



## БЕЗПЕРЕРВНА ОСВІТА ЯК ПРІОРИТЕТНИЙ НАПРЯМОК ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ

НАУКОВІ СТАТТІ, ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ  
ТА ІНШІ МАТЕРІАЛИ  
ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ  
КОНФЕРЕНЦІЇ

*16 грудня 2021 року*

Тернопіль 2021

**УДК 08:37 (477)**  
**Б 39**

Б 39 Безперервна освіта як пріоритетний напрямок підвищення професійної компетентності фахівців (м. Тернопіль, Україна, 16 грудня 2021 року). Науковий, методичний, інформаційний збірник Тернопільського обласного комунального інституту післядипломної педагогічної освіти / Редколегія: О. М. Петровський, В. С. Мисик, І. М. Вітенко, О. І. Когут, Ю. Ч. Шайнюк, Т. В. Магера, А. Janowski, Ф. І. Полянський, Г. І. Герасимчук, Н. Б. Стрийвус. Тернопіль: ТОКІППО, 2021. 437 с.

У збірнику публікуються наукові статті, тези доповідей та інші матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Безперервна освіта як пріоритетний напрямок підвищення професійної компетентності фахівців», проведеної на базі Тернопільського обласного комунального інституту післядипломної педагогічної освіти 16 грудня 2021 р.

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

*Рекомендовано до друку науково-методичною радою Тернопільського обласного комунального інституту післядипломної педагогічної освіти  
(протокол № 7 від 28 грудня 2021 р.)*

УДК 08: 37 (477)

©Тернопільський обласний комунальний інститут післядипломної педагогічної освіти, 2021

ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ КОМУНАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ  
ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ

**НАУКОВИЙ, МЕТОДИЧНИЙ, ІНФОРМАЦІЙНИЙ ЗБІРНИК**

**НАУКОВІ СТАТТІ, ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ ТА ІНШІ МАТЕРІАЛИ  
ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ**

**БЕЗПЕРЕРВНА ОСВІТА ЯК  
ПРІОРИТЕТНИЙ НАПРЯМОК  
ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ  
КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ**

*16 грудня 2021 року*

навчальної діяльності учнів.....	c.179
<b>Жирська Г. Я., Балабан М. І.</b> Формування дослідницьких умінь учнів під час вивчення курсів природничої освітньої галузі в адаптивному циклі Нової української школи.....	c.184
<b>Зюба Д. С., Лесковець О. Р., Якименко С. І.</b> Формування світорозуміння у першокласників в умовах інноваційно-технологічного середовища.....	c.189
<b>Квятковська А. О.</b> Досвід впровадження змішаного навчання в коледжах України та за кордоном.....	c.195
<b>Кириченко О. В., Самойленко О. А.</b> Педагогічні умови підготовки майбутнього вчителя до забезпечення наступності навчання дітей.....	c.199
<b>Книш І. В.</b> LLL-освіта як пріоритетний напрямок підвищення професійної компетентності та самореалізації обдарованої молоді за умов пандемії.....	c.203
<b>Коваленко О. В., Новікова А. В.</b> Особливості цілісності та безперервності професійно-особистісного розвитку спеціаліста сфери туризму.....	c.211
<b>Костюк С. В.</b> Фонд Анатолія Вихруща у Тернопільському обласному краєзнавчому музеї: педагогічний аспект.....	c.215
<b>Крет Ю. В.</b> Протидія булінгу в сучасних школах Тернопільщини.....	c.217
<b>Криворучко О. В., Костюк Ю. В., Самойленко Ю. О.</b> Регресійна модель якості процесу виробництва харчової продукції.....	c.222
<b>Кудрич В. П.</b> Сучасні тренди безперервної освіти.....	c.227
<b>Кузнєцова Т. В., Костюкевич О. М.</b> Проблеми та перспективи неперервної освіти здобувачів спеціальності 073 «Менеджмент».....	c.231
<b>Dmytro Larin</b> Socio-psychological aspect of personal security in the context of modern educational environment.....	c.237
<b>Лебедик Л. В.</b> Модель підготовки майбутніх соціальних працівників до проектування технологій соціальної роботи.....	c.239
<b>Левицька Ю. І., Винничук О. Т.</b> Організаційні конфлікти: причини і шляхи вирішення.....	c.243
<b>Левицький В. Е.</b> Взаємодія батьків та закладу дошкільної освіти у формуванні культурно-гігієнічних навичок.....	c.248
<b>Лиса О. М., Априутес С. В.</b> Безперервна освіта як пріоритетний напрямок підвищення професійної компетентності викладачів біології та хімії.....	c.251
<b>Лісова З-О. В., Сеньовська Н. Л.</b> Булінг в українських закладах загальної середньої освіти.....	c.256
<b>Логвиненко М. О., Верещака В. В.</b> Особливості перекладу афоризмів Оскара Уайльда в романі «Портрет Доріана Грея».....	c.261
<b>Лопатка Г. Ф., Смук Н. Р., Смерека Г. М.</b> Формування здоров'язбережувальної компетентності учасників освітнього процесу....	c.264
<b>Марценюк М. О., Вербина Ю. В.</b> Теорія сновидінь у психології.....	c.269
<b>Мацура Л. П., Шегедин Я. Ю.</b> Історичний аспект та аналіз наукових	

