

**ВІННИЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ МИХАЙЛА КОЦЮБІНСЬКОГО
ФАКУЛЬТЕТ ПЕДАГОГІКИ, ПСИХОЛОГІЇ І ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ І ОСВІТНЬОГО МЕНЕДЖМЕНТУ**

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

**на тему: «ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ
МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ
СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ»**

Здобувача вищої освіти
2 курсу групи МГМУ
Ступень вищої освіти Магістр
Галузі знань 07 Управління та
адміністрування
ОПП Менеджмент. Управління освітнім
закладом (за типом)
Спеціальності 073 Менеджмент
Ярового Олександра Анатолійовича

Використання чужих ідей,
результатів і текстів мають
посилання на відповідне
джерело

Науковий керівник Пінаєва О. Ю.,
канд. пед. наук, доцент

(прізвище та ініціали, посада, вчене звання, науковий ступінь)

(підпис)

(ініціали, прізвище)

Розширена шкала _____

Кількість балів: _____ Оцінка: ECTS _____

Голова комісії _____
(підпис) (ініціали, прізвище)

Члени комісії _____
(підпис) (прізвище та ініціали)

(підпис) (прізвище та ініціали)

(підпис) (прізвище та ініціали)

Вінниця – 2024 рік

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. РОЗВИТОК КОМУНІКАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ.....	9
1.1. Розвиток комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти в умовах магістратури.....	9
1.2. Сутність і структура комунікативної культури майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти в умовах здобуття освіти.....	22
Висновки до розділу 1.....	32
РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ КОМУНІКАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	35
2.1. Критерії, показники та рівні розвитку комунікативної культури майбутніх керівників освіти	35
2.2. Теоретичне обґрунтування системи розвитку комунікативної культури майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти в умовах здобуття вищої освіти	51
2.3. Практична реалізація системи розвитку комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти	64
Висновки до розділу 2	68
РОЗДІЛ 3. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА СИСТЕМИ РОЗВИТКУ КОМУНІКАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ.....	70
3.1. Етапи дослідження розвитку комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти	70
3.2. Аналіз результатів дослідження.....	72
Висновки до розділу 3.....	104
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ	106
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	110
ДОДАТКИ.....	125

ВСТУП

Актуальність дослідження. Реформування вітчизняної системи освіти передбачає потребу підготовки керівника нового покоління для всіх освітніх систем, зокрема і для системи закладів загальної середньої освіти. Визначаючи характер сучасної системи закладів загальної середньої освіти, пов'язаної із адаптацією до європейських і світових стандартів, необхідно наголосити, що її стрижнем є розвивальна, культуро-творча домінанта, а одним із основних чинників розвитку особистості в шкільному віці є комунікативний розвиток в умовах інтеграційних процесів взаємодії та діалогу культур. Особливої актуальності при цьому набуває проблема розвитку комунікативної культури майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти, які працюють із учнями, адже саме від рівня розвитку їх комунікативної культури залежить комунікативний розвиток дітей.

Аналіз наукової літератури з проблеми дослідження свідчить про багатоаспектність її наукового осмислення. На теоретико-методологічному рівні проблеми професійної педагогічної освіти в Україні відображені в працях В. Андрущенка, І. Беха, Н. Брюханової, Р. Гуревича, О. Дубасенюк, Г. Єльнікової, Л. Зданевич, І. Зязюна, В. Кременя, О. Коваленко, М. Лазарева, Н. Ничкало, Г. Пономарьової, С. Сисоєвої, О. Сухомлинської, Н. Ткачова, В. Шахова, Л. Штефан, М. Ярмаченка та інших. Теоретичні та методичні засади професійно- педагогічної підготовки керівників розкрито в працях О.Акімової, Р.Гуревич, В.Каплінського, О.Пінаєвої, Т. Швець та ін.

У вітчизняній теорії і практиці педагогічної освіти напрацьовано вагомий науковий фонд, який слугує основою для вдосконалення різних аспектів професійної підготовки керівників закладів: формування готовності до майбутньої професійної діяльності (Т. Жаровцева, О. Кучерявий, В. Нестеренко); становлення професіоналізму керівника (Л. Артемова, Г. Беленька, О. Кононко, Т. Поніманська, О. Сухомлинська).

Сучасні дослідження присвячувалися різним аспектам підготовки майбутніх керівників закладів освіти, зокрема таким видам діяльності, як

пізнавальна самостійність (В. Бенера); педагогічний менеджмент (Г. Закорченна) та самоменеджмент (В. Мусієнко-Репська); індивідуальний стиль педагогічного спілкування (І. Луценко), педагогічна підтримка дітей (Н. Колосова), робота у родинях (Н. Ковалевська) та з неблагополучними родинями (Т. Жаровцева) та їх соціалізації (Н. Сайко).

Разом із тим, проведений теоретичний аналіз наукових досліджень свідчить про те, що проблема розвитку комунікативної культури майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти в умовах здобуття вищої освіти досі не була предметом спеціальних досліджень.

Доцільність розв'язання проблеми розвитку комунікативної культури майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти в умовах здобуття вищої освіти пов'язана з необхідністю подолання таких **суперечностей**:

- високими суспільними вимогами до професійної кваліфікації менеджерів керівників освіти та реальним станом їх готовності до розвитку власної комунікативної культури у процесі здійснення професійної діяльності;
- потребою в осучасненні теоретичних основ розвитку комунікативної культури майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти в умовах здобуття вищої освіти та недостатнім станом забезпечення цього процесу;
- потребою в оцінюванні розвитку комунікативної культури керівників закладів загальної середньої освіти в умовах здобуття вищої освіти та недосконалістю інструментарію вимірювання його результату.

Отже, відсутність комплексного дослідження зазначеної проблеми, необхідність розв'язання виявлених суперечностей, а також практична значущість і недостатня теоретична розробленість проблеми зумовили вибір теми кваліфікаційної роботи «Формування комунікативної культури майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти».

Мета дослідження полягає у підвищенні рівня розвитку комунікативної культури майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти в умовах магістратури шляхом теоретичного обґрунтування, розроблення та

експериментальної перевірки ефективності системи розвитку даної культури.

Відповідно до теми поставлено такі **завдання дослідження**:

1. Проаналізувати стан опрацювання проблеми розвитку комунікативної культури майбутніх керівників закладів в умовах магістратури у педагогічній теорії та практиці.
2. На основі аналізу науково-педагогічної та спеціальної літератури визначити базові поняття дослідження «комунікативна культура майбутніх керівників закладів», «розвиток комунікативної культури майбутніх керівників закладів в умовах здобуття освіти» й уточнити її структуру.
3. Розробити критерії, показники та рівні розвитку комунікативної культури майбутніх керівників закладів.
4. Теоретично обґрунтувати та розробити систему розвитку комунікативної культури майбутніх керівників закладів.
5. Практично реалізувати та експериментально перевірити ефективність розробленої системи розвитку комунікативної культури майбутніх керівників закладів.

Об'єкт дослідження – процес професійної підготовки майбутніх керівників закладів майбутніх керівників закладів.

Предмет дослідження – система розвитку комунікативної культури майбутніх керівників закладів в умовах магістратури.

Гіпотеза дослідження полягає у припущенні, що розвиток комунікативної культури майбутніх керівників закладів в умовах магістратури буде здійснюватися більш ефективно, якщо спиратиметься на обґрунтовані теоретичні основи (принципи, функції); структурні компоненти (комунікативно-рефлексивна спрямованість, комунікативна грамотність, крос-культурна взаємодія, етика спілкування, комунікативна та організаційна готовність) комунікативної культури майбутніх керівників закладів в умовах магістратури; оцінюватиметься за визначеними критеріями (мотиваційно-рефлексивним, когнітивно-практичним, інтерактивно-особистісним) та реалізовуватиметься через упровадження в освітній процес системи розвитку

їх комунікативної культури.

Теоретична та методологічна база дослідження ґрунтується на загальних положеннях теорії пізнання, філософських положеннях про взаємозв'язок та взаємообумовленість явищ і процесів, положеннях дитиноцентристського (В. Кремень, І. Луценко, М. Кірик, В. Химинець), системного (І. Блауберг, Г. Єльнікова, В. Кушнір, В. Лунячек, Л. Штефан), андрагогічного (Н. Брюханова, С. Гончаренко, О. Коваленко), діяльнісного (О. Беляк Л. Виготський, М. Лазарєв та інші), лінгводидактичного (А. Богуш, Н. Гавриш, Л. Златів) та культурологічного (І. Бех, О. Олійник, Г. Пономарьова); на дослідженнях питань: комунікативної культури (О. Степанов, Н. Ткачова, М. Фіцула, А. Яцинік), комунікативної культури особистості (А. Аносова, Л. Варга, К. Галацин, Т. Качалова, Ю. Козаченко, О. Корніяка, В. Садовська, С. Сарновська, І. Тимченко, Д. Щербина, Е. Ященко), професійної культури майбутніх керівників (Л. Зданевич, І. Княжева, Ю. Смолянко, А. Чала) тощо.

Для вирішення поставлених завдань на різних етапах наукового пошуку використані такі **методи дослідження**: *теоретичні*: системний і порівняльний аналіз: філософської, педагогічної, психологічної, спеціальної літератури, довідникової, навчально-методичної та інструктивно-нормативної документації з метою вивчення стану розробки дослідження та розробки поняттєво-категоріального апарату; вивчення й узагальнення практичного педагогічного досвіду, що дозволить визначити сутність і структурні компоненти комунікативної культури майбутніх керівників закладів в умовах магістратури; метод моделювання під час розробки системи комунікативної культури керівників закладів в умовах магістратури; узагальнення результатів педагогічного експерименту з метою перевірки ефективності системи означеного процесу; *емпіричні*: педагогічний експеримент (констатувальний, формувальний, контрольний етапи) для перевірки ефективності системи розвитку комунікативної культури майбутніх керівників закладів в умовах магістратури; діагностичні методи

(метод збору інформації, опитування, анкетування, педагогічне спостереження) із метою виявлення проблем і суперечностей у розвитку комунікативної культури майбутніх керівників закладів в умовах магістратури та визначення рівня їх професійної підготовки; метод узагальнення незалежних характеристик; *методи математичної статистики* для обробки експериментальних даних, кількісного та якісного аналізу емпіричного матеріалу, інтерпретації результатів дослідження та підтвердження сформульованої гіпотези.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що: теоретично обґрунтовано, розроблено та експериментально перевірено системи розвитку комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти в умовах магістратури, яка складається з трьох взаємопов'язаних модулів: методологічно-змістового, організаційно-комунікативного, оцінювально-результативного; визначено критерії (мотиваційно-рефлексивний, когнітивно-практичний, інтерактивно-особистісний) і показники розвитку комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти в умовах магістратури та базові поняття дослідження «комунікативна культура майбутніх керівників закладів освіти», «розвиток комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти в умовах магістратури»; набули подальшого розвитку форми й методи розвитку комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти в умовах магістратури, розвиток полягає у неперервному інтегративному процесі розширення й осучаснення комунікативної культури майбутніх керівників закладів.

Практичне значення результатів дослідження полягає в розробці й упровадженні в освітній процес системи розвитку комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти в умовах магістратури. Організовано впровадження в освітній процес теми у навчальну програму «Розвиток комунікативної культури майбутнього керівника закладу освіти», тренінгів «Розвиток комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти».

Результати дослідження впроваджено в освітній процес нашого

закладу. Результатами дослідження можна поділилися з факультетами закладів вищої і загальної середньої педагогічної освіти, при написанні методичної літератури щодо розвитку комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти в процесі підготовки фахівців.

Апробація результатів дослідження. Основні результати роботи висвітлені у науково-практичних конференціях у тезах: «Формування професійних компетентностей майбутнього керівника» (Вінниця, 2024 р.), «Комунікативна культури керівника навчального закладу» (Харків, 2024 р.),

Публікації. Результати дослідження опубліковано у 2 працях, зокрема в 2 публікаціях – у збірниках матеріалів конференцій.

Структура та обсяг дисертації. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1. РОЗВИТОК КОМУНІКАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИЦІ

1.1. Розвиток комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти в умовах магістратури

Приєднання України до Болонського процесу на Конференції міністрів вищої освіти в норвезькому місті Бергені 19 травня 2005 року ознаменувало кардинальні зміни, реформи в структурі, інфраструктурі, змісті, фінансуванні, управлінні та контролі у сфері освіти.

Сьогочасний стан реформування вітчизняної системи вищої освіти зумовлений не лише інтеграцією системи вищої освіти в європейський освітній простір, а й об'єктивними вимогами часу, розвитком громадянського інформаційного суспільства, адаптацією системи вищої освіти до вимог сучасної ринкової економіки, переорієнтацією освітнього процесу на всебічний розвиток особистості.

Л. Зданевич наголошує в процесі підготовки сучасного майбутнього фахівця педагогічного профілю важливо, щоб майбутній професіонал досконало опанував педагогічну теорію, міг використати їх при вирішенні практичних завдань, використовувати базові знання для розробки нових педагогічних проектів, застосовувати їх в умовах динамічної сучасної освіти [31]. На думку М. Лазарева, «основними шляхами розвитку систем освіти є: постійне оновлення змісту вищої освіти з метою більш повного забезпечення потреб суспільства орієнтація на забезпечення конкурентоспроможності випускників на ринку праці; формування у здобувача професійних та соціально-особистісних якостей, які б дозволили йому повністю реалізувати свій інтелектуальний потенціал; поглиблення автономії та забезпечення академічної незалежності закладів освіти, посилення їх зв'язків із роботодавцями як основними замовниками фахівців; розширення академічної мобільності здобувачів, що дозволить повніше реалізовувати їх інтелектуальний потенціал» [56].

У зв'язку з цим був прийнятий оновлений Закон «Про вищу

освіту» (2014 р.), у якому визначено взаємодію між п'ятьма рівнями вищої освіти (початковий (короткий цикл), перший (бакалаврський), другий (магістерський), третій (освітньо-науковий), науковий) та п'ятьма ступенями вищої освіти (молодший бакалавр, бакалавр, магістр, доктор філософії, доктор наук). Отже, перед закладами вищої освіти (ЗВО) виникла проблема щодо розробки нових освітніх програм бакалаврату та магістратури, визначення специфіки програм магістрів порівняно з програмами бакалаврів та їх особливого позиціонування в ступеневій системі. У чинному Законі України «Про вищу освіту» магістр – це «освітній ступінь, що здобувається на другому рівні вищої освіти та присуджується закладом вищої освіти (науковою установою) у результаті успішного виконання здобувачем вищої освіти відповідної освітньої програми» [92].

На думку О. Березена, «головна ознака магістратури – підготовка фахівців з поглибленими знаннями, які оволоділи методами та засобами наукових досліджень, уміннями самостійно на високому рівні виконувати наукову, педагогічну та управлінську діяльність. Магістерська підготовка є більш індивідуалізованою порівняно з бакалавратом» [5].

Сьогодні підготовка магістрантів здійснюється на основі таких нормативно-правових документів України, зміни, які відбуваються не тільки в системі вищої освіти, а й у суспільстві в цілому, визначають потребу у фахівцях, які володіють не тільки міцними знаннями, а й важливими особистісними якостями. До них відносяться: високий рівень загальної культури; розвинена здатність до емпатії, рефлексії; здатність керувати своїми емоціями, володіти собою; розуміння й усвідомлення ролі комунікації та її впливу на становлення успішної особистості; навички створення творчої атмосфери, що дозволяє учасникам взаємодії самовиражатися, максимально реалізувати природний потенціал, працюючи в умовах співпраці, довіри та взаємоповаги, що може розглядатися як рівень комунікативної культури (КК) особистості.

С. Вітвицька наголошує на тому, що підготовка магістрантів «виступає

в органічній єдності загального, особливого й одиничного. Як загальне, вона відображає закономірності здобуття вищої освіти та є складовою означеної системи; як особливе – має свою специфіку, зумовлену особливостями майбутньої професійної інноваційної діяльності, необхідністю поєднання фахової, педагогічної та науково-дослідної діяльності; як одиничне – відображає залежність педагогічної підготовки від індивідуальних особливостей магістрів, рівня їх знань, інтересів, схильностей» [14].

У межах нашого дослідження акцентуємо увагу на магістрах освіти.

Магістр освіти – «фахівець у галузі освіти, здатний до науково-дослідної, проєктної і викладацької діяльності на інноваційному рівні, орієнтований на пошук нового в організації педагогічного процесу, створення, впровадження та поширення освітніх інновацій задля високої результативності своєї професійної діяльності, формування інноваційної особистості вихованця». На думку О. Ємчик, «магістр освіти характеризується високим рівнем розвитку професійної педагогічної компетентності або, інакше кажучи, готовності на професійному рівні виконувати свої посадові і фахові обов'язки, відповідно до сучасного стану розвитку дошкільної педагогіки як науки й надбань передового педагогічного досвіду» [29].

Освіта – найперша невід'ємна складова системи освіти. Її основа – культуро-творчий, розвивальний принцип виховання надійної і відповідальної особистості, яка в майбутньому прагнучим покращити своє життя і життя своєї країни. Отже, визначаючи характер сучасної системи освіти, пов'язаної із адаптацією до європейських і світових стандартів, необхідно зазначити її цільову спрямованість на виховання, навчання та гармонійний усебічний розвиток дитини в умовах інтенсивного розвитку інтеграційних процесів взаємодії та діалогу культур, про що наголошено в низці міжнародних і вітчизняних стрижених законодавчих документів (Universal Declaration of Human Rights (Всесвітня декларація прав людини) (1948 р.); Convention on the Rights of the Child (Конвенція ООН «Про права

дитини») (1989 р., ратифікована Україною 1991 р.); European Convention on the Exercise of Children's Rights (Європейська конвенція про здійснення прав дітей) (1996 р., ратифікована Україною 2006 р.); Конституція України (1996 р.); Закони України «Про охорону дитинства» (2001 р.), «Про освіту» (2017р.) [92-103]. У зв'язку з цим освіта має реорганізуватися в гнучку, варіативну та інваріантну систему, яка зможе реалізувати державне освітнє замовлення та відповідати запитам споживачів освітніх послуг, тобто дошкільників, їх батьків або представників.

Одним із основних чинників розвитку особистості в шкільному віці є комунікативний розвиток. Комунікативна культура людини – це ніби своєрідна візитна картка, це показник рівня освіченості людини, бо від того, наскільки грамотно людина висловлює свої думки, почуття, переживання, досягає взаєморозуміння, залежить її успіх як у повсякденній, так і в професійній діяльності. Особливо важлива ця думка щодо КК майбутнього закладу освіти, саме від рівня її розвитку в педагога залежить комунікативний розвиток учнів.

Вимоги до знань, умінь, дій і особистісних якостей майбутніх керівників чітко представлені в Стандарті вищої освіти України. Як зазначено в «Стандарті вищої освіти України підготовки здобувачів другого рівня вищої освіти – магістра – спеціальності 073 «Менеджмент» Також у змісті Стандарту вказується, що майбутній керівник повинен критично, толерантно, людяно й доброзичливо ставитися до думок і позицій інших; вибудовувати педагогічний соціум у закладі як парадигму демократичного, толерантного суспільства; створювати сприятливі умови для партнерської взаємодії і демонструвати терпимість, просоціальну поведінку з різними суб'єктами освітнього процесу закладу освіти; використовувати комунікацію для задоволення потреби самовдосконалення та поліпшення власної професійної майстерності, інтелектуального та культурного розвитку.

Із метою популяризації освіти та підвищення статусу працівників системи освіти було проведено низку заходів.

На нашу думку, величезний поштовх до розвитку вітчизняної освіти дав І Всеукраїнський з'їзд педагогічних працівників освіти, який відбувся 5 листопада 2010 року в Києві. Делегати та учасники цього заходу обговорили й затвердили проєкти нормативних документів, вирішальних для розвитку системи освіти України та впровадження державного стандарту задля забезпечення обов'язкової ефективної та якісної освіти.

На з'їзді було наголошено: «У світі серйозно зайнялися проблемою виховання та навчання дітей. Сьогодні вона розцінюється як проблема формування нового обліку людської цивілізації. ... Освіта стає найважливішою сферою реалізації прав людини, забезпеченні рівних можливостей у отриманні якісної освіти. ... До показників іміджу країни обов'язково входитимуть критерії з розвитку освіти. Необхідні документи вже розробляються Євросоюзом» [42].

Для вирішення вищезазначених завдань у закладі повинні працювати висококваліфіковані, конкурентоспроможні й усебічно освічені керівники з розвиненою комунікативною культурою для ефективної співпраці із різними категоріями дітей та їх батьками, колегами, адміністрацією, вітчизняними та міжнародними партнерами, органами управління і самоврядування.

Моніторингове дослідження КК дітей дає підстави для висновку, що лише незначна кількість учнів (27 %) можуть вільно й невимушено спілкуватися, уміють встановлювати контакт, визначати емоційний стан співрозмовника, вислуховувати його, не перебиваючи. У 59 % учнів – продуктивність комунікативної діяльності недостатня, діти зазнають труднощі, спілкуючись з іншими. 14 % учнів контактують, мають значні ускладнення в спілкуванні, конфліктують між собою, проте не вміють визначати емоційний стан співрозмовника.

Отже, у такому ракурсі постає вагоме питання як покращити підготовку майбутніх керівників закладів освіти загалом і розвиток їх КК зокрема, щоб вони могли грамотно й відповідально виконувати свої професійні обов'язки; формувати КК учнів урахувуючи індивідуально-психологічні особливості

дітей та їх батьків, педагогічного колективу; встановлювати ділові оптимальні шляхи вирішення комунікативних проблем і суперечностей. Таким чином, актуальною невирішеною педагогічною проблемою вищої школи в умовах магістратури залишається розвиток КК майбутніх керівників освіти.

У сучасних умовах важливим завданням є підвищення якості трудового життя, тобто рівня задоволення особистих потреб керівників закладів через їх професійну діяльність. Але далеко не завжди педагогічні працівники задоволені умовами праці, відносинами з дітьми, їх батьками та в колективі, заробітною платою, матеріально-технічною базою закладу тощо, що впливає на результативність функціонування системи освіти, забезпечення реалізації права громадян на здобуття освіти.

Отже, проблема полягає в помітному зниженні мотивації майбутніх керівників закладів до власної професійної діяльності загалом і КК зокрема. На наш погляд, мотивація здобувачів є дуже значущою й актуальною проблемою, оскільки вона обумовлює успіх фахової та комунікативної діяльності і спонукає педагогічних працівників підвищувати професійний рівень, навчатися і вдосконалюватися протягом життя, розвивати свою комунікативну культуру, творчий потенціал, використовувати сучасні освітні технології.

На нашу думку, для підвищення мотивації майбутніх керівників керівників до власної професійної компетентності загалом і КК зокрема держава повинна розробити заходи щодо забезпечення підвищення заробітної плати педагогічним працівникам, надання їм місця проживання, безоплатного гарантованого пакету медичних послуг, безоплатного проходження курсів, семінарів, тренінгів, покращення матеріально-технічної бази закладу освіти тощо. Але ці проблеми ми не можемо вирішити в ході нашого дослідження. Отже, ще однією проблемою є зниження мотивації здобувачів освіти до розвитку КК.

У межах нашої компетенції доцільно розробити спеціальні заходи, після впровадження яких майбутні керівники будуть мотивовані на

досягнення високих результатів у власній професійній діяльності загалом і підвищення комунікативній культурі зокрема.

Для вирішення досліджуваної проблеми доцільно, насамперед, звернутися до думок науковців [41; 42; 45; 49; 61; 62; 76; 83; 89; 151] у сфері освіти. Проблема розвитку різних видів професійної культури у майбутніх фахівців досліджувалася в різних напрямках: управління розвитком комунікативною культурою майбутніх керівників (А. Чала), розвиток методичної культури майбутніх викладачів педагогічних дисциплін в умовах магістратури (І. Княжева), розвиток організаційної культури керівників закладів освіти в системі післядипломної освіти (А. Яцинік).

Дослідження А. Чалої [158] було спрямоване на впровадження системи управління розвитком комунікативної культури майбутніх керівників через інтеграцію лінгвістичних і психолого-педагогічних знань, використання інтерактивних методів навчання, актуалізації процесів самовиховання й самовдосконалення.

Однак, дослідження А. Чалої націлене на процес управління розвитком комунікативної культури, а метою даної розвідки є професійна підготовка й дослідження розвитку КК, що є значно ширшим поняттям, ніж розвиток комунікативної культури. Тому ми врахуємо висновки науковця, але цього недостатньо для спрямованості освітнього процесу на розвиток КК майбутніх керівників.

Дослідження А. Яцинік було спрямоване на впровадження педагогічної технології, яка забезпечила успішний розвиток організаційної культури фахівців освіти. Ця технологія реалізувалось за етапами активізації мотиваційно-ціннісної сфери здобувачів магістратури до розвитку організаційної культури через пізнання й розкриття себе в професійній діяльності; здобуття здобувачів магістратури знань і набуття вмінь організаційної культури на заняттях і в позааудиторній роботі; самоаналізу та відповідної корекції здобувачами магістратури розвитку власної організаційної культури під час проходження управлінської практики [170].

Погоджуємося з Н. Ткачовою, яка наголошувала, що система

соціальних норм, концептуальних ідей, значень, смислів, ідеалів відображає провідні гуманістичні пріоритети суспільства та виступає головним орієнтиром для розвитку освітньої системи в цілому [118].

Робота зі здобувачами вищої освіти включала їх анкетування з метою вивчення обізнаності здобувачів щодо розуміння ними поняття «комунікативна культура» та необхідності її розвитку в процесі професійної підготовки. Проаналізувавши відповіді здобувачів щодо розуміння ними поняття «комунікативна культура», з'ясовано, що більшість здобувачів не мають чіткого розуміння змісту досліджуваного феномену, у відповідях зосереджено увагу на окремих ознаках і проявах КК, стверджуючи що комунікативна культура – це «уміння правильно та грамотно подавати інформацію», «здатність особистості досягти взаєморозуміння та взаємозгоди», «сукупність знань норм і правил, яких варто дотримуватися у процесі спілкування», «наявність таких необхідних якостей майбутнього вихователя, як комунікабельність, відкритість, тактовність, доброзичливість».

Під час анкетування здобувачам пропонувалося самостійно оцінити власний рівень КК за 5-бальною шкалою (високий (5 балів); середній (4–3 бали); низький (2–0 балів). Результати самооцінювання представлено на рис. 1.1.

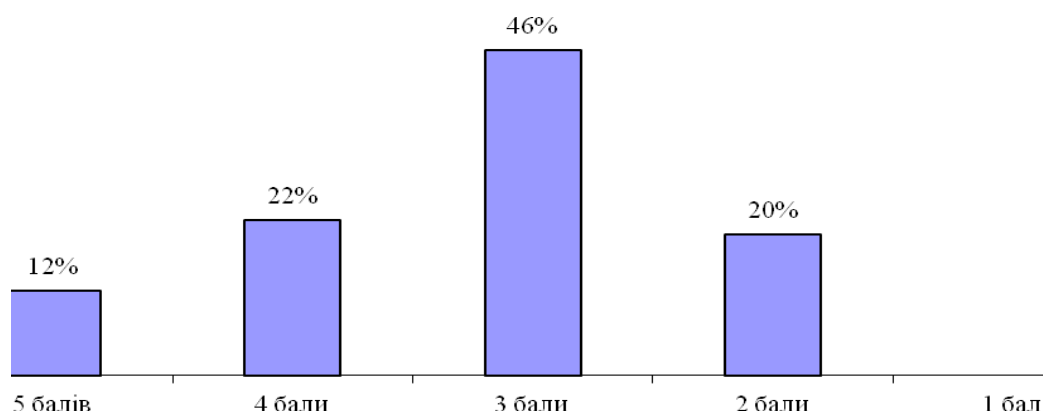


Рис. 1.1 Результати самооцінювання магістрантами рівня власної комунікативної культури

Як бачимо з результатів анкетування більшість здобувачів (68 %) визначили свій рівень КК як середній, 12 % – високий, 20 % – низький.

Відповіді здобувачів на питання «Чи потрібно оновлювати комунікативні знання, підвищувати свій рівень комунікативної грамотності?»

показали, що 52 % опитаних здобувачів не вбачають необхідності розвивати КК; 30 % – не змогли дати однозначної відповіді; 18 % – вважають, що обов’язково потрібно розвивати КК, адже це є необхідною умовою для здійснення результативної професійної діяльності.

Такі результати свідчать про те, що більша частина магістрантів не розуміють необхідність розвитку в них КК й не в повній мірі усвідомлюють її значущість у професійній діяльності. Наступні питання анкети були спрямовані на визначення позиції майбутніх керівників щодо розвитку КК у процесі професійної підготовки в умовах магістратури. Так, більшість респондентів (53 %) вважали, що навчання в магістратурі сприяє розвитку КК, 31 % не визначилися з відповіддю, 16 % відповіли негативно, зазначаючи, що це потрібно робити під час навчання в умовах бакалаврату. Такі результати свідчили про те, що не всі здобувачі впевнені в тому, що навчання в магістратурі сприяє розвитку КК.

Щодо видів діяльності, в яких найбільше розвивається КК, то відповіді здобувачів розподілилися таким чином: 36 % вважають, що КК найкраще розвивається у процесі педагогічної практики; 18 % – у навчальній діяльності; 8 % – у самостійній; 6 % науково-дослідницькій; 28 % – у всіх видах діяльності; 4 % – не мають відповіді. Результати подано на діаграмі (рис. 1.2).

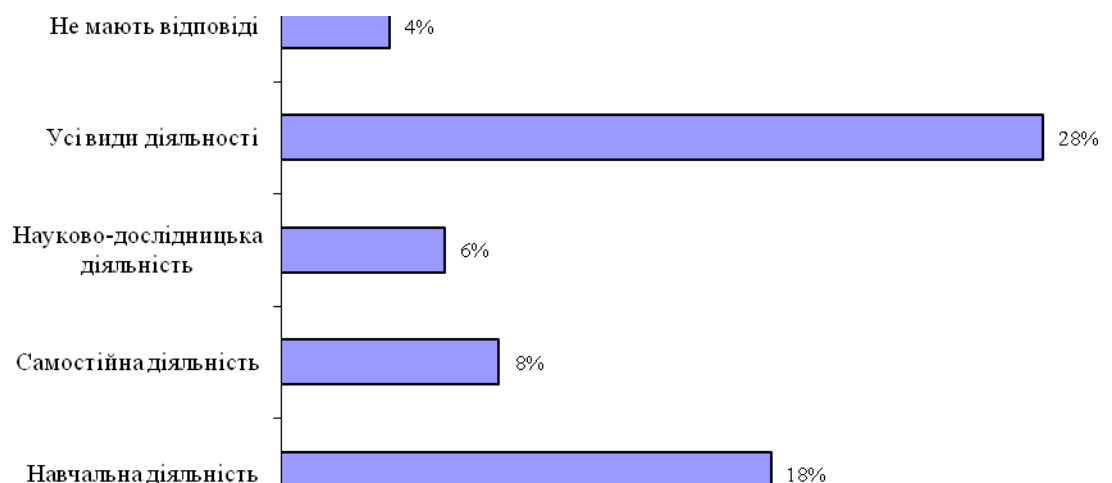


Рис. 1.2 Види діяльності магістрантів, у яких найбільше розвивається комунікативна культура

Підсумовуючи результати діагностування здобувачів виявлено – незначний інтерес респондентів до оновлення комунікативних знань, підвищення рівня комунікативної грамотності, здійснення рефлексії розвитку власної КК, що є наступною педагогічною проблемою.

Опитування науково-педагогічних працівників, які здійснювали підготовку майбутніх керівників, щодо розвитку КК магістрантів також підтверджує середній рівень досліджуваного феномену в майбутніх керівників (рис. 1.3). Зокрема, викладачі зазначили, що більшість здобувачів не вміють чітко й зрозуміло сформулювати та обґрунтувати свою думку, логічно та послідовно викласти матеріал, використовують велику кількість сленгізму, у них не в достатній мірі розвинена здатність змінювати та контролювати особистісну комунікативну компетентність із суб'єктами освітнього процесу.

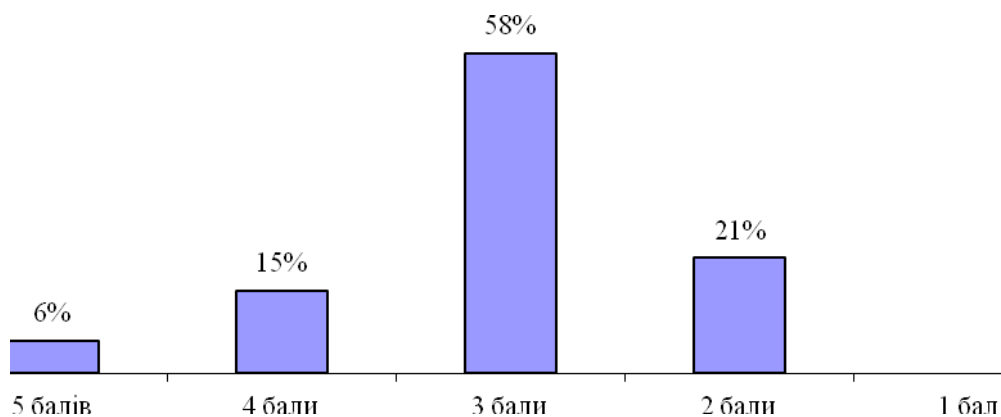


Рис. 1.3 Результати оцінювання науково-педагогічними працівниками рівня комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти

Викладачі були одностайні в тому, що КК обов'язково потрібно розвивати, бо це є запорукою якісної професійної підготовки й майбутньої професійно-педагогічної діяльності.

Щодо розвитку КК майбутніх керівників в умовах магістратури, то 38 % викладачів вважали, що навчання в магістратурі сприяє удосконаленню комунікативних знань, умінь і навичок; 30 % – стверджували, що важливим аспектом розвитку КК майбутніх керівників в умовах магістратури є саме надання можливості здійснювати швидку самооцінку та рефлексію

власного професійно-особистісного самовдосконалення і розвитку комунікативної діяльності; 32 % – уважали, що навчання в магістратурі впливає на розвиток таких якостей, як комунікабельність, креативність, гнучкість розуму, наполегливість, упевненість у собі, чуйність, толерантність, тактовність ініціативність, рішучість у подоланні труднощів, які виникають в освітньому процесі ЗДО. Більшість викладачів серед чинників, що впливають на розвиток КК майбутніх вихователів ЗДО, назвали такі: упровадження спецкурсу з розвитку комунікативної культури, усвідомлення вагомості розвитку комунікативної поведінки в умовах магістратури для їх майбутньої професійної діяльності та використання інтерактивних методів навчання та нових інформаційно-комунікаційних технологій (рис. 1.5).

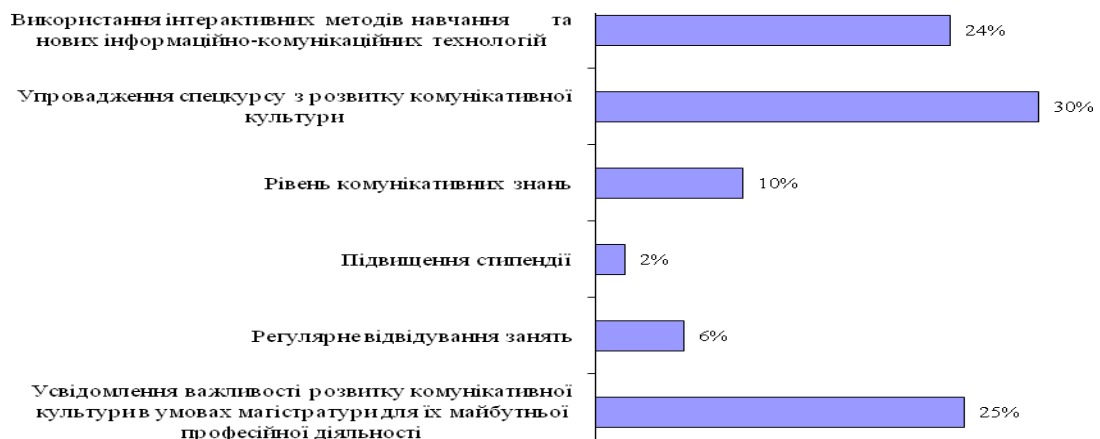


Рис. 1.5 Розподіл позицій викладів щодо можливих способів впливу на розвиток комунікативної культури майбутніх керівників в умовах магістратури

На питання «Чи використовуєте Ви інтерактивні методи навчання та нові інформаційно-комунікаційні технології в освітній процес задля успішного розвитку комунікативної культури майбутніх керівників». 20 % опитаних науково-педагогічних працівників відповіли «завжди так», 51 % – відповіли «більшою частиною», 29 % – відповіли «інколи» (рис 1.6).



Рис. 1.6 Розподіл позицій викладачів щодо використання інтерактивних методів навчання та нових інформаційно-комунікаційних технологій в освітній процес задля успішного розвитку комунікативної культури майбутніх керівників

В умовах сьогодення викладачі закладів вищої освіти повинні використовувати освітні технології, адекватні сучасним технологічним можливостям і які сприяють розвитку КК майбутніх керівників та гармонійному входженню особистості в комунікативно-інформаційне суспільство. Проблема полягає в тому, що спостерігається розрив між потенційними можливостями, які надають сучасні технічні засоби та телекомунікації, і розумінням значної кількості викладачів шляхів використання цих нововведень для забезпечення своєї професійної діяльності та організації освітнього процесу закладу вищої педагогічної освіти. На нашу думку, у процесі професійної підготовки майбутніх керівників загалом і розвитку їх КК в умовах магістратури зокрема необхідно гармонійно поєднати традиційні й нові освітні технології.

На питання «Чи хотіли б Ви удосконалити навички щодо використання інтерактивних методів навчання та нових інформаційно-комунікаційних технологій, що сприяють успішному розвитку КК майбутніх керівників?» 79 % опитаних науково-педагогічних працівників відповіли «так», 21 % – дали неоднозначної відповіді.

Проведене дослідження підтвердило, що наразі стан розвитку КК майбутніх керівників в умовах магістратури не відповідає вимогам сучасної освіти й необхідно зосередити увагу на розробці методик вимірювання рівня її розвитку та пошуку шляхів підвищення даного рівня. Тож перед закладами вищої педагогічної освіти стоїть завдання розробити цілісну систему для підвищення рівня розвитку зазначеного виду культури майбутніх керівників в умовах магістратури, яка б забезпечувала можливість здійснення інтернаціональних, професійних контактів із різними категоріями дітей дошкільного віку та їх батьками, колегами, адміністрацією, партнерами закладу освіти, органами управління і самоврядування в майбутній професійній діяльності тощо.

Постає питання, яким чином в умовах збільшення обсягу самостійної роботи магістрантів, інформатизації суспільства й освіти забезпечити розвиток КК майбутніх керівників в умовах магістратури на рівні, що сприятиме професійно-творчому становленню та підвищенню якості виховання, навчання та розвитку учнів.

Отже, до проблем розвитку КК майбутніх керівників в умовах магістратури відносимо: необхідність розробки нових освітніх програм магістратури, відповідно до оновленої нормативно-правової бази; незначний інтерес до оновлення комунікативних знань, підвищення рівня комунікативної грамотності, здійснення рефлексії розвитку власної комунікативної культури; нерозвиненість здатності змінювати та контролювати особистісну комунікативну культуру залежно від ситуації спілкування із суб'єктами освітнього процесу; помітне зниження мотивації керівників до розвитку КК; необхідність забезпечення всебічного гармонійного розвитку дітей, що є неможливим без розвиненої комунікативної культури керівника; відсутність методик вимірювання рівня розвитку КК майбутніх керівників в умовах магістратури тощо.

На основі вищесказаного можна стверджувати, що вирішення проблем розвитку КК майбутніх керівників в умовах магістратури вимагає належної уваги.

Це зумовлено тим, що високий і якісний рівень її розвитку дозволяє вихователю нової генерації виконувати основну соціальну функцію щодо формування цілісної, усебічно розвинутої особистості, вирішувати не тільки свої професійні завдання, але і переструктурувати всю систему раніше набутих знань, поглиблювати якість не тільки професійної але й особистісної взаємодії, зробити внесок у психофізичний і емоційно-особистісний розвиток дітей дошкільного віку з урахуванням їх індивідуальних особливостей, ситуації розвитку та їх внутрішніх потреб.

1.2.Сутність і структура комунікативної культури майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти в умовах здобуття освіти

Аналізуючи понятійний апарат дослідження ми звернулись до сутності таких понять: «культура», «комунікація», «спілкування», «комунікативна культура особистості», «комунікативна культура майбутнього керівника закладу освіти».

Поняття «культура» привертає увагу багатьох науковців у галузі загальних, гуманітарних, природничих, технічних та інших наук через глибину свого змісту та значимість в розвитку суспільства. Культура походить від латинського слова «cultura» і первісне його значення – обробіток, вирощування, догляд, шанування. Поступово слово стало перекладатися як виховання, освіта, розвиток самої людини. Уперше цей термін уживався у працях відомого філософа Цицерона, що означав, що культура розуму – філософія [123].

Перші роздуми щодо сутності культури на філософському рівні були розглянуті в концепціях німецьких філософів І. Канта та Г. Гегеля. І. Кант писав: «Культура – це набуття розумною істотою здатності ставити будь-які цілі взагалі» [123]. Г. Гегель культуру розглядав із позицій верховенства розуму, просвіти й освіти. Він вважав, що в цих процесах людина розглядає себе не як одинична істота, а долучається до життя людського роду.

На сьогодні існує велика кількість визначень поняття «культура». У словниках сучасне поняття «культура» тлумачать як комплекс духовних і матеріальних цінностей, що створювалися людством протягом життя.

Водночас культуру розуміють як рівень освіченості, вихованості людей, а також рівень оволодіння якоюсь галуззю знань або сферою діяльності [123]. В. Чернець стверджує: «Культура впливає на мову, виховання, освіту, правову, виробничу і побутову сферу, дозвілля, стиль мислення тощо, тобто на весь спосіб життя суспільства і особистості. За рівнем культури оцінюється рівень розвитку суспільства» [157].

Незважаючи на велику кількість підходів до розуміння сутності поняття «культура» можна простежити головні напрями досліджень: людина виступає об'єктом і суб'єктом культури; культура пов'язана з діяльністю людського суспільства, регулюється своїми власними законами та законами суспільства; культура не може бути пов'язана з якоюсь однією сферою людської життєдіяльності; культура виступає якісною характеристикою розвитку суспільства. Культуру в нашому дослідженні будемо трактувати як сукупність духовних і матеріальних цінностей особистості, а також використовуємо для позначення певного рівня розвитку особистості, індивідуального володіння знаннями, вміннями, поглядами, переконаннями, нормами, що відносяться до певної галузі.

Ми погоджуємося з М. Рогановою, що «культура може стати придбанням особистості тільки в ціннісному взаємовідношенні з нею, у процесі поглиблення в самопізнання, у виробленні власного смаку, тобто в процесі особистісного саморозвитку» [106].

Спілкування та комунікація є найважливішими складовими людського життя, а отже, і складовими культури. Деякі науковці прирівнюють культуру до комунікації (спілкування). Основоположник теорії міжкультурної комунікації Е. Холл стверджує: «Культура – це комунікація, а комунікація – це культура» [177].

Відповідно до логіки дослідження проаналізуємо поняття «комунікація». Поняття «комунікація» походить від латинського слова «communico», що значить обмінюватися інформацією з кимось, безпосередньо спілкуватися. Цей вираз почали широко застосовувати в

науковій літературі з початку XX століття. В «Оксфордському словнику англійської мови» термін «комунікація» тлумачиться як «повідомлення або обмін інформацією шляхом розмови, написання тексту чи використання іншого засобу» [172]. В американському словнику англійської мови «Merriam-Webster» термін «комунікація» трактується як «процес обміну інформацією між особами через загальну систему символів, знаків» [175].

У «Педагогічному словнику» поняття «комунікація» визначається як «шлях сполучення, лінії зв'язку тощо; обмін інформацією» [17].

Американський соціолог Ч. Кулі визначив комунікацію як «механізм, за допомогою якого існують і розвиваються людські відносини – усі символи розуму разом зі способами їх передачі в просторі й збереження в часі. До нього входить міміка, спілкування, жести, тон голосу, слова, писемність, друк, телеграф, телефон і найостанніші досягнення щодо завоювання простору й часу. ...Не існує чіткої межі між засобами комунікації та іншим зовнішнім світом. ...Однак разом із народженням зовнішнього світу з'являється система стандартних символів, призначена тільки для передачі думок, із неї починається звичайний розвиток комунікації» [174].

Аналіз вищенаведених визначень переконує в тому, що головне в комунікації – це передача й отримання інформації між сторонами комунікаційного процесу за допомогою знаків зрозумілих цим сторонам.

Комунікацію, у межах нашого дослідження, визначаємо як обмін інформацією емоційного й інтелектуального змісту під час спільної діяльності, у процесі якого учасники комунікації організовують свою мовну або знакову поведінку, що забезпечує психологічний зворотний зв'язок, демонструють уміння дієвого говоріння, активного слухання чи використання інших систем символів.

В основі КК лежить також спілкування як важливий процес людського буття, без якого неможливий повноцінний розвиток кожної людини, існування її як особистості. У «Великому тлумачному словнику сучасної української мови» зазначено: «Спілкування – взаємні стосунки; діловий,

дружній зв'язок». В «Українському педагогічному словнику» спілкування трактується так: «Взаємодія людей, у якій здійснюється обмін думками, почуттями, переживаннями, способами поведінки, звичками, а також задовольняються потреби особистості в підтримці, солідарності, співчутті, дружбі, належності тощо» [14].

У межах цих визначень можна охарактеризувати спілкування як процес взаємодії між двома або більше особами, що сприяє існуванню та розвитку взаємовідносин і полягає в обміні інформацією.

Спілкування та комунікація часто вживаються як синоніми, однак, значення цих понять близькі, але не тотожні. Ознаки спільності полягають у тому, що ці поняття позначають процес обміну та передачі інформації.

Аналіз літератури з проблеми дослідження дозволив нам виявити основні відмінності вищеназваних понять:

- по-перше, спілкування передбачає двоєдиний процес, який має як практичний, так і духовний характер. Комунікація – це процес, що носить інформативний характер;
- по-друге, мета спілкування полягає в сумісному створенні результуючої інформації. Процес відбувається між співрозмовниками, які обмінюються інформацією. Мета комунікації полягає в передачі даних за допомогою вербальних і невербальних засобів мови між адресантом і адресатом. Відправник передає інформацію, а одержувач отримує, опрацьовує, засвоює її та приймає відповідне рішення;
- по-третє, спілкування є між суб'єктною взаємодією та передбачає діалогічну структуру, комунікація ж – це здійснення інформаційного зв'язку суб'єкта з тим чи іншим об'єктом і передбачає монологічну структуру.

Специфічним видом спілкування є педагогічне спілкування, що виявляється абсолютно у всіх видах професійної діяльності вихователів закладів освіти. Правильне володіння інструментами педагогічного спілкування визначає успішність, ефективність і педагогічну майстерність професійної діяльності фахівця.

Погоджуючись із Г. Мешко [64], виокремлюємо такі головні ознаки педагогічного спілкування: особистісна орієнтація співрозмовників (готовність бачити та розуміти один одного), взаємопроникнення у світ емоцій, почуттів та особистих переживань, готовність зрозуміти думки й позиції співрозмовника, його погляди, виявляючи толерантність і повагу (спілкування за законами взаємної довіри, взаємоповаги), своєрідні засоби спілкування (відступ від суто рольової позиції вихователя).

Зміст спілкування реалізується не тільки на вербальному рівні, а й на невербальному – погляд, жест, поза і навіть мовчання – теж відповідь або звернення до співрозмовника. Тому педагогічний працівник у цій взаємодії виступає як активатор і організатор спілкування.

З'ясувавши зміст понять «культура», «комунікація» та «спілкування», відповідно до завдань дослідження проаналізуємо сутність поняття «комунікативна культура». Ґрунтовно комунікативну культури почали досліджувати наприкінці 80-х – початку 90-х років і до сьогодні ця тема не втратила актуальності. Одні науковці (А. Білоножко, Яцзюнь Ван, Н. Зуєнко, О. Корніяка та інші) вважають, що комунікативна культура є органічною складовою загальної культури.

Інші науковці (К. Галацин, В. Садовська, Д. Щербина та інші) стверджують, що КК є базовим елементом професійної культури особистості. На нашу думку, КК знаходиться на перетині трирівневої цілісної системи культури (перший рівень – загальна культура особистості в діалектичній єдності матеріального та духовного компонентів; другий рівень – окремі види культури особистості (педагогічна, психологічна, моральна, валеологічна, екологічна, організаційна тощо); третій рівень – професійна культура особистості (сукупність професійно значущих якостей, що характеризується системою фахових знань, умінь, навичок і досвіду їх реалізації в професійній діяльності майбутнього фахівця) і є обов'язковою, інваріантною складовою кожного рівня та всієї системи в цілому.

Дослідивши визначення поняття «комунікативна культура

особистості», ми дійшли висновку, що серед науковців немає єдності щодо з'ясування його сутності. Виявивши основні ознаки зазначеного поняття, ми дійшли висновку, що для визначення ключового поняття дослідження необхідно спиратися на такі ознаки: якості, знання, уміння, навички як найважливіші складові комунікативної культури; стійка комунікативна спрямованість інтересів і потреб; гармонія інтелектуальної, психологічної, фізичної, мовної готовності для успішних взаємовідносин; вимоги та правила, відповідно до яких людина будує свою поведінку й діяльність, дотримується норм, прийнятих суспільством, креативність, гуманність, толерантність, комунікабельність, контактність, педагогічний такт тощо.

На нашу думку, тільки створивши умови, сприятливі для розвитку особистості, можна визначити її приховані здобутки й розвинути необхідний рівень КК. Одним із важливих напрямів такої роботи є формування та розвиток КК педагогів загалом як суб'єктів навчання, виховання та розвитку наступних поколінь зокрема як суб'єктів педагогічної діяльності на початковому етапі освіти. Тому, у межах дослідження акцентуємо увагу на КК педагогів зокрема, бо для такої професії спілкування є основним знаряддям їх професійної діяльності.

А. Дзундза під КК педагога розуміє «систему принципів спілкування в дитячому та педагогічному колективах, установлений порядок комунікації у сфері широких особистісних, соціальних, професійних взаємин і контактів; систему знань про загальнолюдську і професійну мораль, її історію і практику, про стосунки між людьми в процесі педагогічної діяльності, що покликана регулювати, заохочувати чи обмежувати поведінку суб'єктів навчання і виховання з метою мінімізації комунікативних протиріч, корегування індивідуальних інтересів і цілей із загальногруповими в широкому сенсі цього поняття» [24].

Одним із завдань дисертаційної роботи Ю. Смолянко [116] було обґрунтування сутності поняття «професійна культура майбутніх фахівців

освіти у процесі магістерської підготовки». Учена визначила зазначене поняття як «цілеспрямований процес та складне інтегроване особистісне утворення, для якого визначальною є позитивна мотивація щодо професійної діяльності, сформованість ґрунтовних знань та вмінь, сукупність професійно значущих особистісних якостей, ціннісні орієнтації і настанови, морально-духовні та етичні норми поведінки, які сприятимуть більш ефективно здійснювати професійну діяльність».

Ю. Смолянко підкреслює, що вихователь обов'язково повинен бути комунікатором, який має високий рівень культури спілкування, доброзичливий, співчутливий, високоморальний. Його вплив на дітей дошкільного віку, насамперед емоційний, проявляється через пошук шляхів сумісності, взаємоповаги, товариськості [116].

А. Чала визначає мовленнєво-комунікативну культуру майбутніх керівниківЗДО як «здатність використовувати мовні засоби (лексичні, граматичні, фонетичні тощо) у різних умовах спілкування відповідно до мети та змісту мовлення для встановлення взаєморозуміння з дітьми дошкільного віку та їхніми батьками» [158]. Розуміння сутності комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти сприяє визначенню її структури. Для обґрунтування структури КК майбутніх керівників проаналізуємо дослідження науковців, у яких запропоновано ті чи інші компоненти структури КК. До структури КК майбутнього фахівця І. Тимченко відносить два основних компонента: «мовленнєва культура – інструмент самореалізації в контактах з іншими людьми; культура спілкування – стратегічний набір зразків поведінки, накопичений досвідом» [121].

Отже, запропоновані вищезазначеними авторами структури комунікативної культури особистості дають підстави дійти висновку, що комунікативна культура майбутнього вихователя закладу освіти – це складний інтегративний феномен, структуру якого складають такі компоненти: комунікативна спрямованість, комунікативна грамотність, етика спілкування, крос-культурна взаємодія, комунікативна та

організаційна готовність (рис. 1.7).



Рис. 1.7 Структура комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти

Розглянемо сутність визначених компонентів КК майбутніх керівників:

- комунікативно-рефлексивна спрямованість відображає сукупність ставлень, переважаючих мотивів, ціннісних орієнтацій майбутнього фахівця до формування та розвитку власної КК; прагнення здійснювати об'єктивну самооцінку власної комунікативної діяльності та здатність до рефлексії цієї діяльності;

- комунікативна грамотність характеризується сукупністю знань, умінь, правил і нормативів у сфері спілкування (з використанням вербальних та невербальних засобів), володінням орфоепічними, акцентологічними, лексичними, граматичними, стилістичними та фразеологічними нормами сучасних українських та іноземних мов для надання якісної освіти, навичками ефективної комунікації в різних умовах спілкування;

- етика спілкування вимагає від майбутнього фахівця відповідального та гуманного ставлення до співрозмовника; здатності відстоювати власну точку зору, вміння вислухати та почути дитину, знайти потрібний тон, доцільний стиль спілкування залежно від вікових та

індивідуально-психологічних особливостей дітей та інших співрозмовників для ефективної організації вербальної та невербальної комунікації в дошкільному освітньому середовищі;

- крос-культурна взаємодія полягає у здатності майбутнього фахівця до комунікації (державною та іноземною мовами в усній і письмовій формі, жестами, мімікою, рухами) для вирішення питань міжособистісної та міжкультурної взаємодії з усіма суб'єктами освітнього процесу, колегами інших закладів освіти, партнерами з урахуванням культурних, мовних, релігійних та інших відмінностей між народами й обов'язковим дотриманням культурних норм і традицій кожної родини/дитини;

- комунікативна готовність відображає сукупність умінь швидко й адекватно приймати рішення в стандартних і нестандартних комунікативних ситуаціях й ефективно вирішувати розбіжності та конфлікти, які можливо виникають із учнями, батьківською спільнотою, членами педагогічного колективу та іншими;

- організаційна готовність характеризує сукупність умінь правильно будувати відносини з різними суб'єктами освітнього процесу в закладі освіти, раціонально розподіляти обов'язки працівників, залучати їх до інноваційної діяльності, активізувати до продукування креативних ідей та їх успішного втілення для всебічного гармонійного розвитку та творчої самореалізації дітей, створювати імідж закладу освіти.

Ці компоненти знаходяться в тісній взаємодії, утворюючи цілісну, динамічну структуру комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти. Ми погоджуємося з науковцями, що розвиток особистості вихователя є вагомим компонентом цілісного освітнього процесу, а його результатом має бути педагог, який є зразком для моральної поведінки та духовного розвитку, орієнтований на цінності світової та національної культури, здатний до креативної самореалізації та самовдосконалення у професійній діяльності та у світі культурних цінностей. Цей процес слід розглядати з позиції його «залучення до культурних і професійних цінностей

на методологічному, теоретичному і практичному рівнях, із застосуванням даних усіх наук про людину». На сучасному етапі розвитку освіти все більше провідну роль починає грати саме рівень розвитку КК фахівця, що розглядається нами як головна складова професійного становлення та професійного зростання особистості. Адже, від неї в тому числі, залежать як персональний успіх та конкурентоспроможність фахівця так і можливість отримання якісної освіти учнями.

Розвиток КК у процесі професійної підготовки магістрантів освіти передбачає, з одного боку, придбання нових знань, умінь, навичок і досвіду, а з іншого боку, – перебудова, переосмислення вже сформованих знань, умінь, навичок. Процес розвитку КК базується на таких важливих його властивостях як безперервність, незворотність, прогрес, збереження минулого в новому. Саме ці характеристики розвитку дозволяють виділити його серед інших змін і процесів (підвищення ефективності, підвищення якості тощо).

Для з'ясування сутності розвитку КК майбутнього фахівця в умовах магістратури проаналізовано дослідження, спрямовані на визначення розвитку різних видів культури майбутніх фахівців.

На наш погляд, зміст підвищення комунікативної культури полягає в оновленні або вдосконаленні раніше набутих знань і навичок, тому підвищення не можна прирівнювати до формування. А. Яцинік у своєму дослідженні аналізує розвиток такої складової культури фахівця освіти як організаційну [170].

У нашій роботі розвиток КК майбутніх керівників в умовах магістратури розуміємо як усвідомлений ціленаправлений процес позитивних змін рівня оволодіння загальними та спеціальними компетентностями, що підпорядкований меті їх професійної підготовки та характеризується взаємозалежністю компонентів структури комунікативної культури (комунікативно-рефлексивна спрямованість, комунікативна грамотність, етика спілкування, крос-культурна взаємодія, комунікативна та організаційна готовність), результатом якого є усвідомлення майбутніми фахівцями

важливості та розуміння необхідності здійснення даного процесу для забезпечення конституційних прав і державних гарантій дітей щодо здобуття якісної освіти за допомогою вербальних та невербальних засобів комунікації; постійне оновлення комунікативних знань та здатності їх застосовувати на практиці; удосконалення крос-культурної взаємодії та здійснення рефлексії.

Висновки до розділу 1

У розділі подано цілісний аналіз проблеми розвитку КК майбутніх керівників освіти та визначено сутність і схарактеризовано структуру КК майбутніх керівників в умовах магістратури.

1. На основі аналізу літератури з проблеми дослідження визначено, які впливають на рівень розвитку КК майбутніх керівників в умовах навчання в магістратурі: необхідність розробки нових освітніх програм магістратури, відповідно до оновленої нормативно-правової бази; забезпечення всебічного гармонійного розвитку учнів (моніторингове дослідження комунікативної культури учнів показало: лише 27 % учнів можуть вільно спілкуватися, визначати емоційний стан співрозмовника та вести бесіду; у 59 % учнів, на жаль, продуктивність комунікативної діяльності недостатня, діти зазнають труднощі, спілкуючись з іншими; 14 % учнів важко контактують, мають значні ускладнення в спілкуванні), що неможливе без розвиненої комунікативної культури фахівця для здійснення результативної фахової діяльності (компетентно й відповідально виконувати професійні обов'язки; формувати комунікативну культуру, ураховуючи індивідуальні особливості учнів; встановлювати оптимальні шляхи подолання комунікативних проблем і розбіжностей); помітне зниження мотивації фахівців до власної професійної діяльності загалом і комунікативної культури зокрема (низька заробітна плата; застаріла матеріально-технічна база; незадоволеність умовами праці – необхідність підвищення якості трудового життя, але ці проблеми неможливо вирішити в ході дослідження, однак у межах нашої компетенції доцільно розробити

спеціальні заходи, після впровадження яких майбутні фахівці будуть мотивовані на досягнення високих результатів у власній професійній діяльності загалом і комунікативній культурі зокрема).

2. Визначено базові поняття дослідження «комунікативна культура майбутнього керівника закладу освіти» – це сукупність особистісних комунікативних якостей і вмінь, що характеризуються наявністю відповідних здібностей, системою знань основ як рідної, так й іноземних мов, вікових та індивідуально-психологічних особливостей розвитку дошкільника, норм, правил і принципів комунікативної культури, прийнятих у соціумі, нормативів комунікативної поведінки в дитячому та педагогічному мультикультурних колективах для успішної взаємодії та взаєморозуміння з різними категоріями дітей, батьками дітей, колегами, адміністрацією, партнерами закладу освіти, органами управління та самоврядування за допомогою вербальних та невербальних засобів комунікації; «розвиток комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти в умовах магістратури» – це усвідомлений ціленаправлений процес позитивних змін рівня оволодіння загальними та спеціальними компетентностями, що підпорядкований меті їх професійної підготовки та характеризується взаємозалежністю компонентів структури КК (комунікативно-рефлексивна спрямованість, комунікативна грамотність, етика спілкування, крос-культурна взаємодія, комунікативна та організаційна готовність), результатом якого є усвідомлення майбутніми фахівцями важливості та розуміння необхідності здійснення даного процесу для забезпечення конституційних прав і державних гарантій учнів щодо здобуття якісної освіти за допомогою вербальних та невербальних засобів комунікації; постійне оновлення комунікативних знань та здатності їх застосовувати на практиці; удосконалення крос-культурної взаємодії та здійснення рефлексії.

3. Уточнено структуру комунікативної культури майбутніх керівників в умовах магістратури, яка складається з п'яти взаємопов'язаних

компонентів та утворює цілісну, динамічну структуру: комунікативно-рефлексивна спрямованість (відображає сукупність ставлень, переважаючих мотивів, ціннісних орієнтацій майбутнього фахівця до формування та розвитку власної комунікативної культури; прагнення здійснювати об'єктивну самооцінку власної комунікативної діяльності та здатність до рефлексії цієї діяльності), комунікативна грамотність (характеризується сукупністю знань, умінь, правил і нормативів у сфері спілкування (з використанням вербальних та невербальних засобів), володінням навичками ефективної комунікації в різних умовах спілкування, крос-культурна взаємодія (полягає в здатності майбутнього фахівця до комунікації (в усній і письмовій формах державною та іноземною мовами, жестами, мімікою, рухами) для вирішення завдань міжособистісної та міжкультурної взаємодії з усіма суб'єктами освітнього процесу, колегами інших закладів освіти, партнерами з урахуванням культурних, мовних, релігійних та інших відмінностей між народами й обов'язковим дотриманням культурних норм і традицій кожної родини/дитини), етика спілкування, комунікативна та організаційна готовність (відображає сукупність умінь швидко й адекватно приймати рішення в стандартних і нестандартних комунікативних ситуаціях й ефективно вирішувати розбіжності та конфлікти, які можливо виникають із учнями, батьківською спільнотою, членами педагогічного колективу та іншими; характеризується сукупністю умінь правильно будувати відносини з різними суб'єктами освітнього процесу в закладі освіти, раціонально розподіляти обов'язки працівників, залучати їх до інноваційної діяльності, активізувати до продукування креативних ідей та їх успішного втілення для всебічного гармонійного розвитку та творчої самореалізації дітей, створювати імідж закладу освіти).

РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ КОМУНІКАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

2.1. Критерії, показники та рівні розвитку комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти

Важливим для аналізу стану розвитку КК майбутніх керівників в умовах магістратури є чітке визначення його критеріїв, відповідних показників і рівнів. Наявність якісного критеріального апарату дозволить контролювати, корегувати, а за необхідності змінювати методики, методи та форми процесу розвитку КК магістрантів під час освоєння освітньої програми.

У словниках критерій визначають так: це «підстава для оцінки, визначення або класифікація чогось»; «мірило оцінювання параметрів, які описуються певними показниками; мірило задля визначення оцінки явища, предмета; ознака, узята за основу класифікації»; «мірило оцінки, судження, необхідна та достатньо умова проявлення або існування якогось явища чи процесу» [14].

І. Драч наголошує на тому, що критерій містить якісну ознаку та кількісне наповнення. У першому випадку сутність поняття «критерій» сполучається із сутністю поняття «ознака», у другому – сутність поняття «критерій» синонімічна сутності терміну «міра» [26].

На думку О. Богоніс і Л. Тархан, «критеріями повинні виступати провідні елементи структури досліджуваного явища, які характеризують найбільш суттєві й необхідні прояви в діяльності, дають змогу оцінити наявність кожного компонента досліджуваної якості й за отриманими результатами зробити висновок про її сформованість, простежити динаміку змін, розвиток на різних етапах освітнього процесу й професійної діяльності» [11].

Під час розробки критеріїв ми спиралися на висновки О. Богоніс, І. Драч, П. Яременка, [11; 26; 168] щодо вимог до критеріїв: об'єктивність

(відображають ознаки, властиві розвитку КК майбутніх керівників незалежно від волі і свідомості суб'єкта); однозначність (однозначно розуміються в межах дослідження); адекватність (відповідають явищу, що характеризується); обґрунтованість (надають можливість розмежовувати показники та рівні); стислість (їх кількість має бути незначною, однак обґрунтованою для характеристики розвитку цієї культури); унікальність (відображають унікальність явища, що характеризується); надійність (оцінюються кореляцією повторних замірів, проведених із різними інтервалами часу).

Для характеристики критерію до його складу мають надходити показники. У словниках показник визначають як: «свідчення, доказ, ознака чого-небудь; ... конкретні дані, часом виражені у цифрах, числах, кількісних вимірах, це орієнтири якісних і кількісних ознак певних реалій» [11];

«свідчення, доказ, ознака чого-небудь; наочні дані про результати якоїсь роботи, якогось процесу; ... дані про досягнення в чому-небудь; ... дані, які свідчать про кількість чого-небудь; ... явище або подія, на підставі яких можна робити висновки про перебіг якого-небудь процесу; ... кількісна характеристика властивостей роботи (процесу)»; «свідчення, ознака чого-небудь; ... наочне вираження результатів праці, розвитку ходу чогось» [26].

Під час розробки показників ми враховуємо такі вимоги до них: «ясність змісту показників, змога їх виміряти; системність показників, що має забезпечувати найбільш повну характеристику розвитку КК майбутніх керівників; гнучкість, адаптивність, здатність відображати всі можливі зміни об'єкта» [168]. Отже, під критеріями рівня розвитку КК майбутніх керівників в умовах магістратури розуміємо кількісні та якісні характеристики, що відображають динаміку розвитку КК майбутнього фахівця для забезпечення гарантій дітей на здобуття якісної освіти. Їхні показники є наочними доказами, ознаками конкретних вимірювань, прийнятих для аналізу.

Розробляючи і формулюючи критерії і показники розвитку КК

в умовах магістратури, ми опираємося на такі факти, що: по-перше, процес розвитку зазначеного виду культури ґрунтується на «Стандарті вищої освіти України підготовки здобувачів другого рівня вищої освіти – магістра – з галузі знань 07 «Управління і адміністрування» спеціальності 073 «Менеджмент», основних засадах психології, менеджменту й педагогіки вищої освіти; по-друге, цей процес здійснюється у формі органічної комбінації суб'єктно- суб'єктної взаємодії між здобувачами вищої освіти і викладачем; по-третє, за умов інтеграції у міжнародне суспільство сьогодні одним із важливих завдань магістерської освіти є підготовка майбутніх керівників до інноваційної педагогічної діяльності та комунікація й обмін інформацією в полікультурному освітньому середовищі; по-четверте, було враховано сутнісну характеристику КК, її значення в системі фахової підготовки майбутніх фахівців; по-п'яте, зміст критеріїв має розкриватися через низку показників, прояв яких за відповідною силою свідчить про рівень змін цих критеріїв.

Для обґрунтування критеріїв і показників розвитку КК майбутніх керівників в умовах магістратури проаналізуємо роботи науковців, у яких запропоновано ті чи інші критерії та показники формування або розвитку комунікативної культури.

Ю. Смолянко розробив низку показників оцінювання рівнів сформованості КК майбутніх педагогів відповідно до її структури: «усвідомлення КК як самостійної професійної цінності; переконання у необхідності розвитку професійних знань, умінь, навичок гуманного спілкування та взаємодії з дітьми; інтерес до педагогічної теорії та передового педагогічного досвіду; додержання норм загальнолюдської моралі, правил професійної етики й етикету у спілкуванні та взаєминах із дітьми (світоглядна складова); наявність гуманістичних комунікативних установок; інтерес до співпраці і взаємодії саме з дітьми; визнання людської гідності, самоцінності і свободи дітей, повага до особистості кожної дитини (мотиваційна складова); педагогічна комунікабельність; досконалість

комунікативних умінь і навичок (власне комунікативна складова); любов до дітей; здатність до емпатичного ставлення, співпереживання; педагогічний такт; товариськість, витримка, толерантність, організованість (емоційно-вольова); вміння обирати оптимальний стиль спілкування і взаємодії з дітьми; стійкі навички рефлексії комунікативної поведінки, об'єктивна самооцінка; адекватне сприйняття особистості, професійна спостережливість; комунікативно-прогностичні, комунікативно-творчі здібності (конструктивна складова)» [16].

Однак, на нашу думку, запропоновані науковцем показники більшою мірою характеризують стан організації спілкування та взаємини з дітьми, а показники «переконавання у необхідності розвитку професійних знань, умінь, навичок гуманного спілкування та взаємодії з дітьми» та «додержання норм загальнолюдської моралі, правил професійної етики й етикету у спілкуванні та взаєминах із дітьми» не зовсім зрозуміло як вимірювати. Адже специфіка професії вихователя полягає у тому, що педагог контактує не лише з дітьми, а й з іншими учасниками освітнього процесу: батьками дітей, колегами, адміністрацією закладу, органами управління та самоврядування, тому, під час визначення показників розвитку КК майбутніх керівників в умовах магістратури це треба враховувати.

О. Ясько виділяє такі критерії та показники, на підставі яких визначається рівень сформованості КК майбутніх фахівців: «індивідуальний критерій (бажання підвищити рівень КК; знання особливостей процесу спілкування; сформованість комунікативних умінь); предметний критерій (наявність інтересу до процесу міжкультурного спілкування; знання особливостей міжкультурного спілкування; вміння обирати засоби спілкування, адекватні ситуації); професійні критерії (наявність інтересу до майбутньої професії; знання особливостей педагогічного спілкування; вміння вирішувати комунікативні завдання в педагогічному процесі)». Проаналізувавши розроблені О. Ясько критерії та відповідні показники щодо оцінювання рівнів сформованості КК майбутніх фахівців, ми дійшли висновку, що між критерієм і відповідним показником не простежується, на наш

погляд, чітка алгоритмічна відповідність. Зміст кожного критерію включає і мотиваційну, і когнітивну, і діяльнісну складові, а отже, може бути важко визначити реальний рівень цих показників у реальному освітньому процесі[169].

О. Пищик пропонує до розгляду такі критерії та показники розвитку КК керівників закладів освіти: «мотиваційний (наявність професійного інтересу; мотиви, що спонукають до формування ефективної КК; усвідомлення сутності КК; прагнення оволодіти усіма комунікативними вміннями і навичками; потреба у постійному самовдосконаленні у сфері професійної комунікації; розуміння важливості та прагнення до адаптивності у професійній комунікації; прагнення залучатись до комунікативної діяльності); когнітивний (знання про сутність, структуру, функції та стилі спілкування загалом і професійного зокрема; наявність інтелектуальних здібностей; наявність загальнокультурних знань; знання мовленнєвих правил і норм; знання особливостей вербальної й невербальної комунікації; знання про механізми соціальної перцепції; теоретичні та практичні знання із психології); особистісний (емоційні якості й лідерські якості; цілі потреби, стимули творчих проявів особистості; здатність до самоаналізу й коригування дій; розвинуті емпатія і рефлексія); діяльнісний (володіння технікою спілкування, перцептивними вміннями; вміння оперувати спеціальною лексикою; володіння прийомами атракції і фасцинації; вміння конструктивно розв'язувати конфлікти; діалогічний стиль взаємодії у комунікативних ситуаціях; ситуативна адаптивність у професійно значущих ситуаціях; вміння ефективної самопрезентації; вміння організувати індивідуальні, групові, колективні форми роботи з педагогами, колегами тощо)» Хоча запропоновані Ю. Пищик критерії та показники відповідають частково темі нашого дослідження, під час визначення власних критеріїв і показників розвитку КК майбутніх керівників в умовах навчання будемо враховувати диференціацію змісту запропонованих автором критеріїв і показників. [83, с. 161].

Вище проаналізовані [16; 36; 44; 103; 127; 133; 136; 154; 200] критерії та показники щодо оцінювання рівнів сформованості та розвитку КК дають підстави виділити критерії й показники розвитку комунікативної культури

майбутніх керівників закладів освіти в умовах магістратури. Основними критеріями розвитку комунікативної культури майбутніх керівників в умовах магістратури визначено такі: мотиваційно-рефлексивний, когнітивно-практичний, інтерактивно-особистісний.

Ми розробили критерії та показники розвитку КК майбутніх керівників в умовах магістратури, враховуючи необхідність простежувати динаміку розвитку КК майбутніх керівників, також і за кожним із її структурних компонентів.

Мотиваційно-рефлексивний критерій – це ступінь вираженості позитивної мотивації, комунікативно-рефлексивної спрямованості, що впливають на успішний результат здобуття вищої освіти на магістерському рівні загалом та розвитку КК майбутніх керівників зокрема.

Магістранти вже знають, що сучасний вихователь – це інноватор, організатор спілкування, здатний генерувати в освітній процес прогресивні ідеї, запроваджувати нововведення та комунікативно взаємодіяти з різними суб'єктами освітнього процесу закладу освіти. А це практично неможливо здійснити без розвиненої комунікативної культури та професійно-особистісного саморозвитку.

Слід зауважити, що прагнення до розвитку КК та професійно-особистісного саморозвитку відбувається тільки в тих здобувачів, хто володіє необхідними якостями, одна серед головних є внутрішня мотивація на досягнення високих результатів.

Загалом, мотивація трактується як «сукупність стійких мотивів, спонукань, які визначають зміст, напрям і характер діяльності особистості, її поведінку» [150, с. 135].

Мотиви отримання ступеня магістра у здобувачів може бути такими:

- власне професійні мотиви, що відображають потребу здійснювати професійну діяльність (бажання створювати сприятливі умови для навчання, виховання і розвитку учнів, переконаність у власній професійній придатності, здатності знайти креативний підхід до дітей, проявити

комунікативну стратегію та тактику з метою встановлення діалогу та взаємодії в освітньому процесі тощо);

- пізнавальні мотиви – сукупність мотивів, що полягають у зацікавленості магістранта в результатах своєї професійної діяльності (володіння знаннями про послідовність успішної і дієвої взаємодії з усіма учасниками освітнього процесу, здатність використання засобів сучасних інформаційно-комунікаційних технологій у майбутній професійній діяльності);

- матеріальні мотиви пов'язані з бажанням отримати високу зарплату, адже відповідно до «Національного класифікатора України: Класифікатор професій» (ДК 003:2010) вони можуть обіймати одну із таких посад: «керівник підрозділу у сфері освіти; завідувач відділу (у складі управління освітою); директор (завідувач) закладу освіти; менеджер (управитель) систем якості; методист; інспектор із якості освіти»;

- мотиви особистісної самореалізації магістранта пов'язані з можливістю особистісного зростання (потреба підвищувати свій інтелектуальний і професійний рівень, прагнення розвивати комунікативну культуру, творчий потенціал тощо);

- мотиви «отримання диплому магістра» – сукупність мотивів, які відображають потребу магістрантів здобути вищу освіту взагалі.

На жаль, здобуваючи, в яких переважає останній вид мотивів, не завжди розуміють сенс магістерської освіти як важливого етапу цілеспрямованого професійно-особистісного саморозвитку, а розвиненої комунікативної культури як одного з основних показників високого рівня професіоналізму. Тому завдання викладача полягає у створенні умов задля підвищення рівня мотивації розвитку комунікативної культури майбутніх вихователів.

Рефлексія – теж найважливіша властивість майбутнього фахівця, що сприяє виявленню та забезпеченню високого рівня його комунікативної культури, бо діяльність за змістом рефлексивна, і майбутній керівник може розвиватися успішно тільки тоді, коли постійно осмислює, аналізує, міркує

над власним розвитком й особистісними досягненнями в процесі побудови свого професійного життя та організації освітнього процесу. Отже, цей критерій є необхідним в оцінці рівня розвитку КК майбутніх керівників в умовах магістратури.

Основними показниками мотиваційно-рефлексивного критерію розвитку комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти в умовах магістратури визначено:

1) усвідомлення майбутніми фахівцями важливості розвитку КК в умовах магістратури для їх майбутньої професійної діяльності та прагнення до її удосконалення (розуміння майбутніми фахівцями необхідності впровадження КК в освітній процес закладу; налагодження активної взаємодії та спілкування з учнями, батьківською спільнотою, усіма членами педагогічного колективу; прагнення стати професіоналом, інноватором, організатором спілкування) [189];

2) розуміння необхідності розвитку комунікативної культури як мотивації досягнення успіху [189].

Погоджуючись із О. Максимовою, зазначимо, що фахівці, у яких більш яскраво виражена потреба досягнення успіхів, добиваються бажаного результату в житті загалом та в професійній діяльності зокрема, ніж ті, у кого вона виражена слабо або зовсім відсутня. Тому, в процесі розвитку КК магістрантів треба приділяти увагу розвитку відповідного рівня мотивації досягнення успіху з урахуванням індивідуальних особливостей [66];

3) здатність здійснювати рефлексію власного професійно-особистісного саморозвитку та комунікативної діяльності (складає передумову професійного самовдосконалення, допомагає здійснювати свідому роботу з розвитку власної комунікативної культури особистості, як майбутнього вихователя-професіонала) [189].

Когнітивно-практичний критерій – це ступінь удосконалення та поглиблення системи знань, умінь і навичок, якими повинні володіти майбутні керівники для успішного розвитку КК і майбутньої професійної

діяльності. Як відомо, знання – «особлива форма духовного засвоєння результатів пізнання, процесу відображення дійсності, яка характеризується усвідомленням їх істинності», навички – «дії, складові частини яких у процесі формування стають автоматичними, уміння – «здатність належно виконувати певні дії, заснована на доцільному використанні людиною набутих знань і навичок» [23].

Отже, навички – це здатність стереотипно застосовувати свої знання в реальній ситуації, а вміння – це здатність креативно застосовувати свої знання та навички в реальній ситуації.

Становлення системи вищої освіти характеризується фундаментальними трансформаціями в педагогічній теорії і практиці освітнього процесу. Викладачі ЗВО повинні використовувати освітні технології, адекватні сучасним технологічним можливостям і які сприяють розвитку КК майбутніх керівників та гармонійному входженню особистості в комунікативно-інформаційне суспільство. Але, сьогодні спостерігається розрив між потенційними можливостями, які надають сучасні технічні засоби та телекомунікації, і розумінням значної кількості викладачів шляхів використання цих нововведень для забезпечення своєї професійної діяльності та організації освітнього процесу закладу вищої педагогічної освіти. На нашу думку, у процесі професійної підготовки майбутніх керівників загалом і розвитку їх комунікативної культури в умовах магістратури зокрема необхідно гармонійно поєднати традиційні й нові освітні технології.

Ураховуючи, що після закінчення бакалаврату у здобувачів вже сформований певний рівень комунікативних знань, умінь і навичок, то розвиток КК пов'язаний із їх поглибленням, тобто переходом на більш високий рівень. Для професійної підготовки майбутніх керівників в умовах магістратури та розвитку їх комунікативної культури важливим є поглиблені знання щодо Базового компоненту освіти, чинних програм навчання, розвитку фахівця та нормативних документів.

Усі чинні освітні програми підготовки здобувачів освіти мають

розроблятися на основі Базового компонента освіти [5]. Відповідно до Закону України «Про дошкільну освіту» Базовий компонент освіти – «державний стандарт, що містить норми і положення, які визначають державні вимоги до рівня освіченості, розвиненості та вихованості учнів, а також умови, за яких вони можуть бути досягнуті» [114].

Обсяг освітньо-професійної програми підготовки магістра повинен становити: «90 кредитів ЄКТС на базі першого (бакалаврського) рівня спеціальності 073 Менеджмент (програма основної спеціальності становить 60 кредитів, програма додаткової спеціальності – 30 кредитів); 90 кредитів ЄКТС на базі першого (бакалаврського) рівня спеціальностей галузі знань 07 Управління та адміністрування (програма основної спеціальності становить 60 кредитів, додаткова програма з освіти – 30 кредитів)».

Навчальний план підготовки магістра з галузі знань 07 Управління та адміністрування структурується за відповідними циклами підготовки, до яких віднесено такі блоки модулів: цикл загальної підготовки; цикл професійної підготовки; дисципліни самостійного вибору закладу вищої освіти; дисципліни вільного вибору здобувача; дисципліни додаткової спеціалізації; цикл практичної підготовки; виконання курсової та магістерської робіт і державна атестація [91].

Навчальний план складається з нормативної та варіативної частини. У нормативній частині навчального плану на навчальні дисципліни циклу загальної, професійної та практичної підготовки відведено 53 кредитів ЄКТС – 1590 годин (59 %). З-поміж них відведено 20 кредитів ЄКТС (600 годин) на практичну підготовку: 3 кредити ЄКТС (90 годин) – на організаційно-методичну практику; 3 кредити ЄКТС (90 годин) – на практику зі спеціалізації; 6 кредитів ЄКТС (180 годин) – на професійно-педагогічну (управлінську) практику; 6 кредитів ЄКТС (180 годин) – на переддипломну педагогічну практику; 2 кредити ЄКТС (60 годин) – на переддипломну практику зі спеціалізації.

У варіативній частині навчального плану на вибіркові навчальні

дисципліни відведено 18 кредитів ЄКТС (540 годин) і дисципліни спеціалізації – 8 кредитів ЄКТС (240 годин). Обсяг вибірових навчальних дисциплін, що доповнюють підготовку майбутніх керівників закладів освіти в умовах магістратури, поглиблюють їх знання з низки актуальних професійних проблем, має перевищувати 25 % від загального обсягу програми. До нормативних навчальних дисциплін циклу загальної підготовки належать такі дисципліни: «Філософія освіти», «Цивільний захист», «Іноземна мова для професійного спілкування». До нормативних навчальних дисциплін циклу професійної підготовки належать такі дисципліни: «Теорія і практика управління освітнім процесом», «Сучасні технології управління освітньою діяльністю», «Управління фінансово-економічною діяльністю в закладі освіти», «Правові аспекти управління закладом освіти», «Менеджмент організацій», «Психологія управління персоналом».

До вибірових навчальних дисциплін самостійного вибору закладу освіти належать такі дисципліни: «Інноваційна діяльність керівника освітнього закладу в умовах євроінтеграції», «Педагогіка творчості», «Коучинг в освіті». До вибірових навчальних дисциплін вільного вибору здобувачів належать такі дисципліни: «Етика керівника освітнього закладу», «Комунікація в професійному середовищі», «Психологія особистісного зростання керівника освітнього закладу».

Аналіз змісту дисциплін навчального плану показав, що можливості цілеспрямованого розвитку комунікативної культури створені у вибірковій початковій дисципліні «Етика керівника освітнього закладу», яка вивчається в третьому семестрі та обсяг якої – 3 кредити ЄКТС (90 годин). Мета цієї дисципліни полягає в ознайомленні магістрантів із нормами сучасної культури в професійному спілкуванні, з основними вимогами до етичної поведінки; збагаченні словникового запасу термінологічною, фаховою лексикою; формуванні практичних навичок ділового спілкування в колективі; розвитку їх професійного мовлення, комунікативних здібностей.

Однак, на нашу думку, програма даного курсу займає невелику

кількість годин, відрізняється недостатньо вираженою комунікативною спрямованістю, а також деякою роз'єднаністю між теоретичними комунікативними знаннями та конкретними комунікативними ситуаціями, які трапляються в освітньому процесі закладу освіти.

В інших дисциплінах розвиток комунікативної культури представлений опосередковано і може розглядатися як:

- складова частина загальної культури особистості, як духовно-моральна цінність («Філософія освіти»);
- необхідний компонент професійної культури майбутніх керівників («Коучинг в освіті»);
- основа результативної комунікативної взаємодії («Іноземна мова для професійного спілкування», «Менеджмент організацій», «Психологія управління персоналом».).

Також на підставі навчального плану необхідне проаналізувати педагогічні практики за кваліфікацією основної спеціальності, які проходять магістранти у процесі професійної підготовки. Практична діяльність майбутніх керівників закладів освіти є тією ланкою, яка пов'язує науково-теоретичні знання з реальною практикою. Саме тому управлінська практика майбутніх фахівців є ефективним засобом розвитку їх комунікативної культури.

Управлінську практику майбутні керівники проходять у базових закладах освіти з відривом від навчання. Цей вид практики спрямований на закріплення та поглиблення теоретичних знань магістрантів у процесі виконання функцій керівника закладу; надає можливість здобувачам ознайомитись із майбутньою роботою керівника закладу освіти, спостерігати, аналізувати освітній процес закладу освіти, а згодом робити висновки та формулювати рекомендації щодо його вдосконалення, організовувати і самостійно проводити різноманітні форми методичної роботи в закладі освіти. У здобувачів вищої освіти вдосконалюються професійні вміння і навички, упевненість у своїх діях, виникає інтерес до діяльності організатора,

керівника закладу освіти. Проте, на нашу думку, ця практика спрямована на методичне самовдосконалення майбутніх фахівців освіти, підвищення інтересу до управлінської, моніторингової, адміністративної, а не комунікативної діяльності.

Професійну (управлінську) практику майбутні керівники закладів освіти проходять у закладах вищої освіти з відривом від навчання для набуття практикантами досвіду менеджменту у закладі освіти, проведення роботи зі здобувачами. Магістранти знайомляться з нормативною документацією закладу освіти, навчально-методичним комплексом навчальних дисциплін, викладання яких забезпечує педагогічний склад закладу, індивідуальними планами вчителів, системою освітньої роботи в закладі педагогічної освіти; організовують різні види навчальної діяльності, забезпечуючи активність кожного здобувача; проводять позааудиторну навчальну роботу учнів; виконують обов'язки класного керівника класу.

Однак, на наш погляд, під час проходження цього виду практики магістранти удосконалюють теоретичні знання лише з циклу дисциплін професійної підготовки та застосовують їх під час організації менеджменту у закладі освіти і виховної роботи. Ця практика сприяє, на нашу думку, стійкому інтересу до професії керівника, викладання професійно-орієнтованих предметів зі спеціальності.

Під час переддипломної педагогічної практики, яка проводиться з відривом від навчання, у майбутніх керівників перевіряється рівень їх наукової підготовки, знань, умінь і навичок щодо теорії та практики проведення досліджень, спрямованих на всебічне вивчення особистості дитини, здобувача, вдосконалення педагогічного процесу, а також оцінку його ефективності, оволодіння основними методами та прийомами педагогічних досліджень, опрацювання отриманої статистичної інформації.

Проте, на нашу думку, ця практика спрямована на вдосконалення дослідницьких і креативних якостей магістрантів, а також їх ознайомлення з практичними питаннями організації досліджень.

Отже, аналіз навчального плану, змісту навчальних дисциплін і виробничої та переддипломної практик показує лише інтегративні можливості в розвитку КК майбутніх керівників в умовах магістратури. Відтак, перед закладами вищої педагогічної освіти стоїть завдання впровадити в освітній процес програмне та науково-методичне забезпечення для підвищення рівня розвитку зазначеного виду культури, комунікативних знань, умінь і навичок майбутніх керівників закладів освіти в умовах магістратури. Основними показниками когнітивно-практичного критерію розвитку КК майбутніх керівників закладів освіти в умовах магістратури визначено:

1) рівень володіння комунікативними знаннями (знаннями про сутність комунікативної культури, ключові поняття й якості, які свідчать про її сформованість; знаннями про структуру та зміст інваріантної та варіативної складових Базового компонента освіти; знаннями законодавства з питань освіти, нормативно-правових актів, організаційних, розпорядчих, інформаційно-довідкових, техніко-технологічних документів, планово-звітної документації, що регламентують діяльність закладу);

2) рівень комунікативної грамотності (здатність ефективно використовувати власний словниковий запас професійної мови, термінологічної та професійної лексики, вислови, афоризми для успішного вирішення завдань і проблем навчання, виховання та розвитку учнів, ознаками якого є змістовність, зрозумілість, доступність, різноманітність, доречність, виразність);

3) здатність практично застосовувати набуті комунікативні знання (під час проходження різних видів практики в закладі а саме: «Управлінської практики»; «Переддипломної педагогічної практики»).

Інтерактивно-особистісний критерій – характеризує динаміку розвитку КК майбутніх керівників щодо спроможності встановлювати діалог і конструктивну взаємодію з суб'єктами освітнього процесу закладу.

Інтерактивна складова розвитку комунікативної культури майбутніх керівників забезпечує реалізацію конструктивної взаємодії керівника в

спілкуванні з суб'єктами освітнього процесу, а включення особистісної складової – зумовлене сприйняттям і розумінням один одного.

Основними показниками інтерактивно-особистісного критерію розвитку комунікативної культури майбутніх керівників в умовах магістратури визначено:

- 1) здатність ефективно здійснювати крос-культурну взаємодію в освітньому середовищі, керуючись принципами толерантної комунікації, професійної етики;
- 2) здатність змінювати та контролювати власну комунікативну поведінку залежно від ситуації спілкування зі співрозмовником;
- 3) здатність встановлювати ділові й особистісні стосунки з суб'єктами освітнього процесу, колегами інших закладів освіти та партнерами освітньої установи.

Визначені критерії та показники характеризують рівень розвитку КК майбутніх керівників в умовах навчання, на підставі яких можливо проводити порівняння наявних комунікативних знань, умінь, навичок і здібностей та їх розвитку в майбутніх керівників.

Відповідно до виділених критеріїв і показників нами визначено рівні, що характеризують ступінь розвитку комунікативної культури майбутніх керівників в умовах магістратури: достатній, середній, високий.

Достатній рівень розвитку комунікативної культури характерний для майбутніх керівників, які не в певній мірі усвідомлюють значущість розвитку КК для успішного вирішення завдань і проблем навчання, виховання та розвитку учнів; у здобувачів вищої освіти недостатньо розвинена мотивація до розвитку комунікативної культури та професійно-особистісного саморозвитку; вони мають труднощі під час здійснення самооцінки результатів професійної діяльності; замало зацікавлені виконанням педагогічної, науково-дослідницької, управлінської, інноваційної та інших видів діяльності у процесі навчання в магістратурі та освітньої, розвивальної, виховної, інноваційної, комунікативної,

управлінської діяльності під час практики в закладі; необхідність постійного поглиблення знань про структуру та зміст інваріантної та варіативної складових Базового компонента освіти недооцінюється; їм властива задоволеність власною комунікативною культурою, магістранти не прагнуть вирішувати нестандартні комунікативні ситуації, розбіжності, які виникають в освітньому процесі закладу; ступінь набутого досвіду щодо використання комунікативних знань у майбутній професійній діяльності знаходиться на достатньому рівні (69-50%).

Середній рівень розвитку комунікативної культури характерний для майбутніх керівників, які усвідомлюють значущість розвитку комунікативної культури для успішного вирішення завдань і проблем навчання, виховання та розвитку учнів, проте не в достатній мірі застосовують набуті знання, уміння, навички на практиці та допускають помилки під час вирішення стандартних і нестандартних комунікативних ситуацій, які виникають в освітньому процесі закладу; у здобувачів виявляється опосередкований рівень мотивації до розвитку комунікативної культури та професійно-особистісного саморозвитку; вони нерегулярно здійснюють рефлексію професійної діяльності та рівня розвитку комунікативної культури, а лише за наявності додаткових стимулів; магістранти мають активну життєву позицію щодо інноваційної, освітньої, виховної, розвивальної, комунікативної, управлінської діяльності в межах власної професійної діяльності; поглиблення знань про структуру та зміст інваріантної та варіативної складових Базового компонента освіти відбувається епізодично; достатньо розвинена комунікативна культура; ступінь набутого досвіду щодо використання комунікативних знань у майбутній професійній діяльності знаходиться на середньому рівні (70-89%).

Високий рівень розвитку КК характерний для майбутніх керівників, які усвідомлюють значущість її розвитку для успішного вирішення завдань і проблем навчання, виховання та розвитку учнів, прагнучи самостійно поглиблювати знання, розвивати комунікативні вміння та навички; не задоволені рівнем власної комунікативної культури; постійно здійснюють рефлексію професійної діяльності

та рівня розвитку власної КК, вносячи певні корективи в її процесі, якщо це необхідно; прагнуть до самовдосконалення та саморозвитку, у них яскраво виражена мотивація до вибору засобів використання комунікативних умінь і знань; системно розвинуті комунікативні знання, знання щодо структури та змісту варіативної та інваріантної складових Базового компонента освіти та ефективно вміють їх впроваджувати в професійну діяльність для адекватного прийняття рішення в стандартних і нестандартних комунікативних ситуаціях і ефективного вирішення розбіжностей; магістранти мають активну життєву позицію щодо педагогічної, науково- дослідницької, управлінської, інноваційної та інших видів діяльності під час навчання в магістратурі й інноваційної, освітньої, виховної, розвивальної, комунікативної, управлінської діяльності в межах власної професійної діяльності (90-100%).

2.2. Теоретичне обґрунтування системи розвитку комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти в умовах магістратури

Грунтовний аналіз результатів присвячених вирішенню проблеми розвитку КК майбутніх керівників в умовах магістратури, дозволяє запевнитись про необхідність подальшого дослідження за цим напрямом та побудови сучасної системи освіти. Під час здійснення наукового дослідження з'ясовано, що зміст понять «система» тощо досліджували такі науковці, як: М. Лазарєв, М. Фіцула. Наведемо зразки їх тлумачення, які найбільш відповідають змісту наукової праці.

Слушним, для досягнення мети дослідження, є визначення надане М. Фіцулою - «сміслова» представлена і матеріально реалізована система, яка «адекватно відображає предмет дослідження (наприклад, моделює оптимізацію структури навчального процесу, управління освітнім процесом), є засобом теоретичного дослідження педагогічних явищ через уявне створення (моделювання) життєвих ситуацій; допомагає пізнати закономірність поведінки людини у різних ситуаціях» [148, с. 32].

Кожна частина системи має якості, що втрачаються, якщо її

відокремити від системи, і кожна система володіє такими якостями, які відсутні в її частин; сукупність елементів, між якими проявляються певні відносини; не просто сукупність елементів, а сукупність зв'язаних між собою взаємодіючих елементів. Взаємодія цих елементів породжує нові якості, що не притаманні її окремим елементам; сукупність взаємопов'язаних та взаємодіючих елементів, що знаходяться у певних відносинах між собою та утворюють певну цілісність.

Структурно-функціональна системи розвитку комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти в умовах магістратури характеризується функціональною спрямованістю (системністю, технологічністю, професійно теоретичною та професійно практичною направленістю) та взаємозв'язком усіх структурних компонентів, а саме: методологічно-змістовий, організаційно-комунікативний, оцінювально-результативний.

Ефективність визначеної системи розвитку КК майбутніх керівників залежить від результативності функціонування її компонентів. Розкриємо суть кожного із модулів.

Методологічно-змістовий модуль містить: мету, зміст, завдання, методологічні підходи, принципи та функції розвитку КК майбутніх керівників в умовах магістратури. Розроблена системи спрямована на розвиток КК майбутніх фахівців в умовах магістратури. Для досягнення поставленої мети, урахувавши зміст розвитку комунікативної культури, необхідно розв'язати такі завдання, що направлені на підвищення якості кожного зі структурних компонентів КК (за змістовим наповненням):

1) сприяти розумінню необхідності розвитку комунікативної культури як мотивації досягнення успіху та усвідомленню майбутніми фахівцями важливості розвитку КК в умовах магістратури для їх майбутньої професійної діяльності та прагнення до її удосконалення;

2) підвищити рівень володіння комунікативними, правовими знаннями та здатність практично застосовувати набуті відповідні знання під час проходження різних видів практики в закладах освіти;

3) розвинути здатність ефективно здійснювати крос-культурну взаємодію в освітньому середовищі; встановлювати ділові й особистісні стосунки з суб'єктами освітнього процесу та колегами інших закладів освіти і партнерами освітньої установи;

4) розробити діагностичний інструментарій для визначення рівня розвитку КК майбутніх керівників в умовах магістратури [159];

5) провести комплексне оцінювання рівня розвитку КК майбутніх керівників в умовах магістратури [159].

Багатофункціональність і багатоаспектність процесу розвитку КК майбутніх керівників в умовах магістратури вимагає здійснення дослідження на основі системи підходів, що взаємопов'язані та взаємозалежні між собою. Відповідно до цього здійснення ґрунтовного аналізу процесу розвитку КК стає можливим через застосування комплексу методологічних підходів: системного, дитиноцентристського, діяльнісного, андрагогічного, культурологічного та лінгводидактичного. Обґрунтуємо доцільність обрання кожного з даних підходів.

Реалізувати мету освіти здатен тільки той керівник, світогляд якого орієнтований на дитину як найвищу цінність. Від креативності та творчої активності учнів, уміння критично мислити, чітко та ясно обґрунтовувати та виголошувати свої думки, спілкуватися з дорослими, однолітками залежить успіх у свідомому здобутті освіти. Завдяки цьому, щоб розвинути КК майбутнього фахівця для успішного вирішення завдань і проблем навчання, виховання та розвитку учнів, необхідно звернутися до дитиноцентристського підходу.

На думку В. Креміня, виникає «необхідність якомога більше наблизити навчання і виховання кожної дитини до її сутності, конкретних здібностей, майбутньої життєвої траєкторії людини. Це явище я називаю дитиноцентризмом в освіті». Отже, дитино-центристський підхід спрямовує освітній процес на розвиток КК майбутніх керівників, що передбачає створення умов для розвитку пізнавального інтересу здобувачів вищої освіти

до світу дитинства, мотивів педагогічної взаємодії та взаєморозуміння з дошкільнятами, ціннісного толерантного ставлення до дитини як суб'єкта спілкування та педагогічної взаємодії, який володіє певними правами, що мають бути визнані майбутніми вихователями; фахівців, здатних проникнути у світ почуттів і переживань, готових прийняти погляди дітей, виявляючи довіру, повагу і гуманність [49].

Системний підхід розуміється нами як напрям методології наукового пізнання, основою якого є вивчення об'єкта як певної системи взаємопов'язаних елементів. Спираючись на цей підхід, комунікативну культуру можна розглядати у такому ієрархічному порядку елементів: загальна культура – педагогічна культура – професійна культура – професійно-педагогічна культура. КК знаходиться на перетині цієї чотирирівневої системи та є обов'язковою, інваріантною складовою кожного рівня та всієї системи в цілому.

Використання системного підходу як теоретико-методологічної основи дослідження передбачає необхідність: розглянути процес розвитку комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти як складну педагогічну систему; визначити особливості та структуру цього процесу; виділити структурні компоненти розвитку комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти; теоретично обґрунтувати та експериментально перевірити модель розвитку комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти [49].

Застосування системного підходу дозволяє проаналізувати процес розвитку комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти, але не передбачає отримання знань про те, на підставі яких саме принципів потрібно будувати освітній процес, яким змістом, формами та методами його наповнити. Тому вивчення зазначеної проблеми необхідно доповнити особистісним контекстом її розгляду з урахуванням андрагогічного підходу.

В «Українському педагогічному словнику» визначено сутність андрагогіки: «Це педагогіка дорослих, одна з педагогічних наук, яка

займається дослідженням проблем освіти, самоосвіти й виховання дорослих».

Андрагогіка створює теоретичні та методичні основи діяльності, що допомагають дорослим придбати загальні професійні знання, освоїти досягнення культури та сформувати (або переглянути) життєві принципи.

Вихователю, який працює з дорослими та дошкільнятами, потрібні не знання само собою, а рішення життєво важливої проблеми в напрямі самоствердження та самореалізації. Знання виступають лише умовою її вирішення. У процесі придбання нових знань акцент робиться на розвиток КК, що включає в себе комунікативні знання, уміння, навички, комунікативні та організаторські здібності, культуру вербальної і невербальної взаємодії, здатність до самоконтролю та емпатії. Отже, зміст андрагогічного підходу полягає в тому, що він надає можливість визначити зміст, форми та методи розвитку комунікативної культури майбутніх керівників в умовах навчання, які значною мірою відповідають навчанню дорослої людини, спонукають критично оцінити рівень своїх професійних знань, умінь, навичок, сприяють розвитку її комунікативної культури.

КК майбутнього фахівця може виражатися в його повсякденному житті та професійній діяльності у процесі взаємодії з об'єктами освітнього процесу закладу освіти. Тому застосування діяльнісного підходу дозволяє всебічно розглядати розвиток комунікативної культури та здійснювати аналіз цієї культури у процесі професійно-комунікативної діяльності.

Професійно-комунікативна діяльність у сфері освіти визначається як багаторівнева система, що має множину ознак, зокрема: цілісність, структурність, ієрархічність, усвідомленість, предметність, суб'єктність; визначення потреб, мотивів, мети, функцій, засобів і дій, результату. Урахування діяльнісного підходу зумовлено тим, що він дозволяє визначити компоненти системи розвитку комунікативної культури майбутніх педагогів, їх процесуальну закономірність, уможлиблює таку організацію процесу розвитку комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти, що передбачає постійну комунікативну взаємодію викладачів і здобувачів.

Неодмінною складовою комунікативної культури майбутнього керівника закладу освіти є вільне володіння державної та іноземної мовами. Майбутній керівник у професійній діяльності повинен чітко та лаконічно викладати матеріал, спираючись на великий словниковий запас, володіти логікою та синтаксисом мови, знаходити та реалізовувати адекватні форми спілкування, включаючи образність, виразність мови, інтонацію, силу необхідного звучання.

КК майбутнього керівника закладу освіти є культурологічним феноменом, тому для його дослідження вважаємо за доцільне звернутися до методології культурологічного підходу. І. Бех розуміє культурологічний підхід як «цілеспрямований, побудований на наукових засадах процес прилучення особистості до культури, в ході якого здійснюється передача багатовікового людського досвіду (теоретичного, ціннісного, практичного) від покоління до покоління і розвиток його відповідно до сучасних реалій» [8].

На думку О. Олійник, культурологічний підхід - це «сукупність теоретико-методологічних положень і організаційно-педагогічних заходів, спрямованих на створення умов для засвоєння та трансляції педагогічних цінностей і технологій, що забезпечують творчу самореалізацію особистості педагога у професійній діяльності» [77].

М. Роганова розглядає культурологічний підхід до організації освітнього процесу на базі єдності «широких фундаментальних і глибоко систематизованих спеціальних знань». Учена наголошує, що цей підхід «спрямований на оволодіння основами моральної, політичної, правової, професійної, естетичної, духовної культури, бачення перспектив розвитку різних галузей знань, навичок наукової організації дослідження і впровадження їх у свою майбутню професійно-творчу діяльність, де головним є доцільність, справедливість, гармонія, краса, досконалість» [106].

Сутність культурологічного підходу базується на усвідомленні взаємодії категорій «комунікація» та «культура», на уявленні про те, що

комунікативна культура є невід'ємною частиною загальної та професійної культури особистості. Із позиції культурологічного підходу комунікативну культуру майбутнього керівника можна розуміти як загальнолюдську цінність, яка є змістовною основою розвитку особистості, а розвиток КК як культурологічний процес. Реалізація культурологічного підходу, з одного боку, сприяє збереженню та розвитку загальної базової культури в цілому, а з іншого – створює сприятливі можливості для розвитку в майбутніх керівників саме комунікативної культури. Застосовуючи культурологічний підхід, можна виявити культурну зумовленість досліджуваного нами явища, сутнісні характеристики комунікативної культури майбутніх фахівців, виділити структуру, визначити зміст, форми, методи та засоби розвитку комунікативної культури.

Отже, культурологічний підхід орієнтує освітній процес на розвиток КК майбутніх керівників, що передбачає створення умов для формування та розвитку комунікативної особистості майбутніх фахівців, здатних будувати суб'єкт-суб'єктні взаємовідносини, оптимально використовувати засоби комунікації відповідно до вікових та індивідуально-психологічних особливостей співрозмовника, слідувати етикетних правил у спілкуванні, а також здатних до культурного саморозвитку та успішної самореалізації у професійній діяльності.

Отже, принципи розвитку КК майбутніх керівників слід розуміти як спрямовуючі основні засади до організації освітнього процесу, його змісту для забезпечення ефективного розвитку КК майбутніх фахівців. Загальновизнано, що принципи поділяються на загальнодидактичні та спеціальні. Загальнодидактичні принципи спрямовані на досягнення успішного навчання, оволодіння основами знань, формування умінь і навичок. Серед них можна назвати такі принципи: активності, наочності, цілісності, доступності, свідомості тощо. Спеціальні принципи більш детально описують і конкретизують специфіку відповідного дослідження.

Аналіз проблеми дослідження дає підстави визначити такі принципи

розвитку КК майбутніх керівників закладів:

1) Загальнодидактичні:

1. Принцип науковості полягає в тому, що розвиток КК майбутніх керівників відбувається відповідно до останніх досліджень у галузі психології та педагогіки освіти та методик розвитку дітей, менеджменту освіти, психології та педагогіки вищої освіти.

2. Принцип гуманізації - розкривається в різних аспектах: «як процес, що характеризує та зумовлює якості гуманності; як процес морально-психологічної перебудови людини, внутрішньої переорієнтації системи духовних цінностей; олюднення кожної особистості, визначення людини як особистості, котра має право на розвиток своїх особливостей та їх реалізацію в суспільстві й утвердження власного місця в житті; як соціально-ціннісна й морально-психологічна основа громадського життя, відносин між людьми; сукупність філософських, гносеологічних, психологічних, соціально-культурних і морально-дидактичних поглядів, що визначають мету й завдання вищих навчальних закладів у вихованні в майбутнього фахівця творчої індивідуальності».

Зазначений принцип у нашому дослідженні передбачає утвердження майбутнього фахівця як найвищої цінності, орієнтований на повагу особистості, співробітництво у відносинах «здобувач – здобувач», «здобувач – здобувачі», «здобувач – викладач». Гуманізація відносин між учасниками освітнього процесу забезпечується завдяки позитивному ставленню викладача до особистості магістранта, наданню здобувачам свободи дій, допомоги в разі необхідності, створенню ситуації успіху, а також зменшенню домінуючого впливу викладача на занятті.

3. Неперервність розвитку КК майбутніх керівників є тим процесом, що забезпечує поступовий розвиток КК, цілеспрямовану систематичну пізнавальну діяльність щодо вдосконалення знань, умінь і навичок, необхідних для здійснення успішної комунікативної діяльності в освітньому процесі закладу. Тому принцип неперервності є провідним у

нашому дослідженні, так як завдяки ньому уможлиблюється неперервний зв'язок рівнів розвитку КК майбутніх керівників, в процесі яких здійснюється систематичне, поступове оновлення комунікативних знань, комунікативної грамотності; оволодіння сучасними методами навчання й виховання учнів, комунікативної культури і культури говоріння рідною й іноземними мовами тощо та новими інформаційно-комунікаційними технологіями комунікативно-рефлексивної спрямованості; удосконалення крос-культурної взаємодії, комунікативних умінь і навичок, етики спілкування, а отже забезпечується розвиток його професійно і особистісно значимих для майбутньої професійної діяльності якостей.

4. Принцип наступності та послідовності передбачає врахування логічної послідовності розвитку компонентів КК майбутніх керівників в умовах магістратури. Наступність і послідовність розвитку КК прослідковується через дотримання стандарту вищої освіти України підготовки здобувачів другого рівня вищої освіти – магістра, змісту освітнього процесу та в процесі саморозвитку. За таких умов чітке структурування знань і його логіка не тільки сприяє кращому засвоєнню навчальної інформації, але й розвиває та вдосконалює особистісні якості майбутнього фахівця, підвищує готовність до здійснення комунікативної діяльності в різних ситуаціях і умовах в закладу, наповнює новим особистісним смислом ціннісні аспекти освітньої роботи; вироблює вміння самовдосконалення, самоактуалізації процесу розвитку КК.

5. Принцип варіативності обумовлює гнучкість та варіативність форм, методів, засобів і змісту освітнього процесу закладу, що забезпечує якісне підвищення рівня КК майбутніх керівників з урахуванням їх запитів, потреб і педагогічних умов функціонування системи освіти в умовах магістратури. Варіативність змісту навчального плану щодо розвитку КК майбутніх фахівців може забезпечуватися таким чином: до навчальних дисциплін, затверджених ЗВО, можуть бути включені спецкурси з сучасних наукових досягнень методик розвитку учнів та розвитку власної КК. Цей

принцип допомагає більш ефективно відреагувати на освітні потреби магістрантів відповідно до їх власного рівня комунікативної культури тощо.

6. Принцип системності та цілісності спрямований на розкриття цілісності педагогічних об'єктів розвитку КК майбутніх керівників в умовах магістратури, виявлення в них різних типів зв'язків та зведення в єдине ціле. Система є комплексом «підсистем, елементів та компонентів і їм характерних властивостей, взаємодія між якими та середовищем зумовлює якісно або сутнісно нову інтегративну цілісність». Цілісність дозволяє розглядати систему одночасно і як єдине ціле, і в той же час, як підсистему професійної підготовки в умовах магістратури. Складниками системи розвитку КК майбутніх керівників в умовах магістратури є суб'єкт професійної підготовки, мета, завдання, умови, в яких відбувається розвиток КК.

7. Принцип координації забезпечує взаємодію всіх елементів освітнього процесу. Зазначений принцип передбачає чіткість поставленої мети щодо розвитку КК майбутніх керівників, організації, планування, логічності та послідовності етапів, спрямованих на досягнення успішного результату.

8. Принцип активності в процесі розвитку КК майбутніх керівників в умовах магістратури проявляється у свідомому устремлінні магістрантів оновлювати комунікативні знання, удосконалювати комунікативні вміння та застосовувати набуті комунікативні навички під час проходження педагогічної практики.

2) Спеціальні:

9. Принцип єдності загальної та комунікативної культури є основою гуманістичного розвитку майбутніх керівників, адже їх головною метою є розвиток дітей, навчання, формування культури мовленнєвого спілкування. Результативність і ефективність роботи з розвитку усного мовлення здебільшого залежить від педагогічних навичок і умінь фахівця, єдності загальної та комунікативної культур.

10. Принципи комунікативного партнерства, співпраці та

діалогічності орієнтовані на суб'єкт-суб'єктні відносини, що проявляються в розвитку відносин довіри, взаємодопомоги, взаємної відповідальності всіх учасників освітнього процесу; поваги, довіри до особистості керівника, надаючи йому можливості для прояву ініціативи, самостійності та індивідуальної відповідальності за результат; у потребі майбутніх керівників вибудовувати ефективні взаємини під час професійної діяльності, вміння вести дискусію, відстоювати власну думку та приймати точку зору співрозмовників. Він сприяє усвідомленню кожним майбутнім фахівцем ціннісного ставлення до всіх суб'єктів взаємодії та розкриває комунікативний потенціал майбутнього керівника в процесі взаємин.

11. Принцип рефлексивності комунікативної діяльності майбутніх керівників дозволяє залучити їх особистісно-сенсову позицію через самоаналіз, самооцінювання, самопроєктування, самоконтроль та забезпечує дієвий зворотний зв'язок шляхом здійснення самоаналізу реальних результатів власної комунікативної діяльності. Розвиток КК майбутніх керівників в умовах магістратури зумовлює й визначення його функцій.

Загальноновизнано, функція – це «явище, яке залежить від іншого явища, є формою його виявлення та змінюється відповідно до його змін. Вивчення наукової літератури [21; 44; 102] уможливорює конкретизацію головних функцій розвитку КК майбутніх керівників в умовах магістратури, а саме:

- інформативно-гносеологічна передбачає засвоєння й обмін професійною інформацією щодо власної комунікативної грамотності, сучасних методик засвоєння і розвитку, реалізується в діях, спрямованих на комунікативне партнерство і співпрацю між учасниками освітнього процесу; проявляється в пізнавальному характері спілкування та можливості вирішувати проблеми у галузі освіти з позиції новітніх знань, приймати чи відхиляти нові ідеї та наукові напрями, проявляти творчість у майбутній професійній діяльності;

- мотиваційно-комунікативна – спрямовує та регулює професійну діяльність майбутніх керівників щодо розвитку КК в умовах

магістратури, спонукає до саморозвитку та самовдосконаленню у процесі крос-культурної взаємодії, етики спілкування, реалізації власного творчого потенціалу;

- діяльнісно-рефлексивна – забезпечує синтез особистісних якостей, теоретичних знань, умінь, практичних навичок та здібностей майбутніх керівників успішно здійснювати подальшу фахову діяльність, має комунікативно-рефлексивну спрямованість й характеризується усвідомленістю необхідності розвитку власної КК.

Організаційно-комунікативний модуль включає: структурні компоненти КК майбутніх керівників в умовах магістратури, об'єкт (процес професійної підготовки майбутніх керівників в умовах магістратури; розвиток КК майбутніх керівників в умовах магістратури), суб'єкти (НПП, майбутні керівники), форми, методи та засоби розвитку КК майбутніх керівників в умовах магістратури.

Структурними компонентами комунікативної культури майбутніх керівників в умовах магістратури визначено – комунікативно- рефлексивну спрямованість, комунікативну грамотність, крос-культурну взаємодію, етику спілкування, комунікативну та організаційну готовність. Основними методами, що сприятимуть досягненню очікуваного результату, визначено такі активні методи навчання як: ділові ігри, дискусії, олімпіади, конференції, вебінари, тренінги, мозковий штурм, мікрофон, метод п'яти пальців, робота в малих групах (відтворювалася діяльність вихователя ЗДО у тих чи інших комунікативних ситуаціях), майстер-класи, КВК, студії розвитку; інтерактивні методи; підготовка власної презентації, портфоліо, кейс-метод, метод проєктів. Формами розвитку КК майбутніх керівників в умовах магістратури визначено: індивідуальні (самостійні заняття, індивідуальні консультації, бесіди тощо) та групові (лекції, практичні заняття, групові консультації, екскурсії). Засобами розвитку КК майбутніх керівників в умовах магістратури – друковані (навчально-методичні підручники, робочі навчальні програми, енциклопедії тощо), технічні (комп'ютерне та

мультимедійне забезпечення), наочні (плакати, картки візуалізації тощо).

Оцінювально-результативний модуль включає: критерії, показники та рівні розвитку КК майбутніх керівників в умовах магістратури, діагностичний інструментарій вимірювання ефективності даного процесу та очікуваний результат.

Визначено критерії та показники: мотиваційно-рефлексивний, когнітивно-практичний (рівень володіння комунікативними знаннями; рівень комунікативної грамотності; здатність практично застосовувати набуті комунікативні знання), інтерактивно-особистісний (здатність ефективно здійснювати крос-культурну взаємодію в освітньому середовищі, керуючись принципами толерантної комунікації, професійної етики; здатність змінювати та контролювати власну комунікативну поведінку залежно від ситуації спілкування зі співрозмовником; здатність встановлювати ділові й особистісні стосунки з суб'єктами освітнього процесу та колегами інших закладів освіти і партнерами освітньої установи) та рівні – високий, середній, достатній розвитку КК майбутніх керівників в умовах магістратури.

У якості діагностичного інструментарію використано: опитування «Мотивація щодо необхідності розвитку комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти в умовах магістратури», методики «Діагностика комунікативної культури у сфері ділового спілкування», «Діагностика визначення типів поведінки майбутніх керівників закладів освіти в конфліктних ситуаціях» (за К. Томасом, адаптована автором), «Незакінчені речення», опитувальники «Аналіз поведінки у нестандартних ситуаціях», «Мотивація успіху й боязнь невдачі», результати контрольних робіт, а також ураховано результати проходження різних видів практики.

Очікуваним результатом взаємодії модулів структурно-функціональної моделі системи розвитку КК майбутніх керівників в умовах магістратури є досягнення мети, а саме: розвинена комунікативна культура майбутніх керівників закладів освіти в умовах магістратури.

2.3. Практична реалізація системи розвитку комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти

Упровадження системи розвитку КК майбутніх керівників в умовах магістратури планувалося в освітній процес Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського за трьома етапами. Перший етап – організація та моделювання практичної реалізації системи даного процесу:

- визначення об'єкту експерименту (процес професійної підготовки майбутніх керівників в умовах магістратури; розвиток КК майбутніх керівників); закладів вищої освіти, що будуть приймати участь в експерименті, кількості здобувачів-майбутніх керівників(магістрів), науково-педагогічних працівників (суб'єктів педагогічного експерименту); мети (усвідомлення майбутніми фахівцями важливості розвитку КК в умовах магістратури для якісної професійної діяльності) і завдань, що сприятимуть розвитку даного процесу та тривалості експерименту;

- розробки переліку необхідного комплексу навчально-методичного забезпечення для підвищення рівня розвитку КК майбутніх керівників в умовах магістратури (спецкурсів, майстер-класів, тренінгів, студій, семінарів).

Другий етап – розробка змістового наповнення комплексу навчально-методичного забезпечення для підвищення рівня даного розвитку та здійснення інформаційно-регуляційного супроводу учасників експерименту.

Інформаційно-регуляційний супровід здійснювався упродовж експерименту. Перед початком формувального етапу педагогічного експерименту зі здобувачами ЕГ планувалося проведення ознайомчої бесіди щодо змісту, форм, методів, засобів, які будуть використовуватися під час практичної реалізації системи розвитку комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти в умовах магістратури, під час якої було заплановано презентувати респондентам заходи для розвитку їх комунікативної культури, а саме: спецкурс «Етика керівника закладу вищої

освіти з розвиток комунікативної культури майбутнього фахівця)», тренінги «Розвиток комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти», участь у науково-практичній конференції, факультатив «Мотивація, саморозвиток та рефлексія комунікативної культури майбутніх керівників», круглі столи за темами: «Особливості розвитку комунікативної культури майбутніх керівника», майстер-клас «Комунікативна культура керівника», а також із методами діагностики рівня даного розвитку.

Третій етап – практична реалізація розробленої системи розвитку КК майбутніх керівників в умовах магістратури в освітній процес респондентів ЕГ за компонентами структури КК (комунікативно-рефлексивна спрямованість, комунікативна грамотність, крос-культурна взаємодія, етика спілкування, комунікативна та організаційна готовність).

Із метою підвищення рівня розвитку комунікативної майбутніх керівників за всіма компонентами структури КК планувалося впровадження в освітній процес за такими темами:

- Тема 1. Керівник освітнього закладу в сучасному суспільстві (основні законодавчі документи у сфері освіти в Україні. Професіограма керівника закладу освіти. Характеристика професійних функцій керівника);
- Тема 2. Культура особистості керівника закладу освіти (історія виникнення та розвитку культури. Види та функції культури. Загальна, педагогічна, професійна культура керівника закладу освіти: сутнісні характеристики, структура, функції. Комунікативна культура: поняття, особливості, структура, функції. Значення комунікативної культури в особистісно-професійному становленні та самовдосконаленні керівника закладу освіти);
- Тема 3. Педагогічне спілкування в структурі діяльності керівника закладу освіти (поняття про спілкування. Стилї та функції спілкування. Особливості та етика педагогічного спілкування. Власний стиль спілкування як чинник ефективності професійної діяльності);
- Тема 4. Комунікативна грамотність як основа розвитку комунікативної культури (Грамотність педагогічного спілкування відповідно до норм сучасної української мови. Комунікативні якості керівника. Культура усного та писемного мовлення);
- Тема 5. Педагогічна взаємодія керівника закладу освіти з суб'єктами освітнього

процесу (поняття про педагогічну взаємодію. Стратегії та способи педагогічної взаємодії. Умови підвищення ефективності педагогічної взаємодії. Особливості крос-культурної взаємодії. Методика організації крос-культурної взаємодії);

- Тема 6. Комунікативна техніка в системі розвитку комунікативної культури керівника закладу освіти (поняття про комунікативну техніку в системі розвитку комунікативної культури керівника закладу. Техніка мовлення: дихання, голос, дикція, виразність. Техніка невербального спілкування: міміка, пластика, пантоміма. Техніка саморегуляції та самопрезентації);

- Тема 7. КК як чинник ефективного управління конфліктами (конфлікти в професійній діяльності. Класифікація конфліктів. Динаміка конфлікту. Індивідуальні стилі поведінки в конфліктній ситуації. Прийоми безконфліктного спілкування);

- Тема 8. Сучасні інтерактивні методи та нові інформаційно- комунікаційні технології для розвитку комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти (інформаційно-освітнє середовище для розвитку КК майбутніх керівників закладів. Інтерактивні методи та інформаційно-комунікаційні технології розвитку КК майбутніх керівників). Відповідно до переліку тем було укладено методичні рекомендації, які складаються із розроблених та адаптованих нами лекцій і практичних занять.

У межах реалізації даного спецкурсу планувалося проведення тренінгу «Розвиток комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти» для виявлення здібностей у магістрів практично застосовувати набуті теоретичні знання (когнітивно-практичний критерій).

Наведемо фрагмент даного тренінгу з використанням інтерактивної вправи та активного методу розвитку КК майбутніх керівників – дискусії. Інтерактивна вправа «Карусель» Майбутні керівники розміщуються за принципом каруселі: стають обличчям одне до одного, утворивши два кола – внутрішнє (нерухоме) і зовнішнє (рухоме).

Завдання – почати спілкування із людиною, яка стоїть навпроти, підтримати діалог і попрощатися. За сигналом тренера учасники із зовнішнього кола зміщуються на одну позицію за годинниковою стрілкою. У такий спосіб утворюються нові пари для комунікації. Приклади ситуацій для спілкування: 1. Перед вами учень, який несхвально реве. Розвеселіть його. 2. Перед вами учень, який голосно сміється. Порадійте разом із ним. 3. Перед вами

дитина, яка чогось злякалася. Утіште її.

Дискусія «Які риси вагомі для професійної комунікації у закладі» Усім членам радять створити список рис, найбільш важливих для результативного професійної комунікації (спілкування). Після чого проводиться дискусія: кожен з учасників має висловлює свої аргументи за і проти кожної риси (доцільним буде об'єднатися у групи або пари опонентів).

Наприкінці складають і записують на дошці узагальнений список. Повний текст тренінгу подано у Додатку В.

Для підвищення рівня розвитку КК майбутніх керівників в умовах магістратури за всіма компонентами комунікативної культури відповідно до інтерактивно-особистісного критерію показника «здатність змінювати та контролювати власну комунікативну поведінку залежно від ситуації спілкування зі співрозмовником» планувалося у межах спецкурсу «Розвиток комунікативної культури майбутнього керівника закладу освіти» проведення тренінгу «Спілкування – один із кроків вирішення конфлікту» (Додаток Г).

Ефективності розвитку КК майбутніх керівників в умовах магістратури за всіма компонентами структури комунікативної культури сприяло включення в системи розвитку досліджуваного процесу такого методу як конференція. Щорічно за ініціативи викладачів кафедри проходить науково-практична конференція «Актуальні проблеми підготовки сучасного керівника в закладі освіти», в якій зазвичай беруть участь понад 200 науково-педагогічних і педагогічних працівників, молодих учених, аспірантів, докторантів і здобувачів.

Відповідно до визначеного у підрозділі 1.2 базового поняття дослідження «розвиток комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти» для респондентів ЕГ із метою підвищення комунікативної грамотності та етики спілкування (компонентів структури КК) за когнітивно-практичним та інтерактивно-особистісним критеріями планувалося проведення студії «Невербальні засоби комунікації – жести, рухи та міміка».

Мета проведення даної студії заплановано: поглибити знання про невербальні засоби комунікації; розширити уявлення майбутніх керівників про значення у житті дітей міміки та жестів; продемонструвати можливості спілкування за допомогою міміки та жестів; сприяти виробленню власного професійного стилю спілкування у

полікультурному середовищі закладу; виховувати культуру поведінки та етику спілкування. Наведемо приклад інтерактивної гри, яка буде проводитися у процесі даного заходу.

Інтерактивна гра «Ти – мені, я – тобі». Продемонструйте за допомогою жестів, рухів та міміки, як Ви: відчуваєте холод взимку; зраділи зустрічі з близькою людиною; доторкнулися до дуже гарячої каструлі; допоможете показати шлях до найближчого магазину; робити ранкову зарядку.

За допомогою даної вправи здобувачи ЕГ стане зрозумілим, як за допомогою жестів, міміки та рухів можна замінити вербальне спілкування.

Також на студіях здобувачам можна запропонувати підготувати пантоміми (презентації казок, віршів, пісень тощо), жестові фізкультхвилинки тощо. Наприкінці кожної студії респондентам буде запропоновано проведення рефлексії. Наведемо декілька прикладів її проведення за допомогою інтерактивних вправ: «Мікрофон» (сьогодні на занятті я – навчилася..., дізналася..., актуалізувала набуті раніше знання...; цікавим для мене було.....; мені не вдалося/не було зрозумілим...), «Смайлики настрою» (здобувачам буде запропоновано різні смайлики-емоції, із яких вони обирають, той, що відповідає настрою кожного респондента наприкінці студії та вивішує його на дошці або кладе перед собою на парті).

Отже, за умови успішної практичної реалізації системи розвитку комунікативної культури майбутніх керівників в умовах магістратури за відповідними етапами (формульвальний етап педагогічного експерименту) процес розвитку їх КК буде ефективний. Відповідно до алгоритму дослідження наступним етапом буде здійснено аналіз та інтерпретацію результатів дослідження.

Висновки до розділу 2

У розділі визначено критерії, показники та рівні розвитку КК майбутніх керівників в умовах магістратури, теоретично обґрунтовано системи та представлено її практичну реалізацію.

1. Визначено критерії: мотиваційно-рефлексивний (характеризує ступінь вираженості позитивної мотивації, комунікативно-рефлексивної спрямованості, що впливають на успішний результат здобуття вищої освіти на магістерському рівні загалом та розвитку КК майбутніх керівників зокрема), когнітивно-практичний

(демонструє ступінь удосконалення та поглиблення системи знань, умінь і навичок, якими повинні володіти майбутні керівники для успішного розвитку КК і майбутньої професійної діяльності), інтерактивно-особистісний (показує динаміку розвитку КК майбутніх керівників щодо спроможності встановлювати діалог і конструктивну взаємодію з суб'єктами освітнього процесу закладу), показника та рівні розвитку КК майбутніх керівників в умовах магістратури (високий, середній, достатній).

2. Розроблено системи розвитку комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти в умовах магістратури, що представлена сукупністю трьох модулів: методологічно-змістового, організаційно-комунікативного, оцінювально-результативного.

3. Практична реалізація системи здійснювалася під час формувального етапу педагогічного експерименту за трьома етапами: перший – організація та моделювання практичної реалізації моделі системи даного процесу; другий – розробка змістового наповнення комплексу навчально-методичного забезпечення для підвищення рівня даного розвитку та здійснення інформаційно-регуляційного супроводу учасників педагогічного експерименту; третій – практична реалізація розробленої системи в освітній процес респондентів ЕГ за компонентами структури комунікативної культури.

4. Підвищення рівня розвитку КК майбутніх керівників в умовах магістратури на формувальному етапі педагогічного експерименту відбувалося шляхом упровадження в освітній процес спецкурсу «Етика керівника освітнього закладу», тренінгу «Розвиток комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти», «Особливості розвитку комунікативної культури майбутніх керівників», майстер-класу «Комунікативна культура керівника закладу освіти», студії «Невербальні засоби комунікації – жести, рухи та міміка», а також проведення науково-практичну конференцію.

РОЗДІЛ 3. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА СИСТЕМИ РОЗВИТКУ КОМУНІКАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

3.1. Етапи дослідження розвитку комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти

Потреба в підготовці вихователів ЗДО нового покоління обумовлена вимогами сучасності загалом та реформуванням вітчизняної системи освіти на засадах дитиноцентристського, системного, андрагогічного, діяльнісного та культурологічного методологічних підходів, у якій відбуваються зміни, пов'язані з оновленням змісту, перебудовою взаємодії у системі «керівник – дитина» зокрема, для забезпечення цілісного розвитку дитини.

Концептуальні засади, які стосуються освіти та визначені в Законі «Про освіту» обґрунтовують необхідність підготовки керівників нової генерації, умотивованих до саморозвитку, самовдосконалення, застосування інноваційних технологій і методик навчання та виховання; орієнтованого на співпрацю та комунікативну взаємодію з дитиною з урахуванням її потреб та можливостей. Актуальним є проведення наукової розвідки, метою якої є розвиток комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти в умовах магістратури. Дане дослідження тривало в період із 2023-2024 року та складалося з чотирьох етапів.

На першому етапі – вивчено науково-педагогічної, методичної, спеціальної культури для визначення проблеми та понятійно-термінологічного апарату (об'єкт, предмет, мету, гіпотезу та завдання) дослідження.

На другому етапі – визначено критерії, показники та рівні розвитку КК майбутніх керівників в умовах магістратури, відібрано, апробовано й розроблено діагностичний інструментарій оцінювання рівня розвитку даного процесу; проведено констатувальний педагогічний експеримент, здійснено аналіз отриманих даних; теоретично обґрунтовано структурно-функціональну модель системи розвитку КК майбутніх керівників в умовах

магістратури.

Третій етап – впроваджено структурно-функціональну модель системи розвитку КК майбутніх керівників в умовах магістратури.

Четвертий етап (2020 р.) – перевірка ефективності практичної реалізації даної моделі системи; проведено математичну обробку результатів дослідження (контрольний етап педагогічного експерименту); сформульовано практичні висновки; здійснено літературне оформлення дисертації.

У педагогічному експерименті брали участь респонденти університету. Загальна кількість учасників педагогічного експерименту 187 респондентів – 94 особи контрольна група (КГ), 93 чол. – експериментальна група (ЕГ); також було задіяно 8 науково-педагогічних працівників.

Репрезентативність отримуваних даних забезпечена обсягом вибірки (кількість респондентів експериментальної та контрольної груп), склад ЕГ та КГ визначено гніздовою вибіркою (одиниці дослідження – навчальні групи) і з урахуванням рекомендацій науково-педагогічних працівників ЗПВО, що приймали участь у експерименті.

Для визначення рівня розвитку КК майбутніх керівників в умовах магістратури було проведено:

- аналіз навчальних планів, робочих програм, навчально-методичних комплексів дисциплін, які відповідали специфіці наукової розвідки, а також звітної документації факультетів, кафедр, що приймали участь в експерименті;
- індивідуальні та групові бесіди із науково-педагогічними працівниками і майбутніми керівниками;
- інтерв'ю та спостереження;
- опитування («Мотивація щодо необхідності розвитку комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти в умовах магістратури»; опитувальник «Аналіз поведінки у нестандартних ситуаціях»; опитування щодо здатність встановлювати ділові й особистісні стосунки з

учасниками освітнього процесу); методики («Незакінчені речення»», «Діагностика визначення типів поведінки майбутніх керівників закладів дошкільної освіти в конфліктних ситуаціях» за К. Томасом), контрольні роботи з майбутніми керівниками тощо;

- здійснено математичну обробку результатів.

Коефіцієнт надійності для всіх анкет – від 0,84 до 0,9 (при $p < 0,01$), що доводить їх високу надійність. Математичний розрахунок достовірності отриманих результатів розвитку КК майбутніх керівників в умовах магістратури здійснювався за критерієм χ^2 , який оцінює достовірність відмінностей між відсотковими частками цих вибірок.

3.2. Аналіз результатів експерименту

Для з'ясування рівня розвитку КК майбутніх керівників в умовах магістратури за визначеними критеріями та показниками розроблено діагностичний інструментарій. Визначення рівня розвитку комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти в умовах магістратури за мотиваційно-рефлексивним критерієм відбувалося використовуючи два опитувальника та дві методики.

За першим показником – усвідомлення майбутніми керівниками важливості розвитку КК в умовах магістратури для їх майбутньої професійної діяльності та прагнення до її удосконалення – було проведено опитування «Мотивація щодо необхідності розвитку комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти» та використано методику «Діагностика комунікативної культури у сфері професійного спілкування». Результати опитування представлено в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

**Результати опитування респондентів ЕГ та КГ за показником
«усвідомлення майбутніми вихователями важливості розвитку КК в умовах
магістратури для їх майбутньої професійної діяльності та прагнення до її
удосконалення»**

№	Мотив	ЕГ	КГ
1.	Потреба у підвищенні професійного статусу, заробітної плати	65 %	66 %
2.	Потреба стати висококваліфікованим, конкурентоспроможним і всебічно розвиненим фахівцем на ринку праці	60 %	60,5 %
3.	Потреба вдосконалювати професійні знання й уміння	62 %	63 %
4.	Потреба підвищувати престижність і популяризацію майбутньої професії	60 %	61 %
5.	Потреба професійного розвитку та самореалізації у професійній діяльності	61 %	62 %
6.	Потреба отримати диплом магістра	63 %	64 %
7.	Потреба розвивати комунікативну культуру	59,5 %	60 %
Середнє значення		61,5 %	62,4 %

Таким чином, проаналізувавши результати опитування з'ясовано, що більшість респондентів ЕГ та КГ мотивують себе до розвитку КК в умовах магістратури для власної майбутньої професійної діяльності та прагнення до її удосконалення через потребу у підвищенні професійного статусу, заробітної плати (ЕГ – 61,5%; КГ – 62,4%) й як наслідок із цього 63% – ЕГ та 64% – КГ вибрали одним із мотивів потребу у отриманні диплома магістра; однак лише 59,5% – ЕГ та 60% – КГ вибирають мотивом саме розвиток комунікативної культури, тільки 60% – ЕГ та 60,5% – КГ прагнуть стати висококваліфікованим, конкурентоспроможним і всебічно розвиненим фахівцем на ринку праці, а також лише 61% – ЕГ та 62% – КГ зазначили, що зацікавлені у професійному розвитку та самореалізації у професійній діяльності.

Проаналізувавши результати анкетування зазначимо, що респонденти ЕГ (62%) та КГ (63%) відчують потребу у вдосконаленні своїх комунікативних можливостей, однак для цього вони не відвідують тренінги, семінари, не читають додаткову літературу, яка б сприяла даному розвитку; лише 63% – ЕГ та 62% – КГ не ставлять перед собою конкретні цілі самовдосконалення в комунікативній сфері в умовах навчання у магістратурі, адже вони впевнені в тому, що саме навчання в магістратурі саме по собі забезпечує розвиток КК (65% – ЕГ та 67% – КГ); 65% магістрантів ЕГ та 66% – КГ зазначали, що під час проходження педагогічної практики вони сприяли вирішенню ситуацій комунікативного

ускладнення, завдяки своїм навикам професійного спілкування, креативності, наполегливості, рішучості, комунікабельності (64% та 65% ЕГ та КГ відповідно) та здатності відрізняти специфіку комунікацій (67% ЕГ та 68% КГ).

За другим показником «розуміння необхідності розвитку комунікативної культури як мотивації досягнення успіху» було проведено опитування респондентів ЕГ та КГ (опитувальник «Мотивація успіху й боязнь невдач»), Таким чином, проаналізувавши результати опитування за показником

«розуміння необхідності розвитку комунікативної культури як мотивації досягнення успіху» магістрантів ЕГ та КГ виявлено, що вони знаходяться на достатньому рівні (65,1% ЕГ та 66% КГ). У процесі проведення опитування з'ясовано, що більшість респондентів зазначають, що у них достатньо виражена комунікативна активність у процесі професійної діяльності (65% – ЕГ та 66% – КГ) й вони вирішують конфліктні ситуації через комунікацію (66% – ЕГ та 67% – КГ), розуміють залежність між розвитком власної КК та мотивацією досягнення Вашого професійного успіху (61% – ЕГ та 62% – КГ), однак лише 65% – ЕГ та 66% – КГ проявляють наполегливість для розвитку КК в умовах магістратури та 61% – ЕГ та 62% – КГ планують розвиток власної КК в умовах магістратури, хоча для цього не вживають відповідних заходів (відвідування семінарів, тренінгів, факультативів, вебінарів, додаткових занять у ЗВО тощо).

За третім показником – здатність здійснювати самооцінку та рефлексію власного професійно-особистісного саморозвитку та комунікативної діяльності – зі здобувачами ЕГ та КГ було проведено опитування. Так, на запитання «Чи проводите Ви рефлексію власної професійної діяльності під час проходження педагогічної практики?» відповідь «так» дали 63% – ЕГ та 64% – КГ, зазначаючи, що проведення рефлексії сприяє розумінню комунікативних невдач та знаходженню шляхів їх вирішення, однак вони проводять рефлексію не регулярно, а тільки коли виникає нагальна потреба. 65% – ЕГ та 64 % – КГ дали позитивну відповідь на запитання «Чи здійснюєте Ви самооцінку розвитку Власної комунікативної культури?», однак, респонденти зазначили, що вони не враховують результати даного самооцінювання при навчанні в магістратурі та у процесі

проходження педагогічної практики, адже розвиток КК, на їх погляд, не завжди сприяє професійному становленню їх як фахівців. На запитання «Чи відвідуєте Ви семінари та тренінги, які впливають на розвиток КК» – 63% ЕГ та 65% КГ відповіли «так», вони впевнені в тому, що для розвитку їх комунікативної культури достатньо навчання в магістратурі, відвідування занять, які передбачено навчальним планом, а додаткові заняття (тренінги, семінари, вебінари тощо) необхідно відвідували лише з метою підвищення кваліфікації після закінчення навчання.

Загальні результати розвитку комунікативної культури майбутніх керівників в умовах магістратури за мотиваційно-рефлексивним критерієм представлено у вигляді діаграми на рис. 3.1.

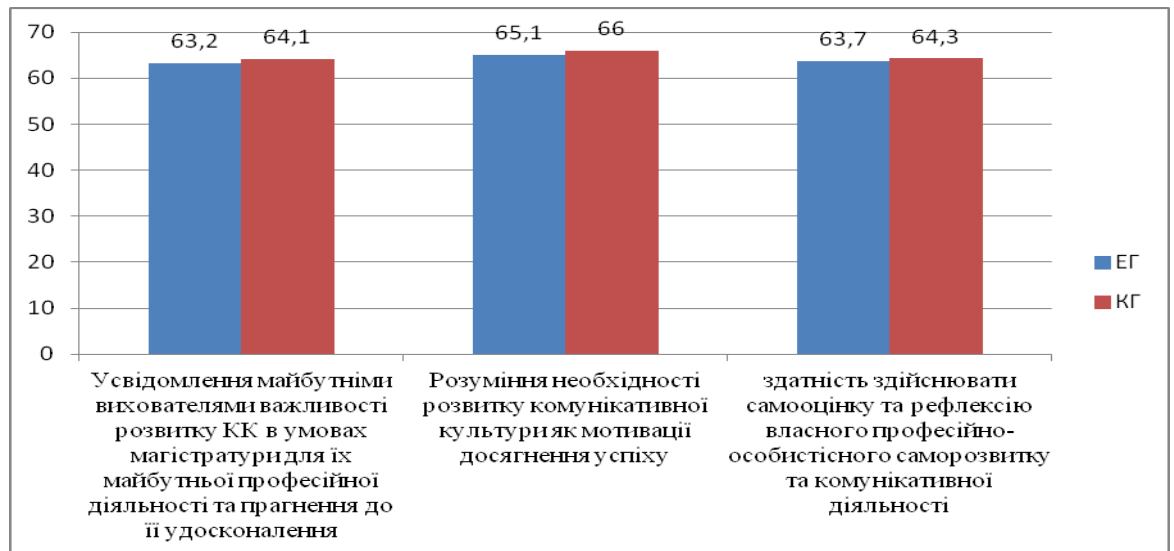


Рис.3.1 Узагальнені результати розвитку комунікативної культури майбутніх керівників в умовах магістратури за мотиваційно-рефлексивним критерієм, у респондентів ЕГ та КГ (констатувальний етап педагогічного експерименту, %)

Проаналізувавши результати представлені на рисунку 3.1 з'ясовано, що за мотиваційно-рефлексивним критерієм у респондентів ЕГ та КГ прослідковується достатній рівень 64% та 64,8% відповідно, а саме за показниками усвідомлення майбутніми вихователями важливості розвитку КК в умовах магістратури для їх майбутньої професійної діяльності та прагнення до її удосконалення (63,2% ЕГ та 64,1% КГ), розуміння необхідності розвитку комунікативної культури як мотивації досягнення успіху (65,1% ЕГ та 66% КГ), здатність здійснювати рефлексію власного професійно-особистісного саморозвитку та комунікативної діяльності (63,7% ЕГ та 64,3% КГ). Таким чином, для підвищення рівня мотивації до розвитку комунікативної культури, необхідно заохочувати магістрантів до отримання нових

знань, умінь, навичок, здійснення рефлексії як невід’ємної складової їх професійної підготовки, відвідування семінарів, тренінгів, перегляду вебінарів. За першим показником когнітивно-практичного критерію було проведено письмове опитування здобувачів ЕГ та КГ за авторською методикою «Незакінчені речення».

Результати даного опитування представлено на рис. 3.2.

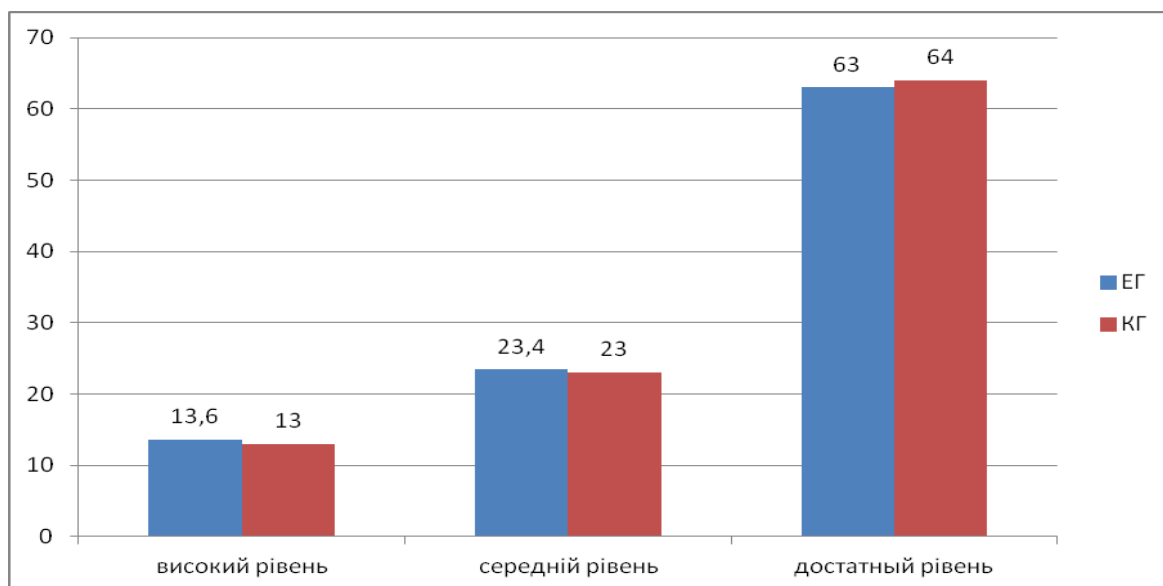
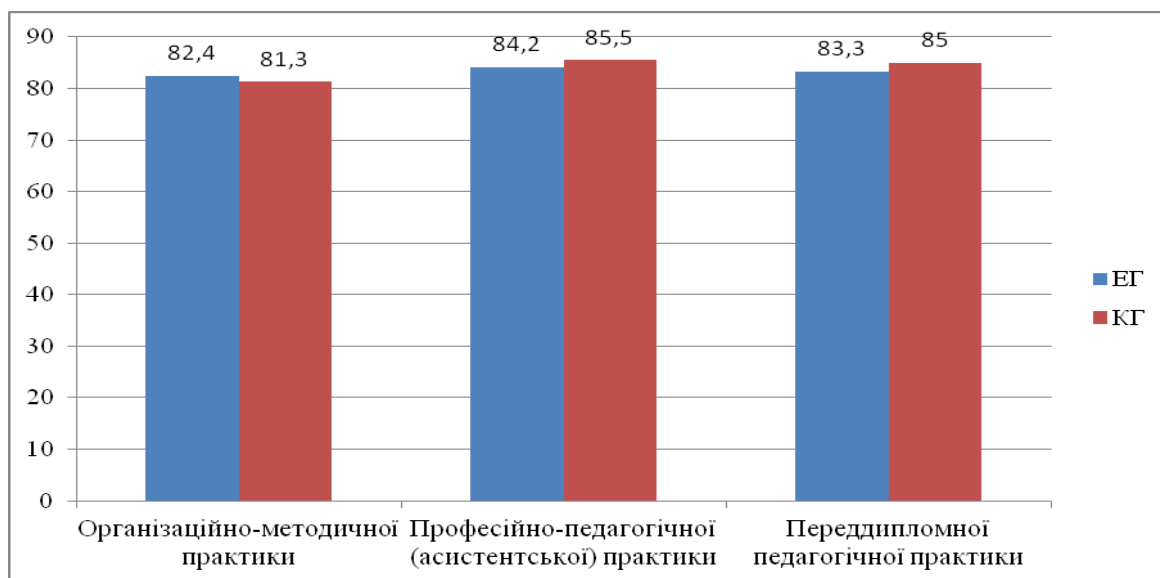


Рис. 3.2. Результати діагностування респондентів ЕГ та КГ за показником «рівень володіння комунікативними знаннями» (у % констатувальний етап педагогічного експерименту)

Проаналізувавши результати письмових відповідей здобувачів ЕГ та КГ на запитання, які були представлені у авторській методиці, з’ясовано, що вони проявили достатній рівень 63 % та 64 % відповідно. Із відповідей магістрантів зрозуміло, що вони володіють основними поняттями, які стосуються комунікативної грамотності, респонденти методично правильно трактують змістове наповнення, таких термінів, як: «комунікативна культура», «комунікація», «культура», однак, якщо здобувач без ускладнень розкрили сутність поняття «спілкування», то «педагогічне спілкування» розкрито не чітко, без урахування педагогічної специфіки та специфіки освіти, а також не враховано міжособистісні комунікації «майбутній керівник – представник адміністрації» тощо. Таким чином, майбутнім керівникам освіти необхідно не тільки вдосконалювати свої теоретичні знання щодо комунікативної культури, етики спілкування, комунікативної грамотності, а ще необхідно їх практично використовувати розуміючи специфіку

власної професійної діяльності, які у процесі навчання підвищується завдяки проходженню педагогічної практики. За другим показником – рівень комунікативної грамотності – із за третім показником когнітивно-практичного критерію – здатність практично застосовувати набуті комунікативні знання – було проведено аналіз результатів проходження педагогічної практики. Результати за даним показником представлено у вигляді діаграми на рис.3.3.

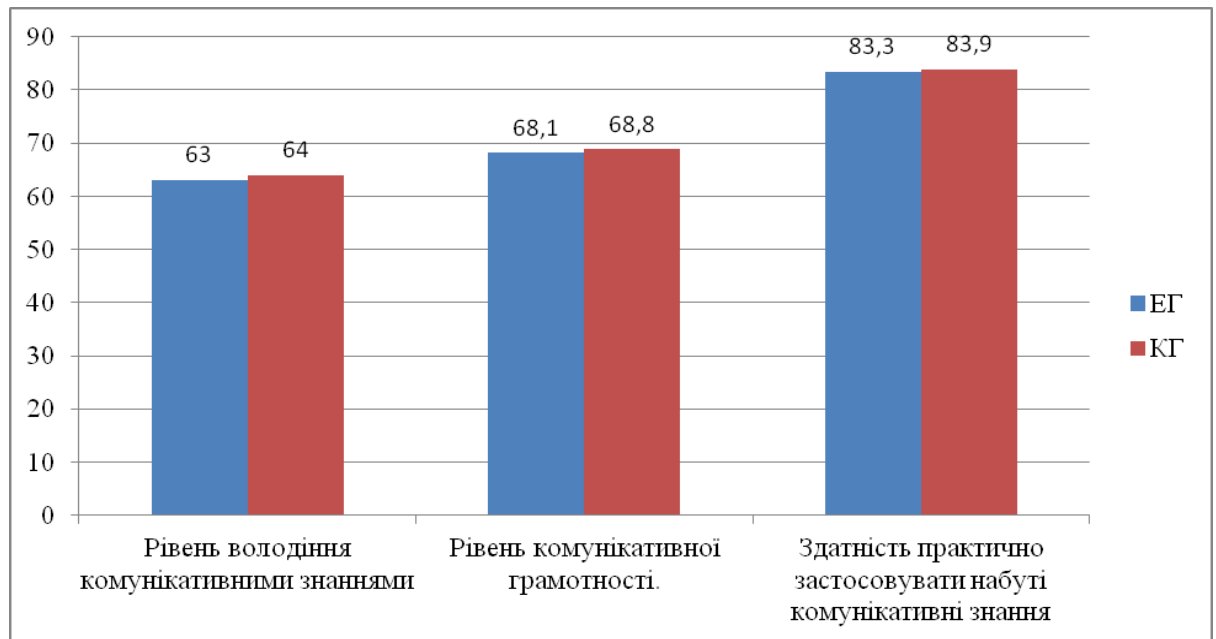


Примітка: 90–100% – високий рівень; 70–89% – середній рівень; 50–69% – достатній рівень.

Рис. 3.3. Результати проходження різних видів практики майбутніми вихователями ЗДО
ЕГ та КГ (констатувальний етап педагогічного експерименту, у %)

Результати проходження різних видів практики дозволили дійти до висновку, що у здобувачів двох груп на середньому рівні прослідковується здатність практично застосовувати набуті комунікативні знання (ЕГ – 83,3%, КГ – 83,9%). Аналізуючи процес підготовки до проведення занять у закладах вищої освіти та дошкільних навчальних закладах, а також відгуки методистів керівників практики виявлено, що респондентам ЕГ та КГ слід більше уваги приділяти: застосуванню у процесі здійснення освітньої діяльності інформаційно-комунікаційних технологій, креативності, творчого підходу до проведення занять, а саме у ЗВО більше уваги приділяти практичній зорієнтованості занять (ситуаційних задач, рольових ігор, бесід тощо); ознайомленню з додатковою літературою, яка сприяє підвищенню рівня розвитку КК комунікативної грамотності, адже деякі здобувачі, хоча й навчаються в

магістратурі все ж допускають помилки у процесі спілкування. Загальні результати розвитку комунікативної культури майбутніх керівників в умовах магістратури за когнітивно-практичним критерієм представлено у вигляді діаграми на рис. 3.4.



Примітка: 90–100% – високий рівень; 70–89% – середній рівень; 50–69% – достатній рівень.

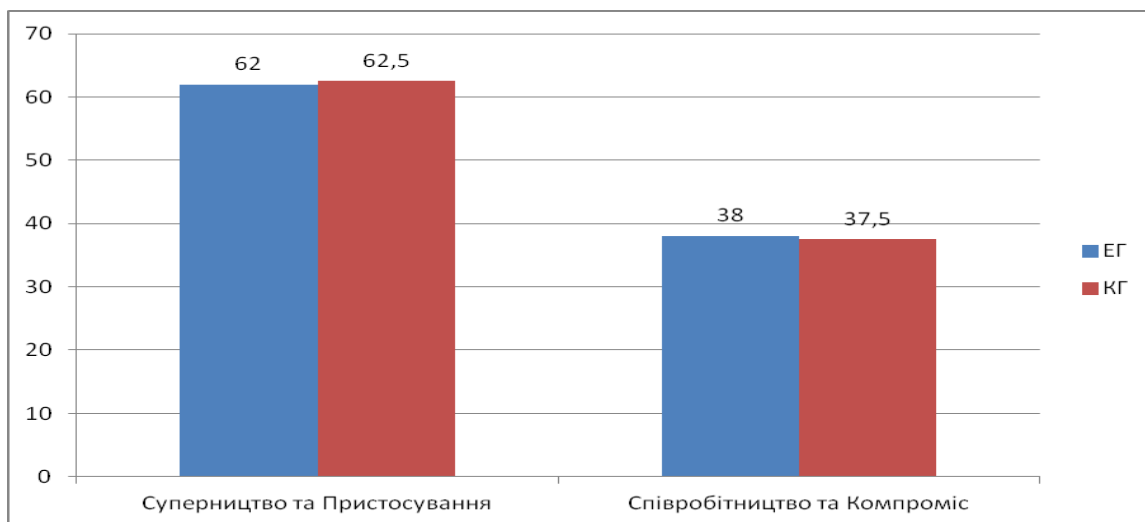
Рис. 3.4 Узагальнені результати розвитку комунікативної культури майбутніх керівників за когнітивно-практичним критерієм, у респондентів ЕГ та КГ (констатувальний експеримент, %)

Отже, проаналізувавши отримані дані за когнітивно-практичним критерієм, зазначимо, що показник «рівень володіння комунікативними знаннями» (ЕГ – 63%, КГ – 64%) та «рівень комунікативної грамотності» (ЕГ – 68,1%, КГ – 68,8%) знаходяться на достатньому рівні, а «здатність практично застосовувати набуті комунікативні знання» (ЕГ – 83,3%, КГ – 83,9%) – на середньому рівні, тому необхідним є проведення для магістрів додаткових занять, впровадження в освітній процес факультативів та тренінгів для підвищення рівня розвитку їх комунікативної культури.

За третім інтерактивно-особистісним критерієм із респондентами ЕГ та КГ було проведено опитування щодо виявлення здібностей ефективної комунікації, здійсненні крос-культурної діяльності, умінь встановлювати ділові та особистісні стосунки із учасниками освітнього процесу, а також запропоновано вирішення конфліктних ситуацій комунікативного характеру й проаналізовано дії майбутніх керівників при їх вирішенні.

Відповідно до першого показника «здатність ефективно здійснювати крос-культурну взаємодію в освітньому середовищі, керуючись принципами толерантної комунікації, професійної етики» було розроблено авторський опитувальник «Аналіз поведінки у нестандартних ситуаціях» (Додаток Ж). Проаналізувавши відповіді респондентів ЕГ (66% - достатній рівень) та КГ (66,9% – достатній рівень), які представлено у таблиці 3.5, та врахувавши результати співбесіди з магістрантами з'ясовано, що вони у своїх відповідях керувалися професійними знаннями, комунікативною етикою, особистісними якостями, принципами толерантності та крос-культурної взаємодії, так наприклад на запитання «Яким чином вирішуються комунікативні конфлікти у Вашій групі», то 66% ЕГ та 67% КГ відповіли, що вони намагаються не влаштовувати конфліктних ситуацій, однак якщо вони виникають, то вирішують їх суто на професійному рівні, ні в якому разі не переходячи на особистісні стосунки, проте 34% та 33% респондентів наголосили на тому, що їм байдуже яким чином вирішиться конфлікт; 68% ЕГ та 69% КГ зазначили, що вони дотримуються основних принципів професійної етики при спілкуванні з колегами у конфліктних ситуаціях, однак на жаль 35% ЕГ та 32% КГ байдуже коли їх колеги проявляють негативні емоції до дітей із національних меншин, магістранти наголошують на тому, що відношення до дітей це суто індивідуальна справа кожного вихователя закладу освіти, тому 32% – ЕГ та 31% – КГ не втрутилися б в розмову колег, в якій вони розподілили дітей за групами (багаті/бідні; українці/національні меншини тощо), що з професійної та етичної точки зору є неправильним та некоректним по відношенню до дошкільнят; 40 % респондентів ЕГ та 37 % – КГ не враховують при спілкуванні з дітьми їх національні та культурні особливості, проте зазначають, що вони знають про ці особливості однак не хочуть їх враховувати при діалозі, адже вони й так фахівці своєї справи тощо. Таким чином, із майбутніми керівниками необхідним для підвищення рівня розвитку КК за даним показником є проведення роз'яснювальних бесід щодо крос-культурної взаємодії, професійного спілкування з колегами, батьками, дітьми дошкільного віку в не залежності від національності та політичних чи релігійних переконань, а також доречним було б магістрантам відвідувати додаткові семінари та тренінги із даного напрямку діяльності

за другим показником – здатність змінювати та контролювати власну комунікативну поведінку залежно від ситуації спілкування зі співрозмовником – здобувачам ЕГ та КГ було проведено опитування (опитувальник «Діагностика визначення типів поведінки майбутніх керівників закладів освіти в конфліктних ситуаціях (за К. Томасом)» Додаток 3), результати якого представлено на рис. 3.5.



Примітка: 90–100% – високий рівень; 70–89% – середній рівень; 50–69% – достатній рівень.

Рис. 3.5 Результати опитування респондентів ЕГ та КГ за показником «здатність змінювати та контролювати власну комунікативну поведінку залежно від ситуації спілкування зі співрозмовником» (у %, констатувальний етап педагогічного експерименту)

Здійснивши аналіз відповідей респондентів ЕГ (62%) і КГ (62,5%) з'ясовано, що вони намагаються знаходити компроміс і приходити до альтернативних рішень, які задовольняють потреби обох сторін при виникненні конфліктної комунікативної ситуації, однак 38% ЕГ та 37,5% КГ прагнуть досягти своїх інтересів, довести совою точку зору, хоча вона може бути й не правильною та професійно не обґрунтованою, магістранти також зазначали, що їм буває байдуже як вирішиться ситуація та вони не контролюють власну комунікативну поведінку, якщо це суперечить їх особистісним принципам, адже вони не хочуть жертвувати особистісними інтересами тощо. Отже, для підвищення рівня розвитку КК за даним показником респондентам ЕГ та КГ необхідно вивчати додаткову літературу, яка сприяла б їх професійному розвитку, відвідувати додаткові заняття та факультативи для удосконалення професійного спілкування, етики.

За третім показником «здатність встановлювати ділові й особистісні стосунки з суб'єктами освітнього процесу та колегами інших закладів освіти і партнерами

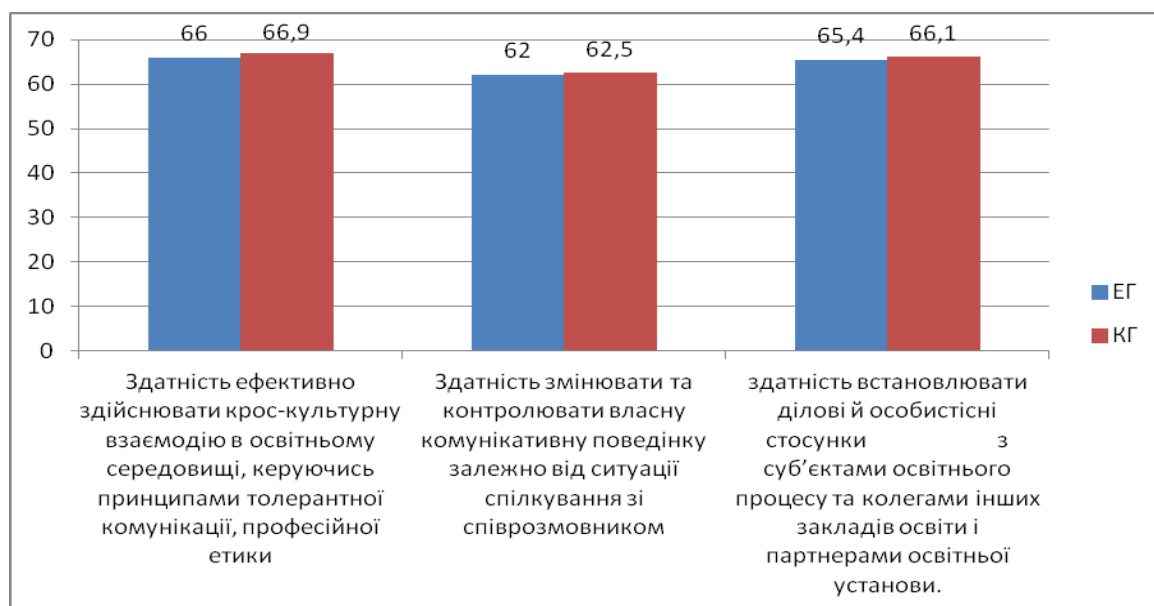
освітньої установи» третього критерію «інтерактивно-особистісного» зі здобувачами було проведено опитування. На запитання «Чи можете врахувати Ви професійні принципи і цінності у процесі спілкування з іншими людьми?», то лише 63,3% респондентів ЕГ та 64,2% КГ дали позитивну відповідь, однак вони зазначають, що в своїй професійній діяльності переважно керуються особистісними принципами, адже їм достатньо цього для вирішення будь яких комунікативних ситуацій.

На друге запитання «Чи помічаєте Ви зміни у Ваших комунікативних якостях у різних ситуаціях ділового спілкування?», відповідь «так» дали 65,7% респондентів ЕГ та 66,1% – КГ, наголошуючи на тому, що їх комунікативні якості змінюються в залежності від суб'єкту із яким вони спілкуються, адже вони враховують специфіку комунікації, так як результат спілкування можуть впливати на їх подальше професійне зростання.

На наступне запитання «Чи доводилося Вам відкладати спілкування заради того, щоб обміркувати наявну ситуацію, зосередитися, віднайти потрібні аргументи тощо?» 64,6% респонденти ЕГ та 65,5% – КГ відповіли позитивно, проте наголосили, що така ситуація була тільки з батьками або адміністрацією, якщо конфлікт ставався з дошкільнятами чи колегами, вони відстоювали свою думку та не зважали на аргументи співрозмовника.

67,8% магістрантів ЕГ та 68,6% – КГ на запитання «Чи завжди Ви чітко усвідомлюєте, чого хочете досягти в результаті ділового спілкування?» відповіли «так», адже майбутні керівники впевненні в тому, що перед кожною діловою бесідою необхідно ставити цілі, які потрібно досягати.

Загальні результати розвитку комунікативної культури майбутніх керівників за інтерактивно-особистісним критерієм представлено у вигляді діаграми на рис 3.6.



Примітка: 90–100% – високий рівень; 70–89% – середній рівень; 50–69% – достатній рівень.

Рис. 3.6 Узагальнені результати розвитку комунікативної культури майбутніх керівників в умовах магістратури за інтерактивно-особистісним критерієм, у респондентів ЕГ та КГ (у %, констатувальний етап педагогічного експерименту)

Проаналізувавши отримані дані за інтерактивно-особистісним критерієм, зазначимо, що показники «здатність ефективно здійснювати крос-культурну взаємодію в освітньому середовищі, керуючись принципами толерантної комунікації, професійної етики» (ЕГ – 66% та КГ – 66,9%), «здатність змінювати та контролювати власну комунікативну поведінку залежно від ситуації спілкування зі співрозмовником» (ЕГ – 62% та КГ – 62,5%), «здатність встановлювати ділові й особистісні стосунки з суб'єктами освітнього процесу, колегами інших закладів освіти та партнерами освітньої установи» (ЕГ – 65,4% та КГ – 66,1%), знаходяться на достатньому рівні, тому необхідним для підвищення рівня розвитку КК за даним критерієм є проведення тренінгів, семінарів, додаткових занять для учасників освітнього процесу з метою її професійного саморозвитку. Узагальнені результати констатувального етапу педагогічного експерименту представлено на рис. 3.7.

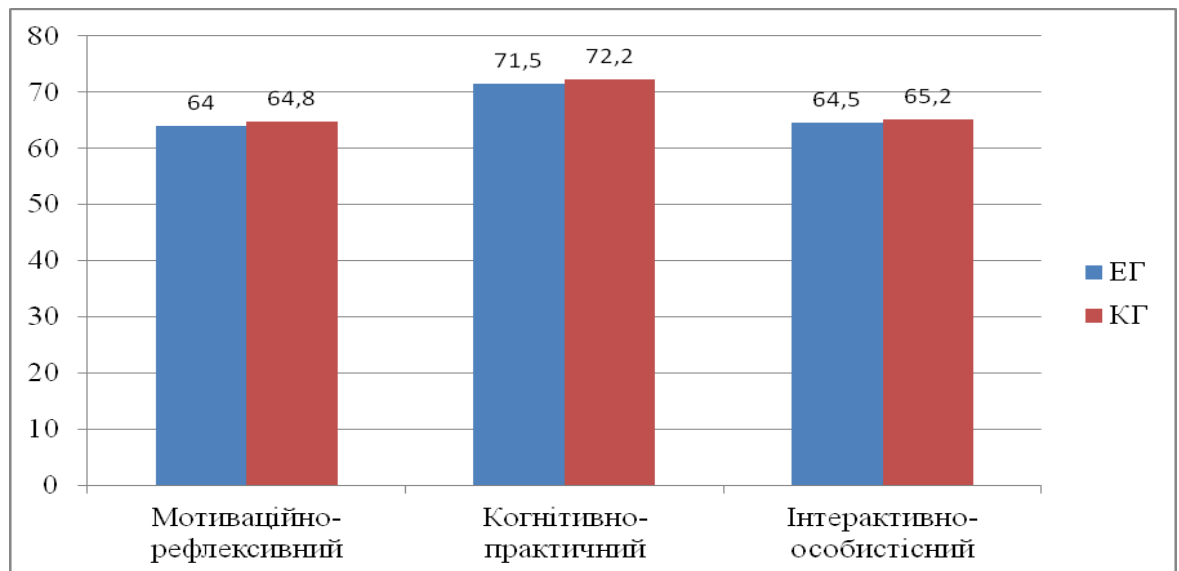


Рис. 3.7 Узагальнені результати ЕГ та КГ на констатувальному етапі педагогічного експерименту (у %)

Проаналізувавши дані, подані вище, зазначимо, що респонденти ЕГ та КГ за мотиваційно-рефлексивним (ЕГ – 64% та КГ – 64,8%) та інтерактивно-особистісним (ЕГ – 64,5% та КГ – 65,2%) критеріями знаходяться на достатньому рівні, за когнітивно-практичним (ЕГ – 71,5% та КГ – 72,2%) на середньому рівні, що дає підстави діюча система розвитку КК майбутніх керівників в умовах потребує удосконалення.

Отже, з метою підвищення рівня КК та з урахуванням отриманих даних (під час проведення констатувального етапу експерименту), наступним етапом дослідження стане розробка сучасної системи розвитку КК майбутніх керівників в умовах магістратури.

3.3. Аналіз результатів педагогічного експерименту

Після впровадження в освітній процес закладів вищої педагогічної освіти, що брали участь у педагогічному експерименті системи розвитку комунікативної культури майбутніх керівників в умовах магістратури, було проведено контрольний етап педагогічного експерименту.

Метою цього етапу було з'ясування ефективності розробленої системи розвитку даної культури. Для оцінювання ефективності були використані такі ж методи та методики, як і на констатувальному етапі експерименту, із

подальшим порівняльним аналізом даних. Після проведення формувального етапу експерименту на контрольному етапі були отримані такі результати.

Так, при визначенні рівня розвитку комунікативної культури майбутніх керівників в умовах магістратури за мотиваційно-рефлексивним критерієм було проведено повторне опитування (опитувальник «Мотивація щодо необхідності розвитку комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти в умовах магістратури», «Мотивація спіху й боязнь невдач»), анкетування (методика «Діагностика комунікативної культури у сфері професійного спілкування»).

Відповідно до першого критерію – «усвідомлення майбутніми вихователями важливості розвитку КК в умовах магістратури для їх майбутньої професійної діяльності та прагнення до її удосконалення» – було повторно опитано респондентів ЕГ та КГ. Порівняльний аналіз даних констатувального та контрольного етапів педагогічного експерименту в ЕГ наведено у таблиці 3.6.

Таблиця 3.6

Порівняльний аналіз даних констатувального та контрольного етапів педагогічного експерименту щодо опитування респондентів ЕГ за першим показником (у %)

№	Мотив	ЕГ	
		1	2
1.	Потреба у підвищенні професійного статусу, заробітної плати	65%	90%
2.	Потреба стати висококваліфікованим, конкурентоспроможним і всебічно розвиненим фахівцем на ринку праці	60%	90%
3.	Потреба вдосконалювати професійні знання й уміння	62%	92%
4.	Потреба підвищувати престижність і популяризацію майбутньої професії	60%	95%
5.	Потреба професійного розвитку та самореалізації у професійній діяльності	61%	93%
6.	Потреба отримати диплом магістра	63%	90%
7.	Потреба розвивати комунікативну культуру	59,5%	95%
Середнє значення		61,5%	92,1%

Примітка: 1. – Констатувальний етап педагогічного експерименту 2. –

Контрольний етап педагогічного експерименту

Порівняльний аналіз даних констатувального та контрольного етапів

педагогічного експерименту у КГ наведено у табл. 3.7.

Таблиця 3.7

Порівняльний аналіз даних констатувального та контрольного етапів педагогічного експерименту щодо опитування респондентів КГ за першим показником (у %)

№	Мотив	ЕГ	
		1	2
1.	Потреба у підвищенні професійного статусу, заробітної плати	66%	76%
2.	Потреба стати висококваліфікованим, конкурентоспроможним і всебічно розвиненим фахівцем на ринку праці	60,5 %	74,5 %
3.	Потреба вдосконалювати професійні знання й уміння	63 %	72 %
4.	Потреба підвищувати престижність і популяризацію майбутньої професії	61%	74 %
5.	Потреба професійного розвитку та самореалізації у професійній діяльності	62 %	71 %
6.	Потреба отримати диплом магістра	64 %	76 %
7.	Потреба розвивати комунікативну культуру	60 %	73 %
Середнє значення		62,4 %	73,8 %

Примітка: 1. – Констатувальний етап педагогічного експерименту 2. –

Контрольний етап педагогічного експерименту

Аналіз отриманих даних дозволив констатувати, що у респондентів ЕГ (табл. 3.6) рівень усвідомлення майбутніми вихователями важливості розвитку КК в умовах магістратури для їх майбутньої професійної діяльності та прагнення до її удосконалення підвищився з достатнього (61,5% - констатувальний етап педагогічного експерименту) до високого (92,1%- контрольний етап педагогічного експерименту), здобувачі переоцінили відношення до розвитку комунікативної культури, збільшився відсоток здобувачів, які мотивують себе через удосконалення професійних знань і вмінь в умовах магістратури (з 62% до 92%), на 30 % збільшилася кількість магістрантів, які прагнуть стати висококваліфікованими, конкурентоспроможними і всебічно розвиненими фахівцями на ринку праці, також у межах 30 % зросла кількість відповідей респондентів щодо мотиву отримати диплом магістра та підвищувати свій професійний статус.

Цьому сприяло проведення регіональної науково-практичної конференції «Теоретичні та методичні засади розвитку особистісної культури дитини», індивідуальних бесід-консультацій із респондентами ЕГ, мовно- літературного квесту

«Подорож у країну Комунікативної культури», впровадженню в освітній процес спецкурсу «Розвиток комунікативної культури майбутнього вихователя закладу освіти».

У здобувачів КГ (табл. 3.7) також спостерігається підвищення рівня усвідомлення майбутніми вихователями важливості розвитку КК в умовах магістратури для їх майбутньої професійної діяльності та прагнення до її удосконалення підвищився з 62,4% (достатнього рівень – констатувальний етап педагогічного експерименту) до 73,8% (середній рівень – контрольний етап педагогічного експерименту). Дане підвищення відбулося завдяки високому рівню професіоналізму науково-педагогічних працівників, які здійснюють освітню діяльність. Проте, під час проведення індивідуальних бесід із магістрантами КГ з’ясовано, що вони все ж мотивують більше себе потребою в отриманні диплома для підвищення заробітної плати, а підвищення рівня розвитку комунікативної культури респонденти вважають можливе й без навчання в магістратурі та вивчення спеціальної літератури, яка б сприяла даному розвитку. Порівняльний аналіз даних констатувального та контрольного етапів педагогічного експерименту у КГ наведено у табл. 3.9.

Таблиця 3.9

Порівняльний аналіз результатів діагностування комунікативної культури у сфері професійного спілкування респондентів КГ (методика «Діагностика комунікативної культури у сфері професійного спілкування», констатувальний та контрольний етапи педагогічного експерименту, у %)

	Запитання	КГ							
		1				2			
		так	підвище так, чим ні	підвище ні, ніж так	ні	так	підвище так, чим ні	підвище ні, ніж так	ні
1	Чи відчуваєте Ви потребу у вдосконаленні своїх комунікативних можливостей у діловому спілкуванні	63	11	14	12	75	11	9	5
2	Чи можливий, на Вашу думку, розвиток КК	67	13	6	14	78	12	6	4
3	Чи ставите Ви перед собою конкретні цілі самовдосконалення в комунікативній сфері?	62	8	18	12	82	13	3	

4	Чи відбивається, на Вашу думку, комунікативна культура майбутнього вихователя закладу освіти на поведінці та діяльності?	63	15	16	6	76	14	7	3
5	Чи відчуваєте Ви потребу долати у професійній діяльності комунікативні труднощі	67	11	13	9	79	11	7	3
6	Чи сприяли Ви вирішенню ситуацій комунікативного ускладнення у процесі проходження педагогічної практики	66	10	6	18	81	8	7	4
7	Чи маєте Ви потребу розвивати в собі такі індивідуальні якості (наполегливість, рішучість, креативність, толерантність, комунікабельність тощо), які сприяють подоланню комунікативних труднощів	65	12	10	13	77	12	7	4
8	Чи відрізняєте Ви специфіку комунікацій	68	13	10	9	79	11	6	4
9	Чи цікаво Вам апробувати в професійному спілкуванні нові комунікативні техніки, прийоми, засоби?	68	10	14	8	81	13	5	1
10	Чи цікаво Вам аналізувати власні комунікативні дії у сфері професійного спілкування?	69	10	18	3	84	11	3	2
Середнє значення:		65,8	11,3	12,5	10,4	79,2	11,6	6	3,2

Примітка: 1. – Констатувальний етап педагогічного експерименту 2. – Контрольний етап педагогічного експерименту

За даними табл. 3.8, можемо дійти висновку, що комунікативна культура у сфері професійного спілкування у майбутніх керівників ЕГ ЗДО в умовах магістратури підвищилася порівняно з констатувальним етапом експерименту з 63,2% до 93,5%. Респонденти ЕГ, під час індивідуальних бесід зазначали, що вони відчувають потребу у вдосконаленні своїх комунікативних якостей, магістранти із цікавістю вивчають додаткову літературу, яка сприяє розвитку у них комунікативної культури, індивідуальних якостей (наполегливість, рішучість, креативність, толерантність, комунікабельність тощо), майбутні керівники відзначили, що у них не виникає комунікативних труднощів при спілкуванні з колегами, батьками, дошкільнятами, адміністрацією тощо. Таким чином, спостерігаємо позитивний вплив впровадження в освітній процес факультативу «Мотивація, саморозвиток та рефлексія комунікативної культури майбутніх керівників», спецкурсу «Розвиток комунікативної культури майбутнього керівника закладу освіти», а саме занять за такими темами, як: Комунікативна культура: поняття, особливості, структура,

функції. Значення комунікативної культури в особистісно-професійному становленні та самовдосконаленні керівника закладу освіти); Педагогічне спілкування в структурі діяльності керівника закладу освіти; Комунікативна грамотність як основа розвитку комунікативної культури. У респондентів КГ (табл. 3.9) також наявні зміни із достатнього (64,1% – констатувальний етап експерименту) до середнього рівня (76,5% – контрольний етап експерименту), це викликано, тим, що здобувачі розуміють, необхідність розвитку комунікативної культури для підвищення ефективності професійного спілкування, під час індивідуальних бесід з'ясовано, що магістранти стали аналізувати власні комунікативні дії у сфері професійного спілкування, апробувати в професійному спілкуванні нові комунікативні техніки, прийоми, засоби тощо, підвищення зацікавленості та рівня розвитку КК відбулося завдяки високому рівню професіоналізму та компетентності науково-педагогічних працівників, які проводили заняття з майбутніми керівниками контрольної групи. За другим показником «розуміння необхідності розвитку комунікативної культури як мотивації досягнення успіху» першого критерію було проведено повторне опитування респондентів ЕГ та КГ (опитувальник «Мотивація успіху й боязнь невдач»). Порівняльний аналіз даних констатувального та контрольного етапів експерименту за показником розуміння необхідності розвитку комунікативної культури як мотивації досягнення успіху».

Проаналізувавши результати повторного опитування респондентів ЕГ зафіксовано значне підвищення розвитку КК за показником «розуміння необхідності розвитку комунікативної культури як мотивації досягнення успіху» з 65,1% (достатній рівень – констатувальний етап експерименту) до 95,1% (високий рівень – контрольний етап експерименту) завдяки впровадженню в освітній процес спецкурсу «Розвиток комунікативної культури майбутнього керівника закладу освіти», проведенню науково-практичної конференції, додаткових занять. Так, респонденти ЕГ зазначали, якщо вони приймають участь у дискусії, то сподіваються переконати опонента керуючись професійними знаннями та навичками міжособистісної комунікативної взаємодії; хоча здобувачі й впевнені в тому, що у них достатньо виражена комунікативна активність у процесі професійної діяльності, однак вони

прагнуть її постійно розвивати та удосконалювати у процесі навчання в магістратурі та самостійно, адже майбутні керівники впевнені що продуктивність їх професійної діяльності напряду залежить від розвитку комунікативної культури. У респондентів КГ також зафіксовано підвищення за даним показником, проте лише на 15,9%, даному підвищенню сприяв високий рівень професіоналізму педагогів та прагнення деяких здобувачів підвищити рівень розвитку власної комунікативної культури для ефективної професійної діяльності після закінчення магістратури.

За третім показником мотиваційно-рефлексивного критерію зі здобувачами ЕГ та КГ повторно проведено опитування. На запитання «Чи проводите Ви рефлексію власної професійної діяльності під час проходження педагогічної практики?» на 31% збільшилася кількість респондентів ЕГ, які дали відповідь «так» зазначивши при цьому, що проведення рефлексії сприяє розумінню тих питань, які потребують додаткового опрацювання у процесі їх професійного становлення та розвитку КК. У респондентів КГ підвищення позитивних відповідей відбулося лише на 17,3 %, здобувачі наголосили на тому, що вони не вбачають сенсу проводити рефлексію, адже й так знають свої сильні та слабкі сторони. Із 65% (констатувальний етап експерименту) до 94,6% (контрольний етап експерименту) зросла кількість відповідей «так» на запитання «Чи здійснюєте Ви самооцінку розвитку Власної комунікативної культури?» у респондентів ЕГ, під час індивідуальних бесід вони наголошували на тому, що саме проведення самооцінювання впливає на планування їх дій щодо розвитку КК, магістранти зазначили, що розробили щотижневий та щомісячний план заходів, які відвідують та написали список літератури, яку прочитали з метою подальшого комунікативного саморозвитку та самовдосконалення. У здобувачів КГ дане підвищення відбулося лише на 12,4%. На запитання «Чи відвідуєте Ви семінари та тренінги, які впливають на розвиток КК» тільки 7% респондентів ЕГ дали негативну відповідь, проте обґрунтувавши це тим, що у них не вистачає вільного часу, адже крім навчання в магістратурі вони працюють за спеціальністю, однак майбутні керівники зазначили, що переглядають онлайн вебінари з питань розвитку комунікативної культури. Кількість респондентів КГ, які дали позитивну відповідь на дане запитання зросла з 64% (констатувальний

етап експерименту) до 81% (контрольний етап експерименту), проте вони наголосили на тому, що відвідування занять у закладі вищої педагогічної освіти цілком достатньо для розвитку їх комунікативної культури.

Порівняльний аналіз результатів розвитку комунікативної культури майбутніх керівників в умовах магістратури за мотиваційно-рефлексивним критерієм представлено у вигляді діаграми на рис. 3.8 та рис.3.9.

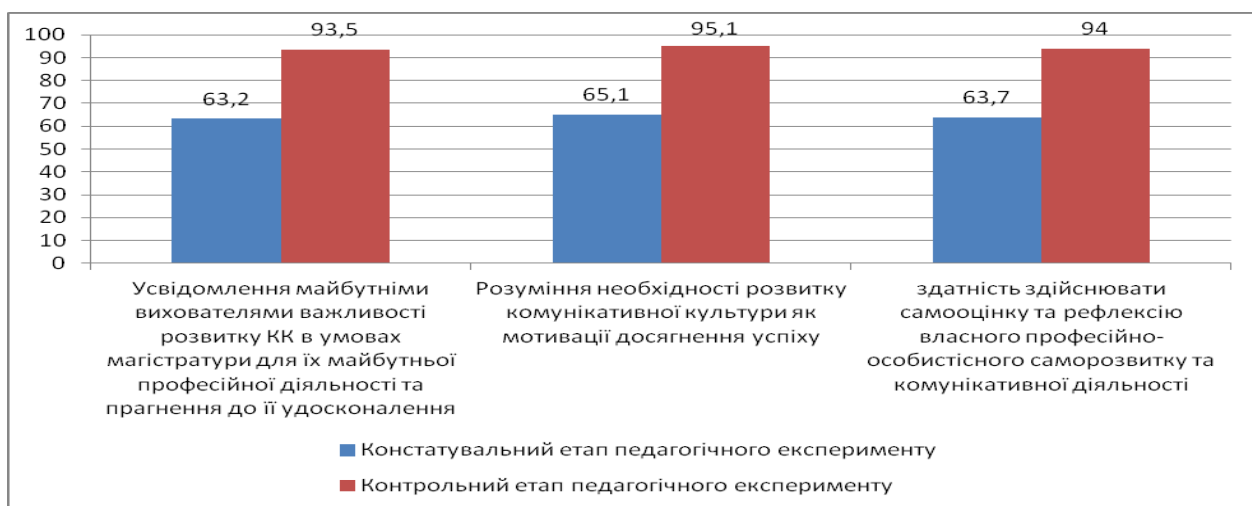


Рис.3.8 Порівняльний аналіз узагальнених результатів діагностування респондентів ЕГ за мотиваційно-рефлексивним критерієм за у % (констатувальний та контрольний етапи експерименту)

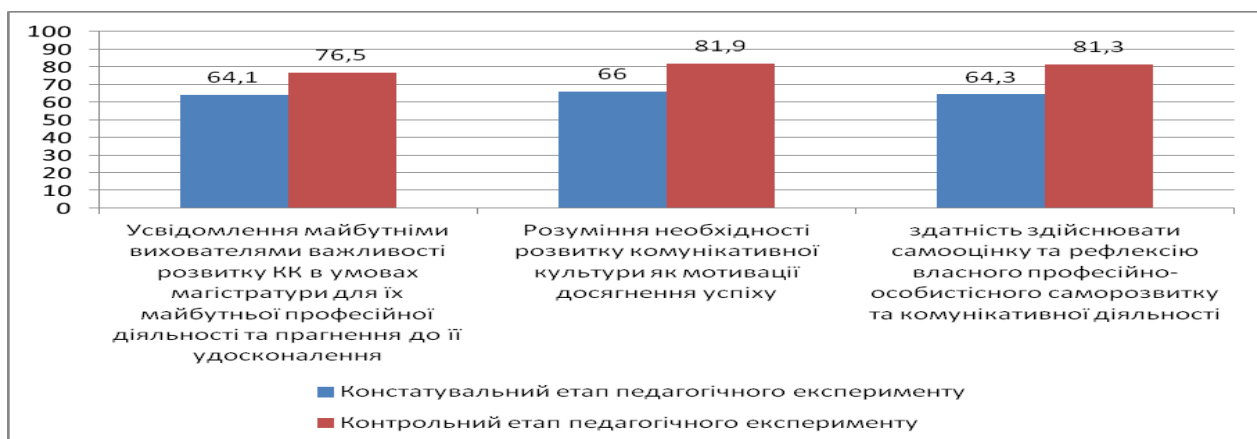


Рис.3.9 Порівняльний аналіз узагальнених результатів діагностування респондентів КГ за мотиваційно-рефлексивним критерієм за у % (констатувальний та контрольний етапи експерименту)

Як видно з наведених даних за мотиваційно-рефлексивним критерієм та його показниками у ЕГ та КГ наявні зрушення: у респондентів ЕГ завдяки проведенню науково-практичної конференції, впровадженям в освітній процес спецкурсу «Розвиток комунікативної культури майбутнього керівника закладу освіти», факультативу «Мотивація, саморозвиток та рефлексія комунікативної культури

майбутніх керівників», проведенню додаткових занять тощо із достатнього (констатувальний етап експерименту) до високого (контрольний етап експерименту) рівня, а саме: усвідомлення майбутніми вихователями важливості розвитку КК в умовах магістратури для їх майбутньої професійної діяльності та прагнення до її удосконалення з 63,2% до 93,5%, розуміння необхідності розвитку комунікативної культури як мотивації досягнення успіху з 65,1% до 95,1%, здатність здійснювати рефлексію власного професійно-особистісного саморозвитку та комунікативної діяльності з 63,7% до 94%. У здобувачів КГ завдяки високому рівню професіоналізму педагогів усвідомлення майбутніми керівниками важливості розвитку КК в умовах магістратури для їх майбутньої професійної діяльності та прагнення до її удосконалення збільшилося з 64,1% до 76,5%, розуміння необхідності розвитку комунікативної культури як мотивації досягнення успіху з 66% до 81,9%, здатність здійснювати рефлексію власного професійно-особистісного саморозвитку та комунікативної діяльності із 64,3% до 81,3%. За першим показником «рівень володіння комунікативними знаннями» когнітивно-практичного критерію застосовувався відповідний діагностичний інструментарій, що й на констатувальному етапі експерименту було проведено письмове опитування здобувачів ЕГ та КГ. Результати повторного опитування респондентів ЕГ за методикою «Незакінчені речення» представлено на рис. 3.10.

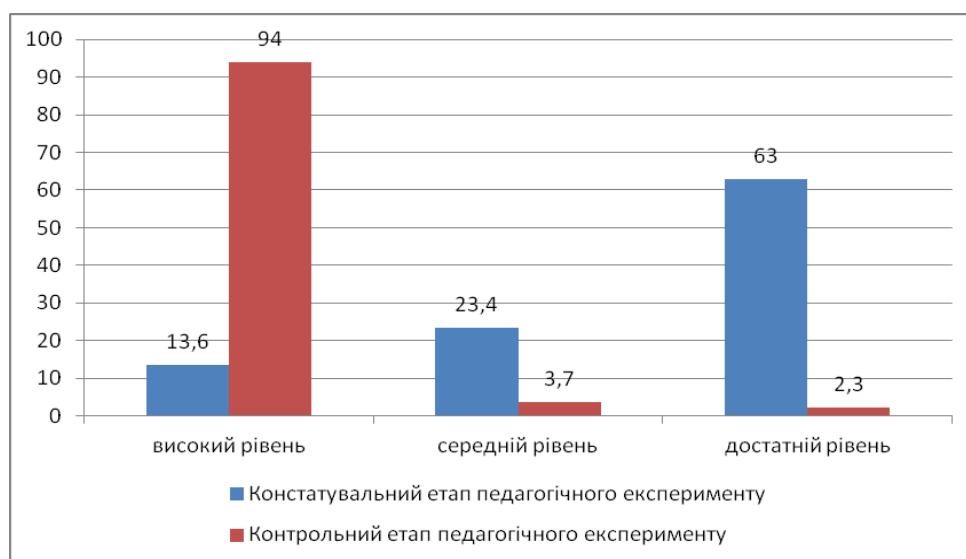


Рис. 3.10. Порівняльний аналіз результати діагностування респондентів ЕГ за показником «рівень володіння комунікативними знаннями» (у % констатувальний та контрольний етапи педагогічного експерименту)

Порівняльний аналіз результатів повторного опитування респондентів КГ за методикою «Незакінчені речення» представлено на рис. 3.11.



Рис. 3.11. Порівняльний аналіз результати діагностування респондентів КГ за показником «рівень володіння комунікативними знаннями» (у % констатувальний та контрольний етапи педагогічного експерименту)

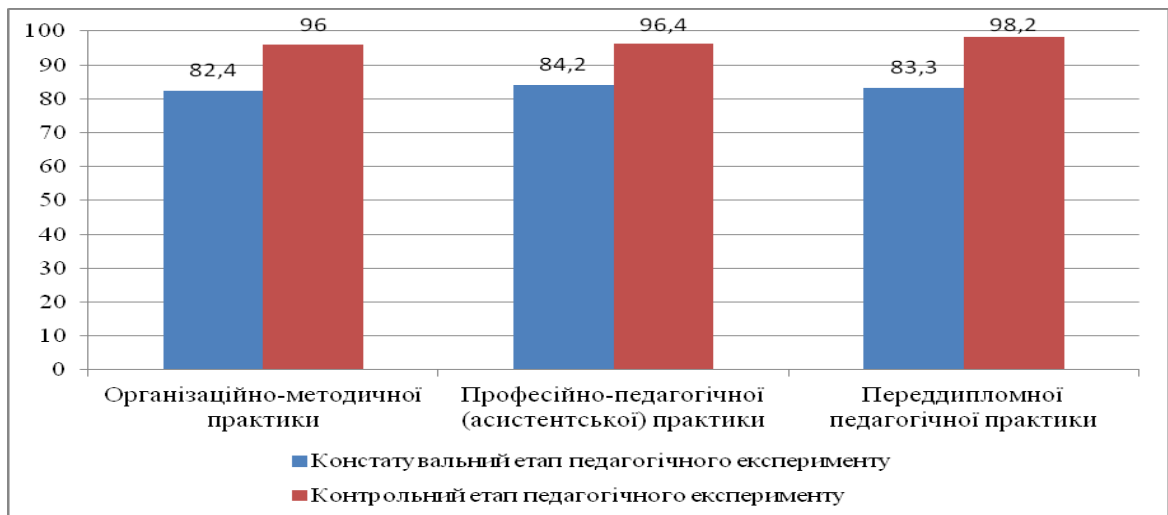
Здійснивши аналіз результатів повторного опитування у респондентів ЕГ зафіксовано істотне підвищення за даним показником із 13,6% (констатувальний етап педагогічного експерименту – високий рівень) до 94% (контрольний етап педагогічного експерименту).

Майбутні керівники при проходженні діагностування не допустили значних помилок при трактуванні означень основних понять, вони на високому рівні володіють комунікативними знаннями, у них не виникає неточні при розумінні нормативно-правових документів, у яких обґрунтовано специфіку професійної підготовки та розвитку комунікативної культури як власної так і дошкільнят, все це відбулося завдяки впровадженню в освітній процес здобувачів ЕГ спецкурс «Розвиток комунікативної культури майбутнього керівника закладу освіти», тренінгу «Розвиток комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти», круглого столу «Сучасна парадигма освіти», проведенню індивідуальних бесід та консультацій. У респондентів КГ також зафіксовано підвищення результатів з достатнього до високого рівня, яке відбулося завдяки відвідуванню здобувачами занять та професіоналізму науково-педагогічних працівників, які здійснюють освітню діяльність у закладах вищої педагогічної освіти.

За другим показником проведено аналогічну комплексну контрольну роботу

(Додаток Е) й з'ясовано, що у респондентів ЕГ спостерігається підвищення рівня розвитку КК із 68,1% (констатувальний етап експерименту) до 96% (контрольний етап експерименту). Дане підвищення відбулося завдяки проведенню з здобувачами ЕГ додаткових занять, тренінгів щодо правильності вимови слів та словосполучень, проведенні майстер класи щодо спілкування державною мовою тощо, тому майбутні керівники не допустили значних помилок при вирішенні завдань комплексної контрольної роботи.

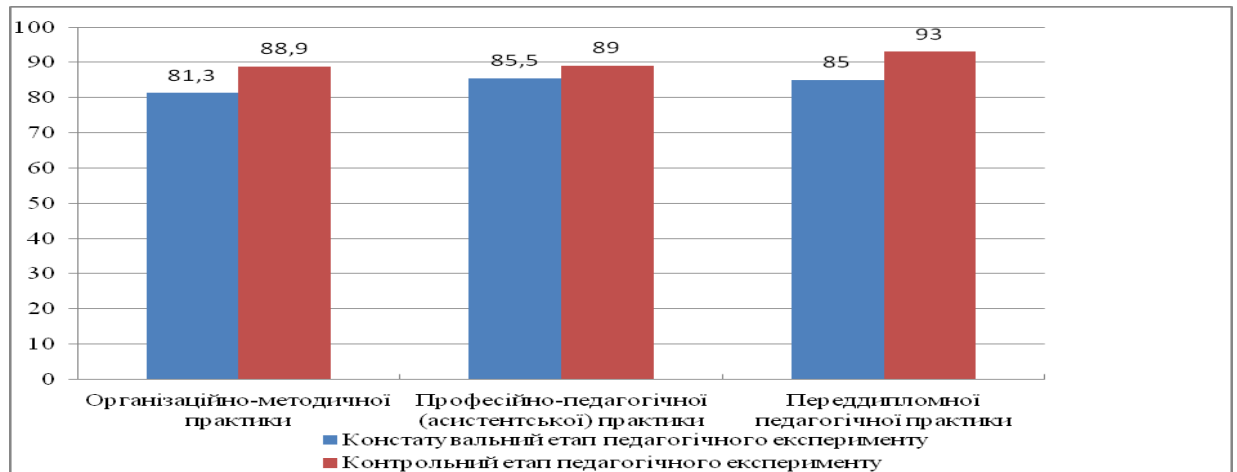
Однак, здобувачі КГ лише на 14,8% покращили свої результати, проте дане підвищення відбулося завдяки професіоналізму науково-педагогічних працівників, які їх навчають. За третім показником «здатність практично застосовувати набуті комунікативні знання» когнітивно-практичного критерію було повторно проаналізовано результати проходження педагогічної практики. Порівняльний аналіз результатів за даним показником респондентів ЕГ представлено у вигляді діаграми на рис.3.12.



Примітка: 90-100% - високий рівень; 70-89% – середній рівень; 50-69% – достатній рівень.

Рис. 3.12. Порівняльний аналіз результатів проходження різних видів практики майбутніми вихователями ЗДО ЕГ (констатувальний та контрольний етапи педагогічного експерименту, у %)

Порівняльний аналіз результатів констатувального та контрольного етапів педагогічного експерименту за показником «здатність практично застосовувати набуті комунікативні знання» респондентів КГ представлено у вигляді діаграми на рис.3.13.



Примітка: 90–100% – високий рівень; 70–89% – середній рівень; 50–69% – достатній рівень.

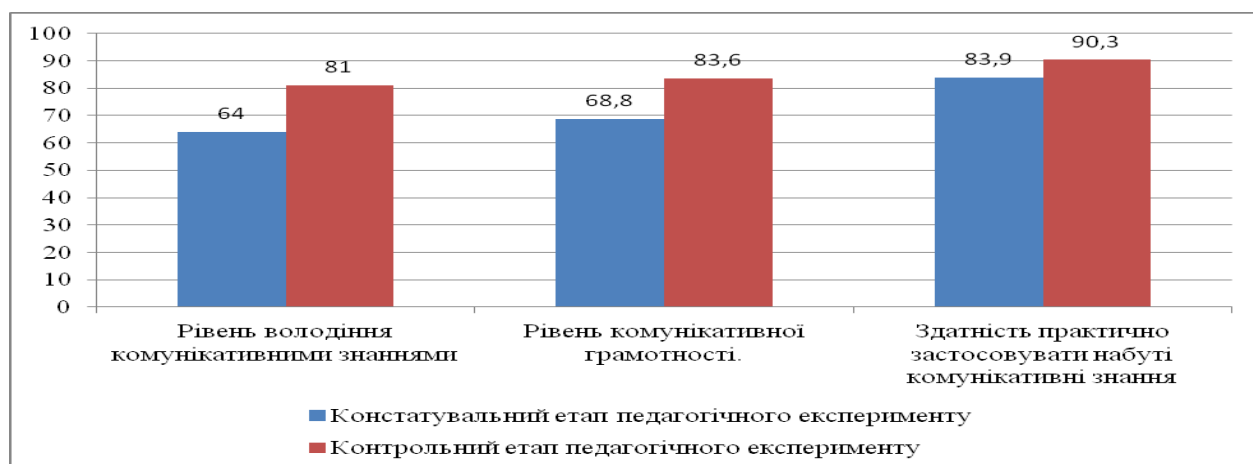
Рис. 3.13. Порівняльний аналіз результатів проходження різних видів практики майбутніми вихователями ЗДО КГ (констатувальний та контрольний етапи педагогічного експерименту, у %)

Порівняльний аналіз результатів діагностування за даним критерієм, дозволив констатувати, що у респондентів ЕГ значно підвищилася здатність практично застосовувати набуті комунікативні знання із 83,3% до 96,9% здобувачі під час проведення занять у ЗВПО та ЗДО стали застосовувати інформаційно-комунікаційні технології, креативно та творчо підходити до підготовки занять, використовувати різноманітні форми та методи роботи для підвищення власної комунікативної культури та КК тих кого навчають. Даному підвищенню сприяло проведення тренінгів, майстер-класу «Комунікативна культура керівника», круглих столів за темами: «Особливості розвитку комунікативної культури майбутніх керівників». У респондентів КГ також зафіксовано підвищення, яке відбулося завдяки висококваліфікованим методистам- керівникам практики, з середнього рівня до високого, однак лише на 6,4%. Узагальнені результати розвитку комунікативної культури майбутніх керівників в умовах магістратури за когнітивно-практичним критерієм представлено у вигляді діаграм на рис. 3.14, 3.15.



Примітка: 90–100% – високий рівень; 70–89% – середній рівень; 50–69% – достатній рівень.

Рис. 3.14. Порівняльний аналіз результатів діагностування респондентів ЕГ за когнітивно-практичним критерієм (констатувальний та контрольний етапи педагогічного експерименту, у %)



Примітка: 90–100% – високий рівень; 70–89% – середній рівень; 50–69% – достатній рівