- більше зайняті собою та своїми почуттями, проблемами;
- роблять необґрунтовані та поспішні висновки, припущення щодо інших людей, так само ведуть себе в дискусіях;
- намагаються нав'язати свою волю групі;
- оточуючі в їх присутності не відчують себе вільно.

Студенти з діловою спрямованістю:

- допомагають окремим членам груп висловлювати свої думки;
- підтримують групу для того, щоб вона досягла поставленої мети;
- легко й дохідливо висловлюють свої думки та міркування;
- починають керувати, коли йдеться мова про вибір завдань;
- не ухиляються від безпосереднього вирішення проблеми.

Студенти зі спрямованістю на взаємні дії:

- уникають безпосереднього вирішення проблеми;
- піддаються тиску групи;
- не висловлюють оригінальних ідей;
- не беруть на себе керівництво, коли йдеться про вибір завдань.

Зрозуміло, що у людини діє, як правило, не один мотив або спрямованість на професійну діяльність, а «ансамбль» мотивів. Проте вважаємо, що при формуванні соціальних компетентностей необхідно звертати увагу викладачів на розвиток у студентів ділової спрямованості як такої, що найбільш сприяє становленню професіонала.

Студентська молодь – така вікова категорія, коли формуються і закріплюються соціально значущі, моральні якості особистості, збагачується світогляд. Найсприятливішою є можливість самореалізації. Тому процес розвитку молодої людини, майбутнього педагога, неможливо обмежити лише аудиторними заняттями. Актуальними в даному контексті є також позааудиторні форми діяльності, оскільки становлення громадянина здійснюється у процесі соціалізації в першу чергу. Провідні чинники цього процесу різноманітні: навчально-виховний процес у закладі вищої освіти та школі, громадські організації, засоби масової інформації, заклади дозвілля тощо.

З метою з'ясування уявлення майбутніх фахівців педагогічної сфери про розвиток соціальних компетентностей ми провели анкетування, в якому взяли участь студенти Навчально-наукового інституту педагогіки у кількості 72 осіб. Під час проведення дослідження студенти відповідали на одне запитання: «Які соціально-значущі якості

особистості, на Вашу думку, мають бути представленими у педагога?». Якості, які учасники анкетування вважали неодмінно обов'язковими, вони помічали 3-ма балами, потрібними – 2-ма балами, бажаними – 1-м балом. Далі дані заносилися в матрицю. На наступному етапі обробки проводилося ранжування якостей та підрахунок середнього бала кожної якості.

Саме соціально-значущі якості особистості, необхідні та потрібні педагогу, ми і вважаємо представленими у соціальних компетенціях фахівця.

На думку студентів, такими якостями є 18 головних якостей особистості (список якостей у табл. 11.6 подаємо в порядку зменшення балів).

На наступному етапі дослідження студенти визначали представленість соціально-значущих якостей у себе. Цей етап відбувався після педагогічної практики, де студенти набули перші професійні навички практичної роботи з майбутніми суб'єктами професійної діяльності, зуміли оцінити себе як майбутніх фахівців.

Кількісні показники соціально значущих якостей (за 10-ти бальною системою), які студенти визначили у себе, представлені у таблиці 11.6.

Якості представлені у порядку важливості в рейтингу якостей, визначених на попередньому етапі.

Таблиця 11.6

Показники представленості соціально-значущих якостей

№ з/п	Соціально значущі якості майбутнього вчителя	ЕГ
1.	Цілеспрямованість	5,64
2.	Працелюбність	3,86
3.	Волелюбність	6,23
4.	Організованість	4,14
5.	Професіоналізм	4,69
6.	Допитливість	4,28
7.	Гуманність	4,86
8.	Емпатія	7,27
9.	Чуйність	6,23
10.	Естетичний розвиток	5,20
11.	Активність	6,57
12.	Життєрадісність	3,73
13.	Колективізм	4,19
14.	Комунікабельність	6,87
15.	Толерантність	5,05
16.	Усвідомлення і почуття власної гідності	3,86
17.	Співробітництво	3,80
18.	Альтруїзм	3,93
19.	Середнє	5,02

Коментуючи представленість соціально-значущих якостей у майбутніх фахівців, відмічаємо, що найбільш представленими у себе студенти вважають такі: емпатія, комунікабельність, активність, чуйність, волелюбність. Вважаємо, що визначені якості студентів педагогічних спеціальностей відповідають високим вимогам сучасності і майбутньої професії.

Про те, які якості особистості вважають важливими і представленими у себе молоді українські зимівники, розглянемо у наступному параграфі.

Розвиток соціальних компетентностей українських зимівників у процесі підготовки до участі в антарктичній експедиції

Оскільки участь в антарктичних експедиціях зимівників пов'язана не тільки з необхідністю перебування в суворих природних, а і соціально-психологічних умовах замкнутого колективу, вкрай важливим є високий рівень розвитку соціальних компетентностей у них.

Представимо результати досліджень соціально-значущих якостей українських зимівників, яке було проведено у 2020-2021 рр.

З метою об'єктивного надання характеристики якостей особистості, необхідних для життєдіяльності в умовах Антарктики, було проведено попереднє анкетування з групою зимівників з 3-х попередніх експедицій (загальна кількість 36-ть осіб), які зимували в різні роки за досліджуваній період. Вони відповідали на питання: «Назвіть до 10-ти якостей особистості, які є найбільш важливими, на вашу думку, для зимівника, який працює протягом року на Українській антарктичній станції?». З названих зимівниками якостей було відібрано 10-ть найбільш рейтингових і розроблено для експертної групи анкету, в якій у алфавітному порядку були представлені перші десять найважливіших якостей особистості та прізвища досліджуваних зимівників.

