зміни у державі, європейський вектор розвитку освіти України, орієнтацію на ключові компетентності особистості і професії XXI ст., модернізацію системи освіти, її структури і змісту, вимоги до якості освіти, демократизацію суспільства і шкільного життя, виклики інформаційного суспільства, зростаючу конкуренцію на ринку освітніх послуг. Подальших теоретичних та практичних розробок потребують питання розвитку критичного мислення директора школи, управління змінами, вміння працювати у команді, оцінювання навчального впливу, управління навчальними програмами та управління знаннями, управління взаємодією школи, влади і громади, побудова демократичної моделі управління закладом.

Дискусія: Обговоренню підлягають проблеми виявлення та підтримки раннього (шкільного) лідерства у поєднанні зі схильністю до педагогічної діяльності, побудови індивідуальної траєкторії підготовки та підтримки майбутнього директора школи, формування його управлінських компетентностей від шкільних років до закінчення навчання в магістратурі за спеціальністю "Управління навчальним закладом" та призначення на посаду керівника закладу освіти. Дискусійним є питання внесення до переліку вимог претендентів на посаду директора школи лише тих осіб, які закінчили (або навчаються) магістратуру за спеціальністю "Управління навчальним закладом".

Список використаних джерел

1. 21st Century Competences [Electronic resource]. Access mode: https://goo.gl/U1jKSH pp.12-14.
2. World Development Report (WDR) 2018[Electronic resource]. Access mode: https://goo.gl/Z2XKAG.
3. Siemens G. What does it mean to know today? / G. Siemens // Education Review. – 2006. – № 16(08). – P. 13.
4. Caldwell, B. Re-imaging educational leadership / B. Caldwell. – Melbourne, ACER. – 2006. – P. 71.
5. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Дж. Равен ; пер. с англ. – М. : Когито – Центр, 2002.
6. Association for Talent Development td.org/model Prince's Trust [Electronic resource]. Access mode: https://goo.gl/cjRDUy.
7. Клокар Н. І. Концептуальні засади розвитку управлінських компетентностей директорів опорних шкіл у процесі підвищення кваліфікації / Н. Клокар // Післядипломна освіта в Україні. – 2017. – № 2. – С. 39–49.
8. Закон України "Про освіту" [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://goo.gl/cWNZ9Q.
9. Концепція нової української школи [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://goo.gl/qjHZv4.

References

1. 21st Century Competences (2017) [Electronic resource]. Access mode: https://goo.gl/U1jKSH pp.12-14.
2. World Development Report (WDR) (2018) [Electronic resource]. Access mode: https://goo.gl/Z2XKAG.
3. Siemens G. What does it mean to know today? Education Review. – 2006. – № 16(08). – P.13.
4. Caldwell B. Re-imaging educational leadership. ACER, Melbourne. – 2006. – P. 71.
5. Raven J. Kompetentnost v sovremennom obschestve: vyyavleniye, razvitie i realizaciya [Competence in modern society: identification, development and implementation], translate from english, Kogito – Centr, Moscow, Russia, 2002.
6. Association for Talent Development [Electronic resource]. Access mode: https://goo.gl/cjRDUy.
7. Klokar N. I. "Conceptual basis of development of managerial competences of directors of reference schools in the process of advanced training", Pislyadyplomna osvita v Ukrayini. – 2017. – № 2. –P. 39–49.
8. Zakon Ukrayiny "Pro osvitu" (2017) [Law of Ukraine "On Education"] [Elektronnyyi resurse]. Rejym dostypy: https://goo.gl/cWNZ9Q.
9. Koncepciya novoyi ykrayinskoyi (2017) [The concept of a new Ukrainian school] [Elektronnyyi resurse]. Rejym dostypy: https://goo.gl/qjHZv4.

Надійшла до редколегії 15.02.18

N. Klokar, Doctor of Science (Pedagogics), Professor
University of Educational Management of National Academy of Educational Sciences, Kyiv, Ukraine

MANAGEMENT COMPETENCES OF A SCHOOL PRINCIPAL: MODERN TRENDS

The article deals with the problem of development of management competences of school principals. The author makes a review of world education trends, pays attention to the new approaches of modern competences such as critical thinking, analysis, and problem solving which have been regarded as key indicators for success. Taking into account the theoretical & methodological foundations of the problem which was researched by many Ukrainian & foreign scientists, the author underlines the importance of solving some social & economic problems in order to make modernization of secondary school education system. Very important is to use new approaches of 21st Century Pedagogy: teach how to 'learn to learn', promote teamwork, exploit technology to support learning, foster students' creativity & others. Special attention is paid to World Bank Report 2018 where the analysis of the world education situation is given & to main approaches to competences of a modern person which are described by Association for Talent Development. All these materials are used for scientific research & experimental work on the problem of development of management competences of school principals which are done by the University of Education Management. Analyzing the results of experimental work, the author underlines the fact that all school leaders which took part in the research are ready to learn & to develop their management competences. In the process of the development of such competences a very important thing is to use modern principals: transparency, integration, rights & freedoms, innovation, activity, dynamic & mobility. Critical thinking, knowledge management, performance improvement, instructional design, learning technologies, managing learning programs, coaching, integrated talent management, managing learning programs should be developed in the process of professional activity of school principals.

