



06-07 листопада 2025
Хмельницький

ПРОФЕСІЙНЕ СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ: ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ

PROFESIONAL DEVELOPMENT OF PERSONALITY: PROBLEMS AND PERSPECTIVES

Матеріали доповідей
XIII міжнародної науково-практичної конференції
(в двох частинах)

ЧАСТИНА I

Міністерство освіти і науки України
Національна академія педагогічних наук України
Відділення професійної освіти і освіти дорослих НАПН України
Хмельницький національний університет
Інститут професійної освіти НАПН України
Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України
Наукове педагогічне товариство «Польща-Україна»
Університет Марії Кюрі-Склодовської в Любліні (Республіка Польща)
Академія прикладних наук Стефана Баторія (Республіка Польща)
Люблінська політехніка (Республіка Польща)
Сілезька академія (Республіка Польща)
Братиславський університет економіки і менеджменту (Словацька Республіка)

ПРОФЕСІЙНЕ СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ: ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ

PROFESIONAL DEVELOPMENT OF PERSONALITY: PROBLEMS AND PERSPECTIVES

Матеріали доповідей
XIII міжнародної науково-практичної конференції
(в двох частинах)

Частина I

06-07 листопада 2025 р.

Хмельницький

*Рекомендовано до друку рішенням науково-технічної ради
Хмельницького національного університету,
протокол № 10 від 24.10.2025*

Представлено матеріали XIII Міжнародної науково-практичної конференції «Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи». Висвітлено теоретико-методологічні засади і особливості професійного становлення та розвитку особистості; кар'єрного розвитку та підприємницької активності в умовах воєнного стану і повоєнної відбудови України; теоретичні й методичні основи підготовки вчителя трудового навчання і технологій, педагога професійного навчання, андрагога, інших фахівців сфери професійної освіти; напрями модернізації професійної освіти в контексті викликів індустрії та суспільства 5.0; проблеми і перспективи реалізації концепції Нової української школи; цифровізацію освітнього процесу та розвиток педагогічної і мистецької освіти в умовах цифрового суспільства; вітчизняний і зарубіжний досвід забезпечення якості професійної та вищої освіти; професійну освіту і навчання різних категорій дорослого населення в контексті неформальної освіти та сучасного ринку праці.

Матеріали подані мовою оригіналу в авторській редакції. За достовірність фактів, статистичних та інших даних, точність формулювань і висновків відповідають автори.

Редакційна колегія:

Ничкало Н. Г., д-р пед. наук, проф., дійсний член НАПН України (академік);
Радкевич В. О., д-р пед. наук, проф., дійсний член НАПН України (академік);
Базиль Л. О., д-р пед. наук, доц.; ***Матюх С. А.***, канд. екон. наук, доц.;
Андрощук І. В., д-р. пед. наук, проф.; ***Андрощук І. П.***, д-р. пед. наук, проф.;
Самборська О. В. канд. пед. наук, доц.; ***Герніченко І. І.***, канд. пед. наук, доц.

Відповідальний за випуск:

Ничкало Н. Г., д-р пед. наук, проф., дійсний член НАПН України

Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи = Profesional Development of Personality: Problems and Perspectives : матеріали доп. XIII міжнар. наук.-практ. конф., м. Хмельницький, 06–07 листоп. 2025 р.: у 2 ч. / М-во освіти і науки України [та ін.]; / ред. кол.: Н. Г. Ничкало, В. О. Радкевич, І. В. Андрощук [та ін.]. – Хмельницький : ХНУ, 2025.

Ч. 1. – 2025. – 318 с. – Текст укр., англ., пол. – Бібліогр. в кінці ст.

Ч. 2. – 2025. – 210 с. – Текст укр., англ., пол. – Бібліогр. в кінці ст.

ISBN 978-966-330-455-7

Адресовано науковцям, науково-педагогічним і педагогічним працівникам закладів загальної середньої, професійної(професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, інститутів післядипломної педагогічної освіти, аспірантам і здобувачам вищої освіти, які досліджують проблеми професійного становлення особистості.

УДК 378.14:159.923

Павловський Юрій Професійна підготовка педагогів професійного навчання у галузі транспорту в умовах сучасних викликів.....	103
Пасічник Іван Педагогічне моделювання як метод дослідження процесу формування екологічної культури майбутніх медичних фахівців.....	104
Пелех Олена Теоретичні засади методики викладання української літератури для дітей у процесі фахової підготовки вчителя початкової школи.....	106
Плачинда Тетяна Рефлексія та самостійна діяльність як умови професійного становлення особистості.....	107
Подлевська Неля Мовна особистість майбутнього філолога у міжкультурній комунікації.....	108
Процанін Наталія Засоби наочності на уроках технологій у вивченні модуля «Швейна справа».....	109
Рашидова Світлана Інформаційно-аналітичний супровід підготовки педагогів до роботи в інклюзивному освітньому середовищі в умовах цифровізації освіти.....	110
Романюк Катерина Створення багатошарових зображень у техніці «Вовняної акварелі».....	112
Савельєв Микола Оновлення змісту підготовки вчителя технологій у контексті реалізації концепції Нової української школи.....	113
Сиволап Данило Проектування процесу формування професійної культури майбутніх менеджерів підприємств поштового зв'язку.....	114
Сірик Дмитро Інтеграція теоретичної та практичної підготовки у формуванні професійної культури майбутніх юристів.....	115
Соленцова Галина Формування навичок самостійної роботи учнів у системі професійної освіти як запорука підвищення якості професійної освіти.....	116
Соломянюк Володимир Формування ключових компетентностей учнів на уроках технологій в умовах особистісно-орієнтованого навчання.....	117
Срібна Юлія, Перерва Владислав Впровадження інформаційних технологій у сучасній технологічній освіті старших класів.....	118
Сурков Максим Професійний розвиток особистості вчителя технологій у контексті цифрової компетентності.....	120
Тамозьська Ірина Ділова комунікація в управлінні закладом освіти.....	121
Тарчинський Олексій, Красильникова Ганна Значення soft skills у професійній діяльності робітників автотранспортного профілю.....	123
Терещук Олена Майстер-клас як форма проведення уроку виробничого навчання при підготовці кваліфікованих робітників з професії «Кухар».....	124

ДІЛОВА КОМУНІКАЦІЯ В УПРАВЛІННІ ЗАКЛАДОМ ОСВІТИ

Ділова комунікація переважно є систематичним процесом, який відіграє важливу роль у реалізації стратегії освітнього закладу, «генеруванні» інноваційних рішень для оптимізації його функціонування, забезпеченні ефективного управління освітнім процесом. Суб'єктами ділової комунікації є ректор, адміністрація, керівники структурних підрозділів, педагогічні / науково-педагогічні / наукові працівники, здобувачі освіти, зовнішні партнери (представниками міжнародних освітніх закладів та установ, громадських організацій; стейкхолдери) та ін.

Ділове спілкування, як зазначає Г. Чайка, має свої особливості: співрозмовник є значущою особистістю для суб'єкта; він повинен бути обізнаним щодо суті справи, «предмета» обговорення; метою учасників комунікативної взаємодії є продуктивна співпраця [3; с. 23].

Комунікативна природа управління, як зазначає Л. Орбан-Лембрик, виявляється в таких аспектах:

- 1) комунікація як функція управління має інтегральну здатність;
- 2) спілкування – це соціальний / діалогічний феномен; здійснюється учасниками управлінського процесу; пов'язане із спільною діяльністю;
- 3) керівник і співробітник, який обіймає посаду нижчого рівня, у процесі обміну інформацією, взаємного її сприйняття, взаємодії є активними учасниками спільної діяльності;
- 4) управлінська діяльність здійснюється в конкретному соціально-психологічному просторі (відносини в середині організації, зовнішні зв'язки), передбачає реалізацію комунікативного потенціалу учасників спільної діяльності та спілкування [2; с. 365].

Акцентуємо увагу на основних характеристиках ділової комунікації в закладі освіти: 1) мова спілкування – українська; 2) функціональні обов'язки суб'єктів освітнього процесу визначають характер субординації у професійному спілкуванні; 3) здійснюється вертикально (керівництво ↔ педагогічні / науково-педагогічні / наукові працівники), горизонтально (між співробітниками, які в закладі освіти знаходяться на одному ієрархічному рівні), діагонально (між педагогічними / науково-педагогічними / науковими працівниками різних структурних підрозділів; між співробітниками різних ієрархічних рівнів); 4) орієнтування на досягнення управлінських, навчальних та наукових цілей (наприклад: координування педагогічної, наукової, виховної та видавничої діяльності, контроль за якістю освіти, планування науково-освітніх заходів, моделювання науково-освітнього / інклюзивного середовища, співпраця з міжнародними партнерами, реалізація проєктів тощо); 5) використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій для організації дистанційного навчання, проведення нарад, ділових переговорів, бесід, засідань (кафедральних, ученої / науково-методичної ради, профспілкового комітету; комісій: стипендіальної, акредитаційної, ліцензійної, приймальної тощо); 6) урахування культурних відмінностей здобувачів освіти (традицій, цінностей, гендерних особливостей / стилю спілкування), що вимагає гнучкості й чутливості в діалогічній взаємодії; 7) дотримання принципів академічної доброчесності, професійної етики (чесність, порядність, прозорість, повага, відповідальність, справедливість, професіоналізм, тактовність, толерантність, гуманізм) та комунікативної культури, що сприяє формуванню сприятливого соціально-психологічного клімату в університетському колективі, дотриманню корпоративної соціальної відповідальності; 8) інтерактивність (передбачає взаємодію / зворотний зв'язок учасників освітнього процесу в комунікації: сприйняття, декодування, розуміння та оцінювання змісту отриманої інформації, реагування (вербально/невербально) на контекст розмови, що сприяє ухваленню зважених рішень); 9) використання здебільшого формальних каналів комунікації, які функціонують відповідно до структури освітнього закладу, посадових інструкцій і регламентів (офіційні документи: листи (запити, вимоги, прохання, пропозиції, рекомендації, попередження, підтвердження, повідомлення, нагадування, супровідні), накази, протоколи, інструкції, оголошення; форми колективного обговорення актуальних питань, пов'язаних із професійною діяльністю: нарада, збори трудового колективу, дискусія, перемовини, бесіда, ділова телефонна розмова, співбесіда). Отже, функціонування закладу освіти залежить від ефективної системи комунікації. Комунікація є важливою для всіх учасників освітнього процесу, адже саме вона допомагає реалізовувати управлінські завдання.

Вважаємо доцільним введення до освітньо-наукової програми «Управління закладом освіти» (другого (магістерського) рівня вищої освіти (спеціальності ДЗ «Менеджмент»)) вибіркового освітнього компонента «Ділова комунікація в управлінні закладом освіти» для вивчення в Харківському національному університеті імені В. Н. Каразіна.

Мета викладання цього навчального курсу – формування в магістрів професійних знань, умінь / навичок ділової комунікації, необхідних для ефективної управлінської діяльності в закладі освіти,

організації продуктивної взаємодії з учасниками освітнього процесу (педагогічними, науково-педагогічними та науковими працівниками, здобувачами освіти, зовнішніми партнерами).

У контексті вивчення навчальної дисципліни «Ділова комунікація в управлінні закладом освіти» передбачено проведення лекційних та практичних занять, організацію самостійної роботи.

Зауважимо, що однією з умов діяльності педагогічних і науково-педагогічних працівників закладу вищої освіти є проектування завдань, які сприяють формуванню в здобувачів компетентностей (загально-освітніх / фахових) [1].

Презентуємо систему завдань до модуля «Комунікативні технології в управлінні закладом освіти» для практичної та самостійної роботи здобувачі другого (магістерського) рівня вищої освіти (спеціальності ДЗ «Менеджмент»).