Загалом зимівники назвали 42 якості, які були об'єднані в синонімічні «сім'ї» і за рахунок названих повторювань побудовані в рейтингову систему. Таким чином ми визначили 25 якостей, які, на думку самих зимівників, є необхідними для життєдіяльності в умовах Антарктики. Ось вони в порядку зменшення важливості: 1) чесність; 2) колективізм, товарицькість; 3) креативність, кмітливість; 4) відповідальність; 5) доброзичливість; 6) стриманість, врівноваженість; 7) працелюбність; 8) людяність, гуманізм; 9) толерантність, терпимість; 10) життєрадісність, почуття гумору; 11) щирість, відкритість; 12) розумність, ерудованість; 13) сила волі, наполегливість; 14) активність, енергійність; 15) спортивність, фізична сила і витривалість; 16) порядність, справедливість; 17) вірність, надійність; 18) професіоналізм; 19) сміливість; 20) комунікабельність; 21) артистизм, музикальність; 22) патріотизм; 23) дисциплінованість; 24) мрійливість; 25) скромність.

Як бачимо, практично всі якості, названі зимівниками, проявляються через соціальні компетентності фахівця. Щоб переконатися, як ці якості притаманні самим зимівникам, за їхнім визначенням, ми провели ще одне дослідження з тими ж людьми після завершення антарктичних експедицій.

Це було анкетування з метою визначення рис особистості зимівника щодо комфортності проживання в умовно замкнутому колективі протягом тривалого часу (зимівля 12-13 місяців). Воно проводилось наступним чином. Учасникам 3-х УАЕ (36 досліджуваних) пропонувалось анонімно дати характеристику своїм товаришам по зимівлі (назвати 2-3 якості особистості) з точки зору ефективності взаємної роботи, особистого спілкування та проведення дозвілля в умовах станції. Потім всі слова, що означали якості зимівників, були розподілені за такими сферами життєдіяльності: професійна, комунікативно-соціальна та психологічно-особистісна сфери (Табл. 11.7).

Підсумовуючи проведення анкетування, ми звели дані таблиць в одну. Всього зимівниками було названо 46 позитивних якостей своїх товаришів і 26 – негативних. При цьому деякі якості повторювались у називанні характеристик різних людей досить часто, наприклад такі, як працелюбний, компанійський, ініціативний, добрий, веселий та ін.

Аналіз названих зимівниками якостей довів, що для зимівників, які проводять на Білому континенті, у відносно замкнутому просторі більше року, найважливішу роль відіграють такі якості особистості, як чесність, колективізм, товарицькість, креативність, кмітливість, відповідальність та доброзичливість. Велику увагу приділяють досліджувані і таким якостям, що мають відношення до виконання професійних обов'язків, а саме: працелюбність, ерудованість, професіоналізм, дисциплінованість. Не обійшли увагою українські зимівники і такі особистісні якості, що свідчать про високі моральні якості: порядність, справедливість, толерантність, патріотизм, щирість, вірність, надійність. Також для життєдіяльності в екстремальних умовах важливо мати хорошу фізичну і психологічну

форму: для цього, на думку зимівників, необхідні такі якості, як спортивність, фізична сила та виносливість, активність, енергійність, життєрадісність, почуття гумору. Цінують в середовищі зимівників також людей скромних та тих, хто має музикальні й артистичні здібності.

Таблиця 11.7

Представленість якостей зимівників у сферах життєдіяльності

Професійна сфера	Комунікативно-соціальна сфера	Психологічно-особистісна сфера
Позитивні якості	Позитивні якості	Позитивні якості
1. Працьовитий	1. Лідер	1. Порядний
2. Професіонал	2. Компанійський	2. Позитивний
3. Акуратний	3. Надійний	3. Врівноважений
4. Ініціативний	4. Командний	4. Романтичний
5. Спеціаліст	5. Толерантний	5. Прямолінійний
6. Умілий	6. Неконфліктний	6. Справедливий
7. Працездатний	7. Вірний товариш	7. Веселий
8. Відповідальний	8. Хороший друг	8. Стабільний
9. Досвідчений	9. Має власну позицію	9. Міцний
10. Ідеальний керівник	10. Чуйний	10. Самодостатній
11. Цілеспрямований	ВСЬОГО 10	11. Правдолюб
12. Хороший виконавець	Негативні якості	12. Правильний
13. Добросовісний	1. Конформіст	13. Добрий
14. Гіпервідповідальний	2. Не-лідер	14. Спокійний
ВСЬОГО 14	3. Зарозумілий	ВСЬОГО 14
Негативні якості	4. Пихатий	Негативні якості
1. Безініціативний	5. Високомірний	1. Несійкий
2. Не-керівник	6. Агресивний	2. Дратівливий
3. Лінивий	7. Нав'язливий	3. Скупий
4. Недобросовісний	8. Безтактний	4. Хитрий
5. Не-спеціаліст	9. Підлабузник	5. Егоцентрист
6. Не-працелюб	10. Некомпанійський	6. «Слизкий»
ВСЬОГО 6	11. Не має власної думки	Хвалькуватий
	ВСЬОГО 11	ВСЬОГО 6

В межах діяльнісного підходу до розвитку соціальних компетентностей фахівців екстремальних відділів діяльності, під час нашого лонгїтюдного «антарктичного» дослідження розроблено та апробовано тренінгову програму «Формування психологічної готовності до діяльності в умовах антарктичної станції», метою якої є підготовка та психологічний супровід зимівників до участі в УАЕ. До програми входили 6 тренінгів, що включали діагностичні і арт-терапевтичні процедури і вправи. Запропонована програма складається з 4 етапів: діагностичного, навчально-тренувального, супровідного, реабілітаційного. Виконувалась під час проведення підготовчих зборів зимівників, організованих НАНЦ МО України (діагностичний і навчально-тренувальний етапи), безпосередньо під час експедиції, за допомогою начальника і лікаря станції (супровідний етап), після повернення із експедиції (реабілітаційний етап). Перший етап – діагностичний – має таку побудову.