РВВ ПУСКУ, 2004. 35 с.

11. Стрельников В. Ю. Проектування дидактичної системи підготовки бакалаврів економіки на основі міжнародних стандартів ISO 9001. *Зб. наук. пр. ПДПУ імені В. Г. Короленка. Серія «Педагогічні науки»*. Полтава: Видавництво «Фірма «Техсервіс»», 2005. Вип. 7 (46). С. 228–238.

12. Стрельников В. Ю. Проектування професійно-орієнтованих інформаційних технологій у вищій школі. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми*: зб. наук. пр. / Редкол. : І. А. Зязюн (голова) та ін. Київ-Вінниця: ДОВ Вінниця, 2004. Вип. 6. С. 599–608.

13. Стрельников В. Ю. Проектування професійно-орієнтованої дидактичної системи підготовки бакалаврів економіки : монографія. Полтава : РВЦ ПУСКУ, 2006. 375 с.

14. Стрельников В. Ю. Розвиток професійної компетентності вчителів у закладах післядипломної освіти : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Київ, 1995. 24 с.

15. Стрельников В. Складники особистісно-професійної компетентності викладача закладу післядипломної освіти. *Інноваційні технології розвитку особистісно-професійної компетентності педагогів в умовах післядипломної освіти* : зб. наук. пр. II Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. (23 трав. 2019 р., Суми). Суми: КЗ СОІППО, 2019. URL: <https://drive.google.com/file/d/1wFLXdkIHNKIfcI4ZDrCdSUO2PfkfObdJ/view>

16. Стрельников В. Ю. Теоретичні засади проектування професійно орієнтованої дидактичної системи. *Постметодика*. 2004. № 4. С. 53–58.

17. Стрельников В. Ю. Теоретичні засади проектування професійно-орієнтованої дидактичної системи (підготовка бакалаврів економіки): монографія. Полтава: РВЦ ПУСКУ, 2005. 329 с.

18. Стрельников В. Ю. Теоретичні основи проектування як складової професійної діяльності педагога. *Імідж сучасного педагога*. 2004. № 7. С. 31–33.

19. Стрельников В. Ю. Философские основы проектирования дидактических систем в русле компетентностного подхода. *Теоретико-методические основы внедрения компетентностного подхода в высшей школе* : монографія / под ред. д. пед. н., проф. В. Ю. Стрельникова. Харьков : Издательство Иванченко И. С., 2018. С. 9–28.

## УДК 005 334.2

**Левицька Юлія Ігорівна**,  
здобувач освітнього ступеня «магістр»  
факультету педагогіки і психології  
Тернопільського національного  
педагогічного університету  
імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль;  
**Винничук Олег Теофілович**,  
кан. пед. наук, доцент кафедри педагогіки  
та менеджменту освіти Тернопільського  
національного педагогічного університету  
імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль

## ОРГАНІЗАЦІЙНІ КОНФЛІКТИ: ПРИЧИНИ І ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ

Конфлікт є невід'ємною частиною буття людей, джерелом змін, що відбуваються в суспільстві. Трапляються конфлікти і в педагогічному колективі. Конфлікт у педагогічному колективі може виникати з будь-якої причини: конфлікт між керівником і педагогом, між педагогами, між групами педагогів, які сповідують різні погляди та інтереси, в яких розбігаються думки щодо вирішення проблемної ситуації.

У процесі конфлікту у людей виникає бажання проявити свій розум і довести опоненту свою правоту, а особливо якщо конфлікт виник у закладі загальної середньої освіти (ЗЗСО) та стосується професійної діяльності педагогів. Учасники конфліктної ситуації виявляють підвищену підозріливість, знервованість, вдаються до невластивих для себе дій.

Конфлікти пов'язані з нечітким формулюванням завдання та його виконанням, невиконанням посадових обов'язків, демонстративною завищеною думкою педагога про себе серед інших колег, небажанням керівництва вступати у конфлікт та розв'язувати його, несправедливе преміювання та похвала педагогів тощо.

У науковій літературі організаційні конфлікти розглядають як суперечності, які виникають у процесі функціонування певних організаційних структур (організацій, підприємств, закладів тощо). Такі конфлікти є результатом активного зіткнення двох або більше різноспрямованих сил, яке виникає у зв'язку з розбіжностями позицій, інтересів, ціннісних орієнтацій, соціальних установок, планів як окремих працівників, керівників, формальних і неформальних груп, що функціонують в організації, так і організацій загалом внаслідок загострення суперечностей у процесі їх діяльності й розвитку. Предметом організаційного конфлікту є об'єктивно наявна чи уявна проблема, що слугує причиною протистояння між сторонами (проблема влади, взаємин, сумісності тощо), а об'єктом – те, на що претендує кожна зі сторін конфлікту, що викликає суперечності між ними (ресурси, право власності, право приймати рішення та ін.) [4].

Організаційний конфлікт – це будь-який різновид конфлікту, що проявляється в організації як цілісній системі, один із найрозповсюдженіших форм людської взаємодії. Тому до розуміння організаційного конфлікту можна застосувати загальну конфліктологію і, передусім, теорію педагогічних конфліктів з урахуванням специфіки організації як системи. Одночасно організаційні конфлікти необхідно вирізняти від інших видів для уникнення переносу особистісних взаємин на організаційні та зміщення вражень, розуміння істинних підстав конфлікту [2].

У контексті нашого дослідження важливим є визначення конфлікту, яке пропонують учені А. Ануцов та А. Шипилов: «Під конфліктом слід розуміти найбільш гострий спосіб вирішення значущих суперечностей, які виникають у процесі взаємодії, що полягає в протидії суб'єктів конфлікту і зазвичай супроводжується негативними емоціями [1].

Якщо в конфліктах беруть участь окремі люди, що представляють інтереси, інших осіб чи групи людей, то опоненти, які є учасниками конфлікту, мають різну «вагу» і «силу», від яких залежить результат перемоги. При отриманні перемоги у конфлікті одна сторона відчуває себе більш впевнено у своїх думках та позиції, яку вона зайняла. На думку цього учасника – це робить його більш досвідченим та розумнішим в очах інших колег. Так би мовити «окрилена славою перемоги». Що ж стосується опонента, тут зовсім протилежний діапазон відчуттів розчарування, невпевненість у собі, роздратування, занижена самооцінка, неприязнь колег, головний біль, біль у серці та ін.

Конфлікти виникають здебільшого через те, що всі учасники мають досвід спілкування з абсолютно різними групами власного оточення. Це вносить в мислення кожного зовсім різну поінформованість і, як наслідок, впливає на спосіб мислення та форми висловлення власної думки та формує особисту позицію.

Результати проведеного нами дослідження у двох вікових групах у складі 14 осіб дали змогу виявити такі причини конфліктів в колективі ЗЗСО: у віковій групі 20-39 років (1 група) схильність до міжособистісних конфліктів становить 38%, а в групі 40-60 років (2 група) 25%, фахові конфлікти у 1 групі – 50,1%, а у 2 групі – 34,4 %, схильність до мотиваційно-матеріально-технічних конфліктів у молодій групі – 72,36%, а у старшій – 48,8% управлінсько-особистісні конфлікти у віковій групі 20-39 років – 55,6%, а у групі 40-60 років – 56,3%. Частка педагогів, які не беруть участь у конфліктах серед молодого колективу – 50,1%, а серед старших – 46,8%. Наведені дані анкетування свідчать про високий рівень конфліктності в колективі та неготовність керівників ЗЗСО їх конструктивно вирішувати.

Часто педагогічні конфлікти мають деструктивну поведінку, яка знижує ефективність педагогічного процесу. Від вирішення педагогічного конфлікту залежить подальша діяльність кожного учасника, їхні плани на майбутню педагогічну співпрацю та на результат спільної діяльності. Якщо конфлікт набув великого масштабу і зачепив усіх учасників-педагогів, то після такого інциденту навряд чи захочеться працювати спільно на результат. У такому разі страждає репутація колективу (залежно від ситуації), репутація кожного учасника конфлікту окремо та імідж і престиж ЗЗСО.