Завдання 1. Створіть опитувальник «Цифрові комунікації в закладі освіти: оцінка ефективності, пропозиції щодо вдосконалення» (10-15 запитань різного типу: закритих / відкритих, складних / простих) за допомогою сервісу Google Forms. Сформулюйте мету до цього опитувальника (стисло).

Завдання 2. Створіть інформаційну графіку «Цифровий етикет у закладі освіти».

Завдання 3. Кейс-аналіз «Імідж в конфліктних ситуаціях» / «Конфлікт інтересів. Стратегія прийняття управлінського рішення».

I. Запишіть алгоритм дій, що сприятиме підтримці позитивного іміджу керівника закладу освіти / структурного підрозділу під час вирішення конфліктної ситуації.

Ситуація 1. У соціальних мережах з'явився допис здобувача / колеги з необґрунтованою негативною оцінкою діяльності науково-педагогічного працівника закладу освіти, що стало темою для обговорення громадськості.

Ситуація 2. Конфлікт інтересів:

а) звільнення працівника (педагогічного/науково-педагогічного/ наукового) із ЗВО;

б) оновлення робочої навчальної програми дисципліни «Ділова комунікація в управлінні закладом освіти» науково-педагогічним працівником, який не є її розробником; в) магістр подає до редакції фахового журналу статтю для публікації, але не відреагував на зауваження керівника щодо виправлень помилок у цитуванні й оформленні літературних джерел.

II. Доповніть список «висловлювань-маркерів», які можна використати під час вирішення конфлікту.

«Висловлювання-маркери»: Я впевнений, що...; Спробуємо разом вирішити цю проблему...; Ви погоджуєтесь...; Я так вважаю, бо (тому що)...; Спробую вас переконати такими аргументами...; На жаль, ви помиляєтесь, що...; Моя позиція видається справедливою з огляду на те, що...; Хочу піддати сумніву...; Не можу погодитися з думкою...; Підсумовуючи, можу впевнено сказати, що...; Резюмуємо, що...

III. Дайте обґрунтовані відповіді на запитання.

Які комунікативні стилі й стратегії доцільно використати для вирішення конфліктної ситуації? Які засоби для зворотного зв'язку (електронну пошту, месенджери, відеозв'язок, соціальні мережі, чати) є ефективними для вирішення конфліктної ситуації?

Завдання 4. Створіть повідомлення (пост) для сторінки освітнього закладу в соціальній мережі («Інстаграм» / «Телеграм» / «Фейсбук» / «Твіттер»).

Орієнтовні теми повідомлення: досягнення здобувачів освіти; міжнародна діяльність; наукові заходи; визначні події; результати II Міжнародної науково-практичної конференції «Тенденції розвитку педагогіки та освіти в умовах цифрових трансформацій».

Завдання 5. Запишіть правила (10-15) щодо ефективної комунікації в «цифровому освітньому середовищі» у діадах: 1) працівник (педагогічний / науково-педагогічний / науковий) ↔ працівник (педагогічний / науково-педагогічний / науковий); 2) керівник структурного підрозділу ↔ працівник (педагогічний / науково-педагогічний / науковий); 3) керівник структурного підрозділу ↔ зовнішні партнери.

Підбиваючи підсумок, маємо констатувати, що ефективне ділове спілкування сприяє зростанню задоволеності педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників своєю професією, і як наслідок, – позитивно впливає на продуктивність їхньої професійної діяльності, а також є ключовим чинником у формуванні успішного керівника закладу вищої освіти з лідерськими якостями.

Література

1. Piddubna N., Pavlova I., Ievliev O., Tamozhska I., & Varga, N. (2022). Pedagogical features of the development of sociocultural competence in the process of Rural Education. *Revista Brasileira de Educação do Campo*. V.7. e13892. DOI: <https://doi.org/10.20873/uft.rbec.e13892>
2. Орбан-Лембрик Л. Е. (2010). Психологія управління : навч. посіб. Київ : Академвидав. 544 с.
3. Чайка Г. Л. (2005). Культура спілкування менеджера : навч. посіб. Київ : Знання. 442 с.