1. Психологічне вивчення професійної діяльності з метою виявлення вимог до індивідуальних особливостей людини. На цьому етапі повинна бути розкрита внутрішня структура професійної діяльності та цілісна картина, не просто перелік психологічних і психофізіологічних процесів, а їх взаємозв'язок і втілення у професійну ефективність діяльності в умовах Антарктики, а саме: психологом вивчаються вимоги до професійно важливих якостей (властивостей, функцій тощо) особистості, а потім оцінюється ступінь

значущості індивідуальних особливостей для ефективного виконання конкретної діяльності. За результатами такого вивчення складається професіограма, в якій подано комплексно систематизований і всебічний опис об'єктивних характеристик професії (що будуть актуальними в умовах діяльності в Антарктиці) і сукупність вимог до індивідуальних особливостей людини. Основною частиною професіограми є психограма, в якій подається сукупність психологічних, психофізіологічних та особистісних якостей і властивостей людини, які є професійно важливими для конкретної діяльності в умовах Антарктики.

2. *Розробка критеріїв ефективності діяльності, підбір показників успішності виконання професійної діяльності.* Ці критерії необхідні для доказу правильності виділення професійно важливих якостей і оцінки їх інформативності, значущості.

3. *Підбір методик для психологічної діагностики професійно важливих якостей особистості.* Вони є значущою частиною процесу вирішення завдань психологічного відбору кандидатів на зимівлю. Це можуть бути бланкові, апаратурні, комп'ютерні діагностичні методики. Підбираються такі діагностичні методики, конструкти яких найбільш близькі до виділених професійно важливих якостей. Формування блоку діагностичних методик може здійснюватися за різним рівнем деталізації: діагностика на рівні тільки необхідних індивідуальних особливостей, на рівні бажаних індивідуальних особливостей, на рівні взаємодії в умовах замкнутого колективу тощо.

4. *Проведення психологічної діагностики претендентів на участь в українських антарктичних експедиціях.* До нього належить оцінка їх загального розвитку, спрямованості на професійну діяльність, ступеня розвитку у них індивідуальних особливостей, найбільш важливих для успішного оволодіння професією, і оцінка здатності до виконання ними елементів цілісної діяльності у різних умовах, що можуть виникнути в період зимівлі на станції.

Отже, психологічна діагностика кандидатів на зимівлю є необхідною процедурою в системі професійного відбору до роботи в екстремальних умовах Антарктики. Перелік методів дослідження для відбору фахівців, як правило, регламентується. Проте використання технологій психологічного обстеження для контингенту фахівців екстремальних умов діяльності (учасники антарктичних експедицій) є новим напрямом, що націлений на вирішення проблеми оперативної діагностики та запобігання розвитку патологічних психологічних процесів.

Другий етап – навчально-тренувальний – етап безпосереднього формування готовності до виконання складних завдань в антарктичних умовах. Він полягає в моделюванні майбутньої діяльності і створенні так званого «передстартового стану», в обговоренні оптимальних дій та їх послідовності. Практика свідчить, що чим точнішим й повнішим є уявлення про можливий розвиток ситуації, тим більш адекватні методи і засоби реагування зимівник обирає в необхідний момент. Таким чином відбуваються навчання, які організовує Національний антарктичний науковий центр МОН України з підготовки українських зимівників до довготривалої експедиції, коли майбутні зимівники перебувають певний час в умовах, наближених до реальних, а саме: проживають в замкнутому колективі, навчаються налагоджувати міжособистісні стосунки, відпрацьовують навички дії в екстремальних умовах (під час пожежі, повені тощо), а також надання першої невідкладної допомоги.

Стан безпосередньої готовності формується й закріплюється з допомогою тренувань і спеціальних вправ: вирішуються ситуаційні завдання, моделюються ситуації, наближені до реальних. Незважаючи на деяку умовність, така робота допомагає створити подумки моделі наступної діяльності. Звичайно, у таких «програваннях» містяться суперечності: окрім їх безумовно корисного результату у вигляді підготовки до можливої напруженої ситуації, прогнозування поведінки, може викликати почуття тривожного очікування, невпевненості у прийнятому рішенні тощо. Тому паралельно з тренуваннями необхідні самовладання та настроєність на поїздку в експедицію, застосування спеціальних прийомів регуляції емоційних станів. Найбільш суттєвими показниками готовності на цьому етапі є

цілеспрямована змобілізованість особистості, актуалізація досвіду поведінки в аналогічних обставинах, концентрація на завданні та шляхах його реалізації, установка на максимально раціональне спрямування своїх сил на подолання труднощів і досягнення позитивного результату.

Разом із відпрацюванням конкретних індивідуальних і спільних дій потрібно приділяти увагу тренуванню навичок сприймання обстановки та змін у ній, прогнозуванню нестандартних дій, розподілу та концентрації уваги, оперативному запам'ятовуванню, формуванню емоційної стійкості, впевненості в собі, наполегливості в досягненні мети.

При проведенні психологічно-виховних заходів необхідно акцентувати увагу на залежність загального успіху від згуртованості команди, точності й своєчасності виконання своїх обов'язків кожним учасником; наголошувати на почутті відповідальності, формувати установку на безумовне виконання поставленого завдання, впевненість в успіху; популяризувати приклади професійної майстерності, взаємовиручки, винахідливості. Особливого піклування потребують зимівники, які їдуть на зимівлю вперше. Негативні емоції можуть впливати на діяльність у новій обстановці, тому їм слід допомогти проаналізувати причини можливих негативних емоцій, порекомендувати як найбільш оптимально поводитися в незнайомих обставинах. Не можна обійти увагою й занадто впевнених у собі осіб, які недооцінюють складність життєдіяльності у далекій експедиції. Виховна робота з ними має бути спрямована на створення адекватної самооцінки, актуалізацію почуття відповідальності тощо. Склад групи, що буде жити та працювати рік разом, як правило, формується наполовину з нових, так би мовити, «першопрохідників», а друга половина – це зимівники з досвідом, які їдуть в експедицію по другому-третьому, а то й більшому разу. Це допомагає встановити під час зимівлі баланс між «досвідом» і «новизною погляду».