При частих педагогічних конфліктах в учасників виробляється стресостійкість у певних ситуаціях, відраза, обурення. Дуже інтенсивні та нерозв'язані конфлікти приносять сильні страждання та почуття нещастя. При розв'язанні конфлікту людина може застрягти в такій ситуації, або виникає почуття байдужості брати участь у вирішенні проблеми (самоусунення), бажання втекти. Також педагог може повністю або частково ізолювати себе від небажаної ситуації, яка склалась. Все це залежить від природи конфліктної ситуації. Якщо педагогічний конфлікт все ж таки виник, ним уже пізно керувати, його потрібно вирішувати, це єдине правильне рішення, але шлях до згоди є нелегким.



У вирішенні конфлікту важливу роль відіграє керівник ЗЗСО, який у свою чергу має знайти вихід із складної ситуації та врегулювати її. Він повинен володіти технологією конструктивного вирішення конфлікту та застосування її на практиці. Також досвід керівника відіграє не менш важливу роль.

Відомі фахівці в галузі управлінської психології К. Томас та Р. Кілмен виділяють п'ять основних стратегій (стилів поведінки) в конфліктних ситуаціях: пристосування, компроміс, співробітництво, уникнення, конкуренція [3]. Серед цих стратегій найбільш актуальними в педагогічній сфері є співпраця, оскільки є необхідність об'єднання та сходження спільних думок.

Стиль співробітництва передбачає розв'язання конфлікту і вбачає в собі руйнування його причин. У разі відходження та погодження розв'язання конфліктів відкладається, а сам конфлікт переходить у приховану форму. Компроміс може бути лише частковим вирішенням конфліктної суперечки, адже залишається певною мірою велика зона взаємних стосунків, а причина конфлікту повністю не зникає. Усі суб'єкти педагогічного процесу в конфлікті не мають яскраво визначеної поведінки, яка зводиться до одного виокремленого стилю, а містить певним чином елементи усіх стилів поведінки.

Конфлікт може стати досвідом для всіх учасників педагогічного процесу. За певних умов педагогічний конфлікт можна використати як джерело життєвого досвіду, самоорганізації та самовдосконалення. Кожен учасник, коли вступає у конфлікт, повинен розуміти, чи він готовий до емоційної та розумової боротьби з опонентом, і чи цей конфлікт має значення у професійній діяльності. Оцінка правильних рішень допомагає визначити рівень компетентності.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ

1. Анушцов А. Я., Шипилов А. И. Конфликтология. М.: ЮНИТИ, 1999. 507 с.
2. Балабанова Л. В., Савельєва К. В. Конфліктологія: навч. посібник К.: Видав. Дім «Професіонал», 2009. 280с
3. Бандурка А. М., Друзь В. А. Конфликтология: учеб. пособие. Харьков: Фортуна-Прес, 1997. 335 с.
4. Ягупов В. В. Військова психологія: підручник. К.: Тондем, 2004. 656 с.

УДК 373.24

**Левицький Вадим Едуардович,**  
кандидат педагогічних наук, доцент  
кафедри логопедії і спеціальних методик  
Кам'янець-Подільського національного  
університету імені Івана Огієнка,  
м. Кам'янець-Подільський

### ВЗАЄМОДІЯ БАТЬКІВ ТА ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ У ФОРМУВАННІ КУЛЬТУРНО-ГІГІЄНІЧНИХ НАВИЧОК

З перших днів життя при формуванні культурно-гігієнічних навичок йде не просто засвоєння правил і норм поведінки, а важливий процес соціалізації дитини, «входження» у світ дорослих. Раннє дитинство є базовим початковим періодом для формування культурно-гігієнічних вмінь та навичок.

*Мета:* на базі аналізу психолого-педагогічної літератури та педагогічної практики описати окремі напрямки та особливості взаємодії батьків та закладу дошкільної освіти у формуванні культурно-гігієнічних навичок у дошкільників. *Об'єкт:* процес виховання дітей дошкільного віку. *Предмет:* особливості взаємодії батьків та закладу дошкільної освіти у формуванні культурно-гігієнічних навичок у дошкільників.

Початок формування культурно-гігієнічних навичок збігається зі становленням предметної діяльності. Діючи з предметами особистої гігієни, у дитини розширюється сенсорний досвід, йде ознайомлення з оточуючим світом, реалізується пізнавальна потреба. З часом засвоєння культурно-гігієнічних навичок узагальнюється і переноситься в іншу побутову, ігрову, уявну ситуацію [3].