Keywords: education of the XXI century, New Ukrainian school, director, development of managerial competencies.

УДК 378 (092) ***https://doi.org/10.17721/2415-3699.2018.7.08***

Н. Кошечко, канд. пед. наук, доц.
Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ НАВЧАННЯ СТУДЕНТІВ З ПЕДАГОГІЧНОЇ КОНФЛІКТОЛОГІЇ

Здійснено аналіз актуальних ідей із проблеми навчання студентів педагогічній конфліктології. Особливий акцент поставлено на технологіях її вивчення. Виняткову увагу приділено коучингу, менторінгу, медіації, модерації, фасилітації.

Ключові слова: педагогічна конфліктологія, технології навчання студентів, коучинг, менторинг, медіація, модерація, фасилітація.

Постановка проблеми. Актуальність проблематики полягає у тому, що у сучасній вищій школі України протягом століть домінувала традиційна система навчання, яка загалом задовольняла суспільні потреби. Однак кінець XX – початок XXI століття ознаменувалися революційними соціально-економічними, інформаційними змінами, які вимагали кардинальних змін в освітньому середовищі. Якщо у традиційному навчанні увага акцентувалася на запам'ятовуванні і відтворенні інформації, то у нових умовах виникла потреба розвитку творчого продуктивного мислення студента, формування його комунікативних умінь та практичної підготовки до активної життєдіяльності у постійно мінливому соціальному середовищі. Освіта стає визначальною галуззю, у якій формується майбутнє інте-

© Кошечко Н., 2018

лектуальне багатство суспільства, усіх його сфер [4]. Відбувається швидке зростання об'ємів інформації, що потребує швидкого оновлення змісту, форм, методів і засобів навчання, утвердження принципу неперервності освіти протягом усього життя.

Актуальна проблема підвищення якості професійної освіти та технологій її покращення спонукають до активних пошуків та досліджень сучасних науковців. У вищій школі відбуваються процеси модернізації її змісту, методів та технологій, які набувають визначального значення у процесі навчання студентів, вивчення ними гуманітарних дисциплін.

До них належить, зокрема, *педагогічна конфліктологія*, яка тлумачиться нами як теоретико-прикладна царина, що базується на дослідженні сутності, чинників виникнення, специфіки та динаміки педагогічних конфліктів. У цій дисципліні виняткова увага приділяється набуттю студентами позитивного досвіду та засвоєння ними теоретико-методичних рекомендацій для успішного попередження та ефективного конструктивного розв'язання *педагогічних конфліктів*. Вони виникають у взаємодії учасників навчально-виховного процесу (студентів, викладачів, адміністрації) через наявність певних протиріч, суперечностей у ціннісних орієнтаціях, поглядах, взаємних очікуваннях, нетактовності у спілкуванні, деструктивних вчинках, а також недостатньої конфліктологічної культури індивідів.

Педагогічна конфліктологія **–** сфера наукових психолого-педагогічних знань про способи та засоби передбачення, запобігання й подолання розбіжностей, що виникають у навчально-виховному процесі освітніх інституцій. У ньому особливий акцент поставлено на *новітніх технологіях*, які являють собою чіткий логічний змодельований алгоритм дій студента та викладача спрямований на досягнення мети за допомогою найсучасніших способів та засобів освітньої діяльності у вищій школі [2, с. 17].

Мета публікації: проаналізувати та охарактеризувати інноваційні технології навчання студентів з педагогічної конфліктології у вітчизняній вищій школі.

Для досягнення мети були реалізовані наступні **завдання**:

- проаналізовано актуальні ідеї навчання студентів педагогічній конфліктології;
- охарактеризовано технології навчання з педагогічної конфліктології у вищій школі;
- обґрунтовано коучинг, менторінг, медіацію, модерацію, фасилітацію як технології вивчення педагогічної конфліктології у вітчизняних закладах вищої освіти.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. У наш час проблемами розробки та втілення інноваційних освітніх технологій навчання та викладання займалися В. Андрєєв, І. Дичківська, Н. Криворучко, І. Підласий, В. Сластенін, В. Шапкін та інші.

Аналіз наукової літератури з проблеми конфліктів у закладах освіти дозволяє стверджувати, що вчені (А. Анцупов, Н. Ануфрієва, І. Ващенко, Н. Грішина, В. Журавльов, Г. Ложкін, М. Пірен, Н. Пов'якель, А. Шипілов та інші) найбільшу увагу приділяли з'ясуванню сутності конфліктів, причин їх виникнення, розв'язанню конфліктних ситуацій.

Г. Козирєв, І. Козич, С. Пащенко, Г. Шевченко в основному досліджували специфіку соціально-педагогічних конфліктів у вищих навчальних закладах. Г. Антонов, Н. Булатевич, Н. Буркало, І. Ващенко, Н. Волкова розглядали деякі аспекти динаміки конфліктів у вищій школі. І. Сингаївська, І. Сорока виняткову увагу приділяли профілактиці конфліктів у педагогічних колективах ВНЗ.

Питання інноваційного конфлікту можна зустріти у дослідженнях багатьох сучасних вчених, таких як А. Анцупов, І. Артюх, О. Бандурка, І. Ващенко, І. Вовк, Л. Ємельяненко, С. Ємельянов, А. Ішмуратов, Л. Карамушка, М. Пірен, В. Тарабаєв, А. Шипілов та інші. *Інноваційні конфлікти,* що являють собою цільові зміни в організації, спрямовані на удосконалення і створення нового продукту, технології, організаційної форми управління, тощо.

Оскільки інновації дозволяють більш гнучко реагувати на вимоги часу та ринку, то можна говорити про процес заміни старого новим, котре, цілком об'єктивно, може породжувати соціальні протиріччя. Будь-які перетворення стосуються інтересів широкого кола людей. Чим радикальніші і масштабніші проведені зміни, тим частіше вони викликають протиріччя. У той же час можна говорити і про те, що чим більша кількість людей буде задіяна в різноманітних інноваційних процесах, тим більше вони будуть створювати умови для зняття деструктивних напружень і конфліктних ситуацій.

Сучасна психолого-педагогічна наука та практика використовують термін "інноваційна діяльність", який означає оновлення технології навчання та перебудову особистісних установок викладача. Під інноваційними процесами в освіті розуміють процеси виникнення, розвитку і проникнення в широку практику педагогічних нововведень, оскільки інновація – це не лише створення і впровадження нововведень, а й такі зміни, які мають визначальний характер, супроводжуються змінами в різновидах діяльності, стилі мислення. Впровадження інновацій у педагогічний процес покликане забезпечити підвищення якості навчання студентів або знизити витрати на досягнення звичних результатів освіти. Інноваційна педагогічна діяльність полягає у розробці, поширенні та застосуванні освітніх інновацій. Метою будь-якого нововведення є підвищення ефективності педагогічного процесу. Його ефективність залежить від того, яких витрат потребує конкретна інновація і як довго вона даватиме корисний ефект [1, с. 18-21].

Отже, інновації (або нововведення) вищій школі – це покращення та підвищення якості освітнього процесу в її інституціях за допомогою новітніх технологій, організаційних форм управління.

Сучасні педагоги велику увагу приділяють таким новітнім технологіям як *коучинг, менторінг, медіація, модерація та фасилітація* у освітньому процесі вищої школи. Адже, важливим аспектом професійної підготовки студентів є не тільки засвоєння відповідних знань, а й відпрацювання конкретних вмінь та навичок, що можливе за умов *практичної тренінгової діяльності,* яка є принциповою основою для засвоєння дисципліни "Педагогічна конфліктологія". У ній виняткову увагу звернуто на відпрацювання студентами вмінь, навичок комунікативної діяльності, на її технології. У галузі освіти комунікативна, професійно-педагогічна компетентність стає основним інструментом діяльності успішної особистості.

Результати аналізу наукових праць вітчизняних та зарубіжних вчених [1, 2, 5] свідчать про те, що *коучинг* – це наукове знання, що спочатку виникло на перетині психології, менеджменту, філософії, логіки і життєвого досвіду; процес, спрямований на досягнення цілей у різних сферах життя. Слово "коучинг" має угорське походження і закріпилося в Англії у XVI ст. В той час воно позначало віз, карету. У цьому проглядається одна із глибоких аналогій феномену – "те, що швидко доставляє до мети і допомагає рухатися".

Пізніше, у другій половині XIX ст. англійські студенти називали цим терміном приватних репетиторів. На початку дев'яностих років XIX ст. це слово ввійшло в спортивний лексикон, як назва спортивного тренера, який дійсно допомагає використати усі внутрішні ресурси і підня-

тися на наступний рівень. Насамперед слово "коуч" позначало тренера, здатного зробити з людини чемпіона, тобто мова йшла про виховання переможців.

Потім, термін "коучинг" або дослівно "*тренерство*" перейшов на означення будь-якої діяльності, пов'язаної з інструктуванням і консультуванням. З 80-х років XX ст. коучинг офіційно визнаний у бізнесі. На сьогодні існує приблизно 50 шкіл і біля 500 видів коучингу, починаючи від VIP-коучингу і закінчуючи соціальною роботою. Як окрема професія коуча сформувався на початку 90-х років XX ст. У США вона офіційно визнана у 2001 році завдяки Міжнародній Федерації Коучів.

Згодом *коучинг* став тлумачитися як технологія, яка сприяє підвищенню результативності, навчанню й розвитку іншого індивіду. Це мистецтво відносин, які допомагають особистостям одержати виняткові результати в їх житті, кар'єрі або в суспільних справах.

В основі *коуч-підходу в освіті* – вміння викладача формулювати важливі потужні запитання, які сприятимуть визначенню потреб і сподівань студентів, стимулюють мислення, змушують розкрити їх потенціал. За допомогою коучингу студенти розширюють сферу пізнання, підвищують ефективність і якість свого життя. Коучинг – взаємостосунки між викладачем і студентами, коли педагог ефективно організовує процес пошуку студентами кращих відповідей на питання, що їх цікавлять, допомагає розвиватися, закріплювати нові навички і досягати високих результатів у засвоєнні дисципліни "Педагогічна конфліктологія".

Вченими визначено наступні *принципи коучингу*, якими керується викладач у процесі взаємодії зі студентами:

1. Принцип усвідомлення і відповідальності, що передбачає включення самосвідомості студента, формулювання ним цілей для досягнення результату, вміння знаходити оптимальні шляхи для вирішення завдань.

2. Принцип єдності і взаємодії передбачає, що позитивні результати в одній сфері діяльності приводять до досягнень в інших. Усвідомлення особистісних проблем у взаємостосунках впливає на інші види діяльності.

3. Принцип гнучкості. Формування гнучкості мислення, усвідомлення стереотипів і алгоритмів своєї поведінки. Разом з коучем розробляється поетапне формування нової стратегії як особистісного, так і професійного розвитку.

4. Принцип партнерства передбачає комунікативне співробітництво та формування партнерських стосунків.

5. Принцип ієрархічності розвитку, який передбачає подолання застарілих стереотипів.

Перенесений у навчальне середовище, коучинг забезпечує набір методик для формування важливих самоосвітніх умінь особистості, а саме:

- виокремлення, аналізу, подолання труднощів і проблем, які виникатимуть у процесі навчання;
- ефективного спілкування та навчання в колективі, групі, соціальних мережах;
- організаторських і управлінських умінь;
- умінь самоаналізу та самомотивації тощо.

Спілкування у стилі "коучинг" вимагає від викладача щирого зацікавлення студентами, емоційної компетентності, емпатії, неупередженості, активного слухання, професійних знань, технологій і досвіду. Кожен заклад вищої освіти зацікавлений у такому більш ефективному використанні людських здібностей, розвитку потенціалу педагогів і студентів. Коучинг – дієва технологія для саморозвитку особистості, що допомагає не тільки підвищувати якість засвоєння дисципліни "Педагогічна конфліктологія", а й навчання студентів в цілому.

У вищій школі менторінг використовується рідше, ніж попередня технологія, що пов'язано з його специфікою.

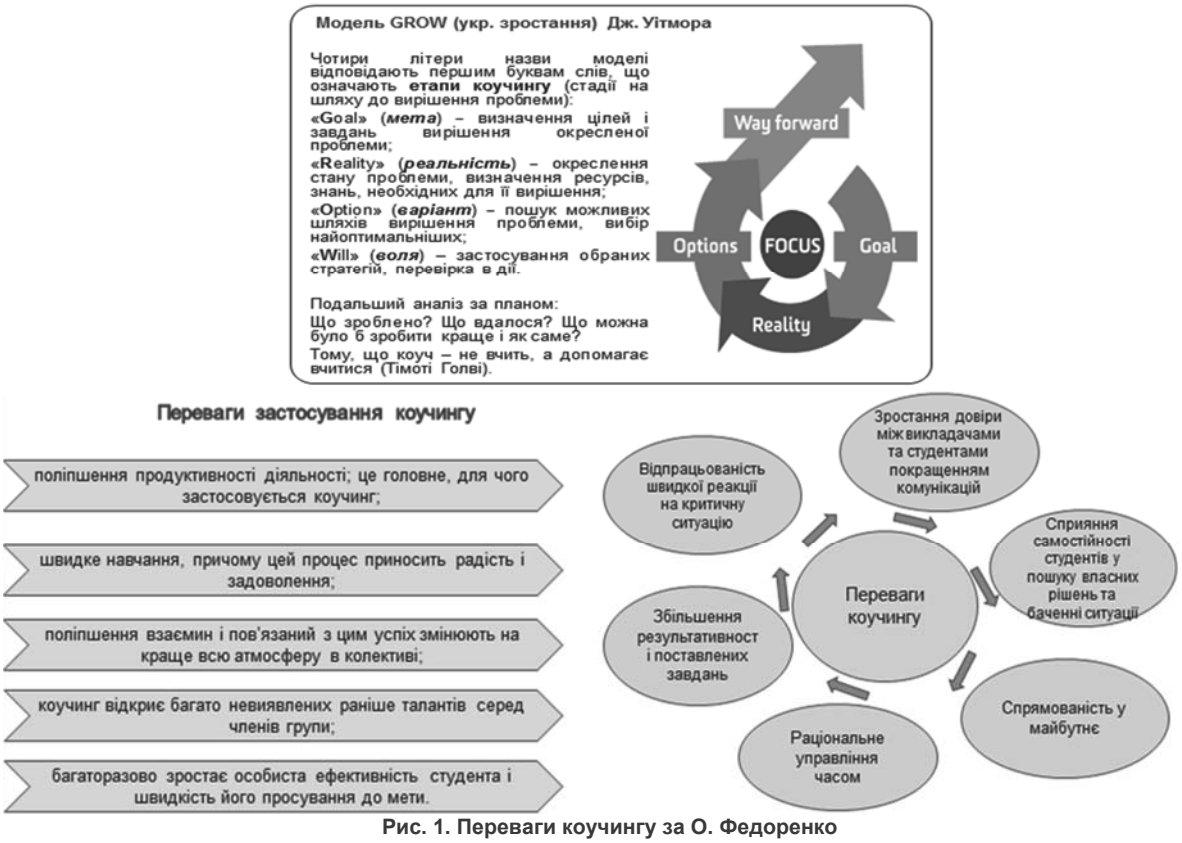

Рис. 1. Переваги коучингу за О. Федоренко

Менторінг, *менторство* або "наставництво" ("ментор, той, хто дає поради, навчає; наглядає та контролює; порадник, вчитель") – це комплексний інтерактивний процес між викладачем та студентом, який має нижчий

рівень знань та досвіду. Наслідком цієї співпраці стає освітнє та кар'єрне зростання студентів [6].

У зарубіжній та вітчизняній практиці наставництво розвинулося у масовий рух у системі професійно-технічної освіти та виробничого навчання з кінця 50-х років XX ст. У сфері освіти наставниками переважно стають професори (засновники наукових шкіл) тієї галузі, яка зацікавила студента. Наставництво – багатогранний двосторонній процес, у якому зростає і розвивається не лише підопічний, який опановує дисципліну "Педагогічна конфліктологія", але і ментор.

Діяльність ментора включає процеси:

- формулювання завдань і ранжування їх у вигляді оперативних цілей;
- вибір засобів здійснення поставленої мети;
- розробка індивідуальної програми досягнення поставленої мети і керівництво її реалізацією;
- визначення конкретних термінів і обсягу виконання програми;
- узгодження і координація окремих видів робіт;
- систематичний контроль, перевірка виконання та коригування;
- просвітництво, навчання і виховання;
- оцінка і інструктування при виявленні недоліків, труднощів.

Етапи здійснення менторингу:

I. Схвалення плану особистого розвитку.
II. Формування стимулу до самостійної діяльності.
III. Підтримка діяльності.
IV. Оцінка результатів.

Переваги менторингу	Недоліки (за А. Журавльовою)
+ Забезпечує довгострокову протекцію. **+** Розвиток особистості. **+** Демонструє особисту корпоративну прихильність. **+** Високий ROI (повернення на інвестиції) по відношенню до залучення і підтримки таланту. **+** Навчання без власних помилок студентів на чужому досвіді. **+** Перевірені практикою життя ментора способи вирішення проблемних ситуацій, "готові кліше".	**–** При сприйнятті жорсткого контролю, процес може стати механічним і помилковим, позбавляючи практику її внутрішньої цінності. **–** Може стимулювати "упереджений відбір", якщо ментори зможуть вибирати тих, кого вони хочуть бачити в якості своїх підопічних. **–** Зниження креативності та самостійності як наслідок виконання та слідування порадам наставника. **–** Зменшення відповідальності особистості.

Отже, практика наставництва віднайшла своє місце не лише в освітній сфері у процесі засвоєння дисципліни "Педагогічна конфліктологія", а й все частіше використовується у сфері людських ресурсів та менеджменту, демонструючи плідні результати. Оскільки менторінг має на меті особистісний та професійний розвиток особистості, який може здійснюватися за різних умов протягом усього процесу життєдіяльності.

У освітній діяльності вищої школи довготривало застосовується технологія *медіації*. Спочатку вона почала розвиватися у другій половині XX ст. у США, Великій Британії, Канаді. У 2001 р. був розроблений і прийнятий Уніфікований закон США "Про медіацію". Такі країни загального права, як Німеччина, Австрія, Франція, Данія, Фінляндія, Шотландія, Італія, Польща, Чехія, Словаччина, Македонія, Швейцарія, рухалися важким, звивистим шляхом допоки визнали медіацію як законну й корисну процедуру врегулювання суперечок. У Росії з 1 січня 2011 р. набрав чинності Федеральний закон про процедуру медіації. З квітня 2004 р. розпочато державну програму впровадження медіації в Україні.

Медіація ("посередництво") **–** це популярна технологія вирішення конфліктів за допомогою третьої, незалежної та незацікавленої, сторони. Це процес, у якому нейтральна, вільна від негативних емоцій особа допомагає вирішити конфлікт, сприяючи виробленню добровільної угоди між конфліктуючими сторонами. Медіатор полегшує процес спілкування між сторонами, допомагає глибше зрозуміти їхні інтереси, шукає ефективні шляхи вирішення проблеми, стимулюючи сторони дійти власної згоди [3].

Технологія медіації суттєво покращує вивчення студентами дисципліни "Педагогічна конфліктологія" завдяки інтерактивності, зосередженості на процесі уникнення ескалації конфліктів, універсальності використання.

Під час першої ж зустрічі необхідно ввести **правила** спілкування під час **медіації**, яких потім слід неухильно дотримуватися:

- толерантність, відсутність звинувачень, образ, зайвої емоційності;
- конфіденційність – нерозголошення інформації, отриманої у процесі медіації;
- чіткий виклад фактів з наданням підтверджуючих документів;
- повна добровільність участі в медіації: кожен з учасників може вийти з неї в будь-який момент, якщо вважатиме її подальше проведення безглуздим.

У процесі медіації посередник стежить за тим, щоб правила виконувалися учасниками, створює довірчу атмосферу діалогу, пропонує сторонам по черзі висловити свою думку про ситуацію. Медіатор допомагає учасникам виробити критерії оцінки альтернатив вирішення конфлікту.

Процедура медіації включає наступні **етапи**.

1. *Письмова пропозиція* однієї зі сторін конфлікту про застосування медіації. Якщо протягом 30 днів після одержання пропозиції відповіді не прийнято, пропозиція вважається відхиленою.

2. При отриманні згоди другої сторони укладають *письмову угоду* про застосування медіації, у якій обмовлюється: • предмет суперечки; • особистість медіатора; • організація, що забезпечує проведення медіації; • порядок проведення медіації; • участь сторін у витратах на медіацію; • терміни проведення медіації.

3. Медіатор здійснює свою *діяльність*, яка включає:

- вивчення точок зору сторін;
- бесіди з опонентами;
- пошук компромісу і прийняття рішення.

Медіатор не виносить сам рішення і не примушує до його виконання, а підводить сторони до прийняття самостійного рішення і найбільш прийнятного виходу із ситуації.

4. *Висновок* медіативної *угоди* між сторонами. В угоді описуються зобов'язання сторін і терміни їх виконання.

5. *Виконання* прийнятого рішення сторонами. Сторони добровільно виконують прийняте рішення.

У результаті медіації вибирається найбільш прийнятний варіант і укладається угода. Текст угоди повинен бути чітким, без двозначностей, в позитивних формулюваннях (замість "не буду кричати" треба писати "буду говорити спокійно") – це полегшує виконання угоди сторонами. Дії яких повинні визначатися з описом змісту, часу, місця виконання. Медіатори можуть працювати поодинці і в парах (ко-медіація), наприклад, з різностатевими учас-

никами педагогічного конфлікту можуть працювати медіатори різної статі, щоб виключити ефект гендерної коаліції [3].

Отож, однією із найбільш ефективних технологій у засвоєнні дисципліни "Педагогічна конфліктологія" є медіація – алгоритм урегулювання педагогічного конфлікту між двома опонентами за участю третьої нейтральної сторони.

У вищій школі України останнім часом усе частіше використовується модерація та фасилітація.

Модерація або дослівно "пом'якшення, стримування, поміркованість" – це технологія навчання, спеціальний вид групової роботи, який сприяє оптимізації ідей, думок, поглядів і бачень учасників; пошуку і прийняттю спільного рішення в умовах обмеженості інформації й браку часу [5].

Технологія модерації у викладацькій діяльності дає змогу значно підвищити результативність та якість навчальних занять з "Педагогічної конфліктології" за рахунок посилення мотивації всіх учасників освітнього процесу, активізації пізнавальної діяльності студентів, ефективного управління педагогом процесом навчання.

Як технологія модерація була розроблена ще в 60–70 роки ХХ ст. в Німеччині та використовувалася в ситуаціях, коли потрібно було зібрати громадську думку більшості людей, а традиційні методи опитування не допомагали.

У наш час у галузі освіти ефективність модерації визначається тим, що вона спрямована на активізацію аналітичної та рефлексивної діяльності студентів, розвиток дослідницьких і проектувальних умінь, розвиток комунікативних здібностей та навичок роботи в команді.

Головна мета проведення модерації – найбільш повне залучення всіх учасників у робочий процес і розробка плану дій щодо обговорюваної проблеми. Основним інструментом модерації виступає *візуалізація* (це може бути візуалізація інформації на фліпчарті (сприяє видовищності, інтеракції); візуалізація власних думок та ідей у вигляді певних образів і метафор). Адже, приблизно 75% інформації про світ особистість отримує через зоровий аналізатор, який є визначальним та, зважаючи на це, відповідно потребує задіяння для оптимальності у засвоєнні знань.

Звідси, постає цілком логічне запитання: чим модерація принципово відрізняється від фасилітації, окрім візуального досвіду. Адже у цих поняттях присутня активізація та мотивація учасників, спосіб ведення учасників до вироблення рішення. На думку Г. Ткаченка [5], модерація різниться від фасилітації тим, що у її процесі, тренер-викладач не знає конкретну відповідь на проблемне запитання. Відповідь, до якої, врешті-решт, прийде група у результаті обговорення, модератору невідома. Його завдання – тільки організувати комфортну конструктивну роботу групи. Модератор слідує за рухом дискусії, потребами, запитом групи, яка сама визначає мету, а фасилітатор веде до цілі.

Фасилітація – це професійна організація процесу групової роботи, при якій максимально задіяний потенціал всіх учасників групи. Це простір, в якому актуалізується колективний інтелект, виявляються проривні рішення, розв'язуються проблеми, конфлікти, що керується *фасилітатором* ("тим, хто сприяє, полегшує, допомагає вчитися, знає мету) [5].

Загальну робочу структуру процесу *модерації* можна представити як *послідовність таких кроків*:

І. *Вступ*, включає в себе: – формування та надання порядку денного експертам, які беруть участь; – постановку та ознайомлення з правилами роботи.

Спочатку викладач-модератор ознайомлює студентів з назвою теми (проблеми) заняття, показує спільність інтересів, доводить до свідомості кожного студента його власну роль.

ІІ. *Робочий* етап, що передбачає: – постановку ключових питань; – структуру (послідовність дій); – підбір технік модерації; – формат візуалізації.

Обговорення проблеми відбувається у підгрупах по 4-6 осіб. У кожній з них учасники висловлюють свою позицію, іде обмін думками, виявляють протиріччя, узгоджують позиції. Результати своєї роботи кожна підгрупа викладає в письмовій формі на картках або плакатах.

ІІІ. *Заключний* етап: – фіксація і представлення результатів.

Один із членів підгрупи має коротко передати зміст напрацьованого групового матеріалу. По закінченні виступу ставляться запитання. Під керівництвом викладача спільно аналізується поданий матеріал.

Таким чином, у викладанні дисципліни "Педагогічна конфліктологія", модерація та фасилітація дозволяють організувати продуктивне, результативне заняття і залучити всіх студентів до навчання як до свідомого і творчого процесу. Технології модерації та фасилітації спрямовані саме на те, щоб зробити участь студентів зацікавленою, мотивованою, націленою на досягнення освітніх результатів.

Узагальнюючи все вище означене, доходимо *висновку*, що кожна інноваційна технологія має характерні мотиваційно-стимулюючі "кліше-установки".

Коучинг: "ХОЧУ! – МОЖУ! – ВІРЮ! – РОБЛЮ! – ВПРАВЛЯЮСЬ! – МАЮ РЕЗУЛЬТАТ!"

Менторінг: "РОБИ ЯК Я!", "НЕ ВМІЄШ – НАВЧИМО!", "МІЙ ДОСВІД ПІДКАЗУЄ…"

Медіація: "МАЄМО РЕЗУЛЬТАТ РАЗОМ ЗАВДЯКИ ТОЛЕРАНТНОСТІ!"

Модерація: "Я ТОБІ ДОПОМОЖУ – СТВОРЮ НАЛЕЖНІ УМОВИ І ТИ САМ ЗНАЙДЕШ…"

Фасилітація: "Я ТОБІ ДОПОМОЖУ – ЗНАЮ МЕТУ, І МИ ЗНАЙДЕМ ШЛЯХ ДО НЕЇ!"

Отож, світовий досвід підготовки фахівців у вищій школі доводить, що найголовнішою навичкою, яку здобуває студент під час навчання, є вміння під професійним кутом зору сприймати будь-яку наочну, вербальну інформацію, самостійно осмислювати, приймати рішення, оцінюючи можливі наслідки, визначати оптимальні шляхи реалізації цього рішення.

Для успішної побудови навчання у закладах освіти слід спиратися на такі компоненти як: індивідуальні здібності студентів; здатність викладачів до ефективного впровадження сучасних освітніх технологій; дидактична орієнтація на вироблення позитивно мотивованого ставлення студентів до нового; тести оцінки результатів діяльності; аналіз схеми управління впровадженням сучасних освітніх технологій.

Висновки. Підсумовуючи вище зазначене, можна зробити висновок, що проблема, розглянута нами, є актуальною та значущою і потребує подальшого глибокого дослідження. Інновації не виникають спонтанно, а постають результатом системних наукових пошуків, аналізу, вивчення та узагальнення передового зарубіжного та вітчизняного педагогічного досвіду. У сучасній вищій школі України серед освітніх технологій бажано надавати перевагу не традиційним, а інноваційним: коучингу, менторінгу, медіації, модерації та фасилітації, які забезпечують високий рівень засвоєння знань, набуття якісних умінь і навичок студентів та мають перспективний потенціал для реалізації мети та завдань дисципліни "Педагогічна конфліктологія".

Список використаних джерел

1. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології : навч. посіб. / І. М. Дичківська. – К. : Академвидав, 2004.

2. Кошечко Н. В. Методика викладання у вищій школі : навч. посіб. / Н. В. Кошечко. – Ніжин : НДУ ім. М. Гоголя, 2013.

3. Медіація як засіб вирішення конфліктів. Технологія медиації. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://stud.com.ua/49682/psihologiya/mediatsiya_zasib_virishennya_konfliktiv
4. Традиційне та інноваційне навчання: порівняльний аналіз [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.com/14470309/pedagogika/traditsiyne_innovatsiyne_navchannya_porivnyalniy_analiz
5. Фасилітація. Модерація. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://jak.magey.com.ua/articles/fasilitacija-moderacija-mediacija.html
6. Nickols F. Mentor, Mentors and Mentoring. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.home.att.net/~nickols/ mentor.htm – 2007.

References

1. Duchkivcka I.M. Innovaziyni pedagogichni tehnologii : navh. pocibnuk / I. M. Duchkivcka. – K. : Akademvudav, 2004.
2. Koshechko N. V. Metoduka vukladannja u vuschiy schkoli : navh. pocibnuk / N. V. Koshechko. – Nigin. : NDU im. M. Gogolja, 2013.
3. Mediation as a means of resolving conflicts. Mediation technology. [Electronic resource]. – Access mode: http://stud.com.ua/49682/psihologiya/mediatsiya_zasib_virishennya_konfliktiv
4. Traditional and Innovative Learning: Comparative Analysis [Electronic Resource]. – Access mode: http://pidruchniki.com/14470309/pedagogika/traditsiyne_innovatsiyne_navchannya_porivnyalniy_analiz
5. Facilitation Moderation [Electronic resource]. – Access mode: http://jak.magey.com.ua/articles/fasilitacija-moderacija-mediacija.html
6. Nickols F. Mentor, Mentors and Mentoring. [Electronic resource]. – Access mode: www.home.att.net/~nickols/ mentor.htm

Надійшла до редколегії 12.01.18

N. Koshechko, PhD (Pedagogical Sciences), Associate Professor
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

INNOVATIVE TECHNOLOGIES OF PEDAGOGICAL CONFLICTOLOGY STUDENTS TRAINING

The article is devoted to the analysis of topical ideas on the problem of teaching students of high school pedagogical conflictology. Specific emphasis is put on the technology of its study. The urgency of the problem lies in the fact that in today's Ukraine, pedagogical conflictology is gradually formed due to theoretical-empirical research. Scientists are actively developing historical, comparative, methodological, didactic and other aspects of it. From the beginning of the XXI century. pedagogical conflicts began to be studied in higher educational institutions due to the new discipline – pedagogical conflictology.

Pedagogical conflictology – a field of scientific psychological and pedagogical knowledge about ways, ways and means of anticipation, prevention and overcoming of contradictions arising in the educational process of educational institutions. Knowledge of the essence, specificity and prevention of pedagogical conflicts in higher education can enhance the professional, intellectual and personal competence of students, teachers and heads of higher educational institutions.

In the modern high school of Ukraine, it is desirable to prioritize not only traditional but also innovative educational technologies: coaching, mentoring, mediation, moderation and facilitation, which provide a high level of knowledge acquisition, acquisition of qualitative skills and abilities of students and have a perspective potential for the realization of the goals and objectives of the discipline. "Pedagogical Conflictology".

After all, an important aspect of the professional training of students is not only the mastering of the relevant knowledge, but also the development of specific skills, which is possible in terms of practical training activities, which is a fundamental basis for the mastering of the discipline "Pedagogical Conflictology". In it the exclusive attention is directed to the development of students skills, skills of communicative activities, on its technology. In the field of education communicative, vocational and pedagogical competence becomes the main tool of the successful personality.

Keywords: pedagogical conflictology, students' learning technology, coaching, mentoring, mediation, moderation, facilitation.

УДК 371.385:811.111

Я. Крапчатова, канд. пед. наук, доц.
О. Головко, ст. викладач,
Національна академія Служби безпеки України, Київ

ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕРАКТИВНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ УДОСКОНАЛЕННЯ ІНШОМОВНОЇ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ В АУДІЮВАННІ ТА ГОВОРІННІ СТУДЕНТІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Проаналізовано інтерактивні технології для навчання говоріння та комп'ютерні технології для навчання аудіювання, які застосовуються для вдосконалення іншомовної комунікативної компетентності студентів вищих навчальних закладів. Представлено тестові завдання для перевірки рівня сформованості англомовної компетентності в аудіюванні на кожному з етапів роботи з аудіотекстом і найбільш поширені структури Кагана, що можуть ефективно використовуватися для розвитку умінь говоріння на занятті з іноземної мови.

Ключові слова: аудіювання, говоріння, іншомовна комунікативна компетентність, інтерактивні методи, тестові завдання.

Постановка проблеми. Наразі іншомовна комунікативна компетентність є необхідною складовою професійної іншомовної комунікативної компетентності. Тому перед викладачами іноземних мов вищих навчальних закладів гостро постає проблема пошуку шляхів підвищення пізнавального інтересу студентів до вивчення іноземної мови, зміцнення їх позитивної мотивації до навчання. Однією з можливостей розв'язання даної проблеми є запровадження у навчальний процес технологій інтерактивного навчання.

Педагогічні технології є сукупністю способів педагогічної взаємодії, послідовна реалізація яких гарантує вирішення педагогічних завдань. Технології інтерактивного навчання – це така організація навчального процесу, за якої неможлива неучасть у процесі пізнання. Українські педагоги О. Пометун та Л. Пироженко вважають, що інтерактивні освітні технології – це організація засвоєння знань і формування певних умінь і навичок через сукупність особливим способом організованих навчально-пізнавальних дій, що полягають у активній взаємодії студентів між собою та побудові міжособистісного спілкування з метою досягнення запланованого результату [1]. Метою застосування інтерактивних технологій є створення умов, у яких студенти взаємодіють між собою. На заняттях створюється можливість обговорення різноманітних питань, доведення, аргументування власного погляду, взаємодія викладача і студента, яка орієнтує особистість на розвиток її творчих розумових здібностей та комунікативної компетентності. Крім того, глобальні інтеграційні процеси в культурно-освітній і науково-технічній сферах України зумовлюють підготовку кваліфікованих спеціалістів, які матимуть змогу орієнтуватися під час професійних комунікацій; адаптуватись до умов іншомовного середовища, необхідних для контактів; використовувати навички і вміння аудіювання та говоріння; забезпечувати досягнення порозуміння у міжкультурній комунікації як усній, так і письмовій. Зазначене вище свідчить про необхідність готувати майбутніх фахівців, здатних вільно спілкуватись іноземною мовою, рефлексувати, контролювати й удосконалювати свої вміння

© Крапчатова Я., Головко О., 2018