Зазвичай діяльність зимівника обумовлюється комплексом, поєднанням зовнішніх і внутрішніх психологічних якостей. Вони з'ясовуються шляхом достатньо тривалого спілкування психолога з претендентами на участь в роботі експедиції, яке відбувається в умовах, соціально та психологічно наближених до умов перебування в експедиції – спільне проживання всієї команди в окремому будинку на спеціально визначеній території. В таких умовах відбувається перевірка майбутніх зимівників на психологічну сумісність, на вміння виконувати професійні обов'язки (наприклад, механіка, лікаря, кухаря), відпрацьовуються навички працювати разом, проводити дозвілля в межах замкнутого колективу тощо.

Під час зборів психолог проводить психологічні обстеження, а саме: спостереження, індивідуальні бесіди, ділові ігри, тестування за допомогою методик. У заключенні цього етапу психолог резюмує свої враження від спільної роботи з кандидатами і передає характеристики начальнику зборів для утвердження складу команди. Перевага надається кандидатам, що мають показники сильної, врівноваженої нервової системи, професійно-результативну та соціальну мотивацію на діяльність, високі показники адаптації до екстремальних і стресових умов та не мають високих показників акцентуацій характеру.

Також велика увага приділяється дослідженню особистісних якостей кандидатів на зимівлю під кутом зору того, як зимівник буде поводитися в умовах замкнутого колективу, адже більшу частину зимівлі група зимівників співіснує в колі з 12-ти осіб.

Основна психологічна робота щодо згуртування колективу зимівників напередодні поїздки до Антарктиди проводилась нами з кандидатами на зимівлю шляхом проведення тренінгових занять та вправ. Ми пов'язували навчальну цінність рольових вправ зі здатністю людини краще засвоювати динамічні процеси за умов власної участі в них.

На третьому етапі – супровідному – здійснюється психологічна діагностика за допомогою тестових методик, бесід та анкетування, що їх проводить лікар станції (за необхідності начальник), передає результати в НАНЦ, а аналіз здійснює психолог, досліджуючи індивідуальні особливості зимівників на УАЕ. Таким чином виконується моніторинг при довготривалих, спеціально організованих дослідженнях у процесі роботи

зимівників, він здійснюється через інтернет-спілкування психолога НАНЦ з зимівниками, які перебувають на станції, а також безпосередньо (за допомогою спостережень, анкетувань, вивчення продуктів діяльності тощо) лікарем експедиції, що спілкується із зимівниками протягом року.

У наступному параграфі представляємо метод практичного розв'язання конфліктних ситуацій, який може бути використаний як під час підготовки фахівців екстремальних видів діяльності, так і для розвитку соціальних компетенцій фахівців професій «людини-людина».

11.6. Розв'язання спірних проблем методами «Без поразок» Томаса Гордона

Томас Гордон, тричі доміант на Нобелівську премію миру, відомий в усьому світі, як людина, що цінує мирне вирішення суперечок і конфліктів у будь-яких стосунках та в різних вікових категоріях, починаючи з раннього дитинства. Його книги та практичні посібники, наприклад⁷, «Навчання без невдач у школі», стали світовими бестселерами. Томас Гордон є піонером з практичного розвитку компетентностей спілкування та поведінки у конфліктних ситуаціях. Він створив тренінгові програми для батьків, вчителів, дітей, молоді, лідерів, як своєрідну дорожню карту, блискучий спосіб змінити спосіб спілкування та налагодити відносини з дітьми та іншими людьми. Його метод був підтверджений доказовими висновками в багатьох наукових дослідженнях, перевірених і ефективний. Це також підтверджує наше десятирічне дослідження малих експедиційних груп, що працювали в екстремальних умовах Антарктики.

Розглянемо запропоновані методи більш детально і почнемо зі спілкування в дитячому віці. Томаса Гордон пропонує Метод активного слухання, який спрямований не лише на зміну способу спілкування з дитиною чи іншими людьми, а й у формуванні хороших стосунків, розв'язанні конфліктних ситуацій та формуванні авторитету батьків чи вчителя, заснованого на впливовості замість влади. Це включає не тільки мислення категоріями «я – ти», а й «ми», а також, переосмислення і зміна ставлення до спілкування з іншими людьми.

Головною дилемою більшості батьків є те, що вони знають лише два способи вирішення конфліктних ситуацій, які неминучі, наприклад, в родині. Одні батьки дотримуються принципу «я виграю – ти програєш», або «я програю – ти виграєш». Деякі не можуть визначитися ні з одним з двох.

На додаток до цих двох принципів, автор представляє третій варіант під назвою «Метод відсутності відмов». Для його ефективного застосування необхідні принципові зміни у ставленні батьків до власних дітей. Цей метод передбачає, перш за все, активне слухання без упереджень і розмову про свої почуття.

Метод відсутності відмов передбачає чотири основні підходи:

1. Пасивне слухання. Іноді безмовність також може означати прийняття. «Пасивне слухання», дає дитині можливість повністю виразити себе. У цьому випадку діє стара приказка, що «слово – срібло, мовчання — золото».

2. Акцентування уваги. Одне лише мовчання не переконає дитину в тому, що ми уважно слухаємо і вникаємо у її проблеми. Тому спочатку слід подавати невербальні сигнали (зморщити чоло, посміхнутися, скласти долоні чи зробити інші тілесні рухи). Корисно при цьому промовляти короткі емпатичні словесні висловлювання («хм...», «ой», «Я розумію тебе»). Ці форми поведінки називаються реакціями уваги. Їх завдання полягають у вербальному та тілесному підкріпленні вашого розуміння та інтересу до розмови.

3. Вживання стимулів-відкривачів. У розмові з дитиною дуже важливі так звані «відчинені двері», тобто висловлювання, які мають на меті допомогти дитині ще більше відкритися та спонукати її продовжувати розмову. Це відповіді, які не виражають жодних особистих суджень, думок чи почуттів. До таких висловлювань належать «ага»; «ой»; «хм...

⁷ Gordon T. (2020). Wychowanie bez porażek, czyli Trening Skutecznego Rodzica. Instytut Wydawniczy PAX, Warszawa.

хм...»; «цікаво»; «справді»; «реально?!»; «ти зробив це?!», «невже?!». Деякі з так званих відкривачів є заохоченням до розмови. До них відносяться такі висловлювання, як «Розкажи мені про це!», «Я хотів би щось почути про це», «Мені була б цікава твоя точка зору», «Ти б хотів поговорити про це?», «Давай поговоримо про це», "Розкажи мені всю історію"; "Говори, я слухаю!", "Здається, тобі є про що мені розповісти", "Здається, це щось дуже важливе для тебе". Ці твердження спонукають дітей до розмови. Вони носять протилежний характер відносно звичних, повсякденних батьківських тверджень, які часто моралізують і повчають.

4. **Активне слухання.** Особливим способом вираження схвалення є «активне слухання». Воно передбачає надання дитині можливості зрозуміти, що вона відчуває через свої власні висловлювання. У відповідь на питання активного слухання дитина формулює особисте розуміння своїми словами (кодом) і повідомляє його відправнику (батьку чи вчителю) для підтвердження. Одержувач (батько чи вчитель), у свою чергу, не надсилає назад своє судження, думку, пораду, аналіз або запитання. При такому підході активне слухання допомагає дитині говорити більше, йти далі, визначати проблему та самостійно шукати спосіб її вирішення. У цій техніці слухач використовує слова так, щоб не висловлювати власну думку. Ось приклад активного слухання:

Дитина: «Я ніколи не навчуся виконувати завдання з математики! Для мене цей матеріал надто складний!»

Мама: Як ти думаєш, це справді важко? І ти не можеш це вирішити?

Дитина: Так, не думаю, що навчуся.

Для активного слухання необхідні кілька установок:

По-перше, ви повинні бути готові слухати те, що скаже ваша дитина. Це означає мати намір знайти час, щоб вислухати. Якщо у вас зараз немає часу, вам просто необхідно розповісти про це дитині.

По-друге, важливо дійсно хотіти допомогти дитині.

По-третє, ви повинні бути готові прийняти почуття дитини, незалежно від того, наскільки вони відрізняються від ваших почуттів або того, що, на вашу думку, дитина повинна відчувати. Не менш важливою є глибока довіра до здатності дитини справлятися зі своїми почуттями. Ви повинні знати, що почуття минулі, а не постійні. Тому не потрібно боятися вираження почуттів, вони не залишаться в дитині назавжди. Навпаки, вони швидше минуть, якщо їх вимовити і навпаки, не висловлені почуття – залишаються і стають сильнішими. І остання умова: ви повинні ставитися до дитини як до особистості: дитина має право на власні почуття і погляд на речі.

Необхідно звернути увагу на те, що у процесі активного слухання батьки, чи інші дорослі часто не є фахівцями в почуттях дитини. Тому не потрібно вказувати, що їй потрібно відчувати в тій чи іншій ситуації. Активне слухання – це спроба співчувати дитині та її відчуттям в тій чи іншій ситуації. Проговорити почуте, а якщо виявиться, що дитина відчуває інші почуття, ніж ті, які ми визначили – дитина нас виправить.

Отже, які переваги активного слухання? Виявляючи негативні почуття і виражаючи їх відкрито в спокійних умовах дитина швидше їх осмислює і вони поступово зникають (наприклад, дитина швидше перестає злитися). В результаті – почуття дитини стають більш дружніми, вона вчиться їх приймати і менше боїться важчих почуттів. До того ж, з'являється зворотній зв'язок. Оскільки дорослий прислухаємося до потреб і почуттів дітей, вони починають прислухатися до дорослих. Науковцями⁸ виявлено ще одну перевагу активного слухання: у дітей сильніше проявляється почуття відповідальності. Тобто, існує різниця між тим, чи змушувати дітей говорити, чи вислуховувати та обговорювати хвилюючі їх проблеми. В результаті активного слухання і обговорення – дітям легше знайти правильне

⁸ Faber A., & Mazlish E. (1992). Jak mówić, żeby dzieci nas słuchały, jak słuchać, żeby dzieci do nas mówiły, Media Rodzina, Poznań.

рішення не загострюючи відносини та розвиваючи розуміння себе та своїх відчуттів. Також цей метод є своєрідним психологічним базисом для вирішення конфліктів. На його основі Томас Гордон розробив покрокову модель вирішення конфліктів «без поразок», яка складається з шести кроків.

Шість кроків до вирішення конфліктів методом «без поразок» Томаса Гордона.

1-й крок. Розпізнавання та визначення конфліктної ситуації.

Мета: Залучити дитину до процесу вирішення конфліктних ситуацій.

Дії дорослих: Чітко і небагатослівно повідомити дитині, що є проблема, яка потребує вирішення. Дати зрозуміти, що співпраця дитини є необхідною складовою.

Сутність дій:

1. Виберіть час, коли дитина не зайнята, щоб вона не чинила опір тому, що її перебивають чи відкладають її справи

2. Скажіть дитині ясно і переконливо, що є проблема, яка має бути вирішена. При цьому не радимо вживати неефективних тлумачень на кшталт: «Чи не хочеш ти вирішити цю проблему?»

3. Повідомте дитині ясно, впевнено і чітко, що ви відчуваєте і як, проговоріть про свої незадоволені потреби, або що вас турбує (бажано у стилі «Я-повідомлення», сутність якого розглянемо далі).

4. Уникайте повідомлень, які принижують або ганьблять дитину. Наприклад: «Ти неохайний», «Ти не обережний з моєю машиною» і т.п.

5. Дайте ясно зрозуміти, що ви хочете, щоб дитина приєдналася до вас у пошуку спільного рішення, прийняттого для обох, де ніхто не програє і де потреби сторін будуть задоволені. Дуже важливо, щоб дитина повірила у вашу щирість, у те, що ви дійсно хочете знайти безпрограшне рішення.

2-й крок. Пошук та вироблення можливих альтернативних рішень.

Мета: Зібрати якнайбільше варіантів вирішення проблеми.

Дії дорослих: Наполягати на висуванні якомога більшої кількості можливих, на дитячий погляд, варіантів вирішення проблеми (свої можна додати пізніше), не оцінюючи і не принижуючи запропоновані рішення.

Сутність дій:

1. Постарайтеся спочатку отримати рішення від дитини. Своє ви можете додати пізніше

2. Найважливіше не оцінювати та не судити запропоноване рішення. Прийміть усі ідеї. Можна їх записати.

3. Намагайтеся на цьому етапі не робити жодних зауважень щодо того, що хоч якийсь рішення вас не влаштовує.

4. Використовуючи спосіб вирішення проблеми, у якій беруть участь кілька дітей, і якщо хтось із них не пропонує рішення, спонукайте його зробити це.

5. Намагайтеся шукати альтернативні рішення доти, доки не можна буде запропонувати нічого нового.

3-й крок. Оцінка альтернативних рішень.

Мета: Спонукати дитину висловлювати свою думку щодо кожного варіанту з висунутих рішень.

Дії дорослих: Запропонуйте дитині висловитись щодо переваг і недоліків запропонованих рішень. Запитайте, чому одні рішення здаються кращими, ніж інші. Повідомте дитині свої почуття та інтереси, скажіть про найбільш оптимальний на ваш погляд варіант, і запитайте, що влаштовує чи не влаштовує вас у виборі дитини.

Сутність дій:

1. Коло рішень зазвичай звужується до 1-2-х.

2. Дорослі повинні пам'ятати, що потрібно чесно висловлювати свої почуття. Наприклад: «Мені це не подобається», «Це мене не задовольняє».

4-й крок. Вибір найбільш прийняттого рішення.

Мета: Прийняти остаточне рішення.

Дії дорослих: Дізнатися, що думає дитина про кожне рішення, що залишилося. Досягти того, щоб кожен зобов'язався виконувати свою частину умови. Якщо рішення складається з кількох пунктів, бажано зафіксувати їх на папері.

Сутність дій:

1. Перевірте, що відчувають діти з приводу рішень, що залишилися («Чи годиться це?» «Чи всі задоволені?»)

2. Але думайте про рішення як обов'язково остаточне і що його неможливо змінити. Можна сказати: "Давай спробуємо і побачимо, чи годиться це!"

3. Якщо рішення вимагає ряду кроків (виконання пунктів), то добре записати їх, щоб не забути.

4. Переконайтеся, що досягнуто чіткого розуміння того, що кожен бере зобов'язання виконувати рішення.

5-й крок. Вироблення способів виконання прийнятих рішень для їх здійснення.

Мета: Планування втілення в життя виробленого рішення.

Дії дорослих: Надати уваги процесу втілення.

Сутність дій: Винести на обговорення питання на кшталт:

– Коли почнемо втілення прийнятого нами рішення?

– Хто буде слідкувати за часом?

– Які будуть критерії якості оцінки виконання? І т.п.

6-й крок. Контроль і оцінка отриманих результатів.

Мета: Сприяти реалізації прийнятого рішення. Вчасно виявити обставини, що заважають його реалізації та внести зміни в разі необхідності.

Дії дорослих: Цікавитись у дитини, чи вона задоволена прийнятим рішенням і його результатами. Повідомити про свої почуття та думки (вони можуть змінитися) з приводу результатів рішення. Переглянути або відкоригувати прийняте рішення, у разі необхідності.

Сутність дій: Запитати дитину, чи задоволена вона рішенням? Іноді діти обирають рішення, яке складно здійснити. Іноді початкове рішення має бути замінено чи відредаговано Gordon (2020).

В ході запропонованої методики використовується техніка Томаса Гордона під назвою «Я-повідомлення». Ця техніка важлива не тільки у спілкуванні з дітьми, а й з дорослими. Дуже важливо для вчителя чи вихователя навчитися спілкуватися з батьками своїх вихованців так, щоб уникати негативної оцінки (дитини чи безпосередньо батьків), звинувачувальної позиції. Техніка «Я-повідомлення», сприяє формуванню взаєморозуміння та зниженню напруги у процесі спілкування. За допомогою «Я-повідомлення» можна не тільки висловити почуття, що виникають у педагога у напружених ситуаціях, а й коректно позначити існуючі проблеми. При цьому також важливо усвідомлювати власну відповідальність за їх вирішення.

Техніка «Я-повідомлення» складається з чотирьох частин.

Перша частина – це об'єктивний, неупереджений опис ситуації або поведінки людини, що викликає негативні почуття (напруга, роздратування, невдоволення). Найчастіше такий опис починається зі слова «коли»: «Коли я бачу, що ...»; «Коли чую...»; "Коли я стикаюся з тим, що ...".

Важливо звернути увагу, що у першій частині «Я-повідомлення» констатуються лише факти, уникаючи при цьому як неясності, так і звинувачувального тону та моралізації. Говорити про поведінку людини (дитини чи батька), але не надаючи оцінки особистості.

У *другій частині* «Я-повідомлення» треба сказати про ті почуття, які ви відчуваєте щодо поведінки людини («Я при цьому відчуваю роздратування, розпач, безпорадність, біль, прикрість») і т.п.)

У *третьій частині* «Я-повідомлення» треба чітко і ясно показати, який негативний вплив має вказана поведінка.

Четверта частина містить прохання або повідомлення про те, чим саме ваш партнер у спілкуванні може замінити свою поведінку.

Розглянемо приклади практичного застосування техніки «Я-повідомлення» у Табл. 11.8
Таблиця 11.8

Частина 1 Суть події	Частина 2 Почуття	Частина 3 Негативний вплив	Частина 4 Прохання
«Коли Ви критикуєте мою роботу, не вказуючи на конкретні помилки...	...я відчуваю засмучення і здивування...	...оскільки не знаю, що конкретно мені необхідно виправити...	...Скажіть мені, що саме я роблю не так?
Коли ви запізнюєтесь на заняттяя відволікаю на вас свою увагу і відчуваю, що мені важко...	...мені доводиться змінювати хід заняття і я втрачаю час...	Будь ласка, постарайтеся приходити вчасно
Кожного разу, коли ви не приходите на батьківські збори...	...мені стає дуже прикро...	...бо приходиться передавати інформацію вам особисто, на що витрачається багато мого часу...	...Якщо не маєте можливості прийти, то будь ласка, пришліть когось замість себе.

Для опанування техніки «Я-повідомлення», треба навчитись усвідомлювати свої власні почуття і вміти правильно про них повідомляти. При цьому важливо слідкувати, щоб «Я-повідомлення» не переходило в «Ти (Ви)-посилання», це помилка, яка призводить до «сповзання» на позицію звинувачення. Цієї помилки можна уникнути, якщо використовувати безособові пропозиції. Приклади вірних і невірних підходів викладено у Табл. 11.9

Таблиця 11.9

Невірно (Ти(Ви)-повідомлення)	Вірно (Безособове повідомлення)
«Я засмучуюсь, що Ви досі не принесли фізкультурної форми»	«Я засмучуюсь, коли у дітей немає фізкультурної форми»
«Мене розчарує, що Ви невідповідально ставитеся до своїх батьківських обов'язків»	«Мене зазвичай розчарує безвідповідальне ставлення до батьківських обов'язків».
«Мені гірко, що Ви мало приділяєте уваги вихованню дитини»	«Мені гірко, коли вихованню дитини мало приділяється уваги»

Звичайно, щоб користуватися технікою «Я-повідомлення», потрібна практика та тренування. Це потребує певного часу, щоб правильна форма зворотного зв'язку стала звичною, природною навичкою спілкування. Можливо, спочатку «Я-повідомлення» здасться вам незвичним, штучним, але не відступайте, освоївши такий спосіб спілкування – ви обов'язково оціните його переваги та ефективність.

Яскравим прикладом практичного застосування техніки «Я-повідомлення» є включення її до тренінгової програми підготовки українських полярників до антарктичних експедицій. В умовах наближених до антарктичної станції з групі кандидатів на зимівлю проводиться навчання з використання цієї техніки для запобігання виникнення гострих конфліктних ситуацій. Під час тренінгу людям пропонується розбитись на пари і проговорити один одному про власні наміри, бачення, почуття, свій емоційний стан, намагаючись не зачіпати і не звинувачувати оточуючих, тобто, не переходячи до «Ти (Ви)-повідомлень», у яких

співрозмовник посилається на вчинки партнера і його помилки та висловлює свою думку через звинувачення, а не через свої емоції, викликані тими ж подіями

Групі майбутніх зимівників пропонується опрацювання моделі «Я-повідомлення» наступним чином:

1) робота над емоціями і почуттями, вираження почуттів, що стосуються фактів «Я відчуваю...». Наприклад: «Я відчуваю образу», «Я відчуваю смуток»; «Я відчуваю збентеження», «Я відчуваю тривогу», тощо;

2) факти: називають лише факти, що відбулися в реальності, наприклад: «Мені стало дуже сумно, коли дізнався, що чергування по станції не виконано якісно»;

3) думки, припущення, фантазії: «Я думаю...», «Я припускаю...», «Я вважаю...», «Мені здається...», тощо;

4) бажання, мрії, те про що б ви хотіли попросити співрозмовника: «Я хотів би старанного і уважного відношення до виконання обов'язків з чергування на станції». Цей крок сприяє залагодженню конфліктних ситуацій та встановленню дружніх відносин. Також при цьому можливе повернення до пункту 1, тобто, до вираження почуттів;

5) наміри, коли висловлюєтесь стосовно того, що збираєтесь робити у зв'язку з певною подією, чи фактом: «Я збираюся...», «Я буду...». Наприклад: «Я буду намагатися не нагадувати про обов'язки чергового по станції»⁹.

Таким чином, методи «без поразок» Томаса Гордона для будь-яких вікових категорій та в різних життєвих обставинах можуть допомогти людям покращити міжособистісну взаємодію та створити безконфліктне організаційне середовище. Ці методи і техніки спрямовані на розвиток умінь і навичок безконфліктного спілкування, надання та отримання підтримки; вміння слухати; розуміння почуттів та емоційних станів інших людей; вміння безконфліктно відстоювати свої інтереси, не притискаючи інтересів інших. Розвиток таких соціальних компетенцій у дітей, вчителів і батьків може допомогти впоратися зі стресом і тривогою; будувати міцні стосунки з іншими людьми; ефективно взаємодіяти та зберегти психічне здоров'я.

Висновки

1. У процесі теоретичного дослідження розглянуто теоретико-методичні підходи до сутності, причин та способів поведінки в організаційних конфліктах відповідно до традиційних та сучасних наукових підходів. Основними способами поведінки у конфліктних ситуаціях є: пристосування, уникнення, компроміс, співпраця і суперництво. Визначено, що зимівники українських антарктичних експедицій застосовують певною мірою усі 5 способів поведінки.

2. Емпірично визначено рівень показників домінуючих поведінкових стратегій у конфліктних ситуаціях серед фахівців різних вікових категорій, що працюють в екстремальних умовах Антарктики. Для фахівців старшої групи (вік 46-62 років) найпоширенішим поведінковим способом є пристосування (M=7,5). Для середньої групи (вік 35-45 років) – компроміс (M=6,8). Для молодшої групи (вік 22-34 роки) – уникнення (M=7,2).

3. Встановлено, що через 6 місяців перебування в умовах Антарктики ці стратегії залишилися провідними з невеликими змінами. Найменший рівень змін, тобто найбільша стабільність спостерігається у представників молодшої групи. В динаміці відмічено зростання рівня показників співпраця і компроміс. Для усіх вікових груп найменш використовуваною стратегією є суперництво. В динаміці відмічено зростання показників таких способів як співпраця і компроміс, що свідчить про прагнення команди до ефективної міжособистісної взаємодії, взаєморозуміння, взаємодопомоги та готовності до взаємних поступок заради виконання професійних завдань.

⁹ Бахмутова, Л. М. (2020). Психологічні особливості міжособистісної взаємодії зимівників у антарктичних експедиціях. (Дис. Доктора філософії). Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України, Київ.

В цілому, отримані дані свідчать про те, що фахівці різних вікових груп притримуються різних поведінкових стратегій в організаційних конфліктах, але усі вони спрямовані на досягнення взаєморозуміння, взаємодопомоги та готовності до взаємних поступок заради ефективного виконання професійних завдань.

Надано методологічні рекомендації щодо застосування доказових методів виховання соціальних компетентностей у конфліктних ситуаціях у дітей, молоді, батьків і вчителів.

Практичне використання отриманих результатів може бути застосоване під час відбору експедиційних, спортивних та військових груп.

До перспектив дослідження можна віднести розробку психологічних інструментів попередження та протидії негативних наслідків організаційних конфліктів для оптимізації продуктивності праці професійних колективів, до складу яких входять люди різних вікових категорій.

ІНФОРМАЦІЯ ПРО АВТОРІВ

Дубасенюк Олександра Антонівна, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри професійно-педагогічної, спеціальної освіти, андрагогіки та управління Навчально-наукового інституту педагогіки Житомирського державного університету імені Івана Франка. **Вступ. Висновки. Розділ 1, (редактор).**

Антонова Олена Євгенівна, доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри професійно-педагогічної, спеціальної освіти, андрагогіки та управління Навчально-наукового інституту педагогіки Житомирського державного університету імені Івана Франка. **Розділ 3. Параграф 3.1, 3.2, 3.3.**

Вознюк Олександр Васильович, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри англійської мови з методиками викладання у дошкільній та початковій освіті Навчально-наукового інституту педагогіки Житомирського державного університету імені Івана Франка. **Розділ 10.**

Ковальчук Валентина Антонівна, доктор педагогічних наук, доцент, доцент кафедри професійно-педагогічної, спеціальної освіти, андрагогіки та управління Житомирського державного університету імені Івана Франка. **Розділ 6.**

Мірошниченко Олена Анатоліївна, доктор психологічних наук, доцент, доцент кафедри професійно-педагогічної, спеціальної освіти, андрагогіки та управління Житомирського державного університету імені Івана Франка. **Розділ 11. Параграфи 11.4, 11.5, 11.6.**

Мирончук Наталія Миколаївна, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри професійно-педагогічної, спеціальної освіти, андрагогіки та управління Навчально-наукового інституту педагогіки Житомирського державного університету імені Івана Франка. **Розділ 5.**

Мочедловска Аліцья, доктор наук про здоров'я, Міжнародна Академія Прикладних Наук в Ломжі, Республіка Польща. **Розділ 12.**

Павленко Віта Віталіївна, доктор педагогічних наук, доцент, доцент кафедри професійно-педагогічної, спеціальної освіти, андрагогіки та управління Навчально-наукового інституту педагогіки Житомирського державного університету імені Івана Франка. **Розділ 3. Параграф 3.1, 3.2, 3.3.**

Сидорчук Нінель Герандівна, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри професійно-педагогічної, спеціальної освіти, андрагогіки та управління Навчально-наукового інституту педагогіки Житомирського державного університету імені Івана Франка. **Розділ 4.**

Ягунов Василь Васильович, доктор педагогічних наук, професор, провідний науковий співробітник науково-дослідної лабораторії наукового супроводження розроблення нормативів і стандартів з фізичної підготовки і спорту науково-дослідного центру проблем фізичного виховання, спеціальної фізичної підготовки і спорту, Національний університет оборони України. **Розділ 2.**

Антонов Олексій Володимирович, кандидат філологічних наук, докторант, доцент кафедри іноземних мов і новітніх технологій навчання Навчально-наукового інституту іноземної філології Житомирського державного університету імені Івана Франка. **Розділ 3. Параграфи 3.4., 3.5., 3.6.**

Бахмутова Лариса Миколаївна, доктор філософії у галузі психології, провідний науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. **Розділ 11. Параграфи 11.1., 11.2., 11.3.**

Горбець Сергій Миколайович, кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри кафедри комп'ютерних наук та інформаційних технологій фізико-математичного факультету Житомирського державного університету імені Івана Франка. **Розділ 8.**

Шарлович Зоя, кандидат педагогічних наук, ад'юнкт Міжнародної Академії прикладних наук в Ломжі, Республіка Польща. **Розділ 7.**

Шубіна Олена Павлівна, доктор філософії у галузі освіти, заступник директора з навчально-виховної роботи Житомирського міського центру науково-технічної творчості учнівської молоді. **Розділ 3. Параграф 3.1, 3.2, 3.3.**

Антонов Євгеній Володимирович, асистент кафедри комп'ютерних наук та інформаційних технологій фізико-математичного факультету Житомирського державного університету імені Івана Франка, здобувач третього(освітньо-наукового) рівня вищої освіти. **Розділ 9.**

Наукове видання

Колектив авторів:

Дубасенюк Олександра Антонівна
Антонова Олена Євгенівна,
Вознюк Олександр Васильович,
Ковальчук Валентина Антонівна,
Мірошниченко Олена Анатоліївна,
Мирончук Наталія Миколаївна,
Мочедловська Аліцця,
Павленко Віта Віталіївна,
Сидорчук Нінель Герандівна,
Ягупов Василь Васильович,
Антонов Олексій Володимирович,
Бахмутова Лариса Миколаївна,
Горобець Сергій Миколайович,
Шарлович Зоя,
Шубіна Олена Павлівна,
Антонов Євгеній Володимирович

ДІЯЛЬНІСНІ ЗАСАДИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ КОМПЕТЕНТНИХ ФАХІВЦІВ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ

Монографія

Комп'ютерна верстка і набір:
О. В. Вознюк
Дизайн обкладинки: С. М. Горобець

Надруковано з оригінал-макета авторів

Підписано до друку 27.05.24. Формат 60x90/16. Папір офсетний.
Гарнітура Times New Roman. Друк офсетний.
Ум. друк. арк. 45.8. Обл. вид. арк. 41,7. Наклад 300. Зам.05/4 .
Видавництво Житомирського державного університету імені Івана Франка
м. Житомир, вул. Велика Бердичівська, 40
Свідоцтво продержавну реєстрацію:
серія ЖТ №10 від 07.12.04 р.
електронна пошта (E-mail): zu@zu.edu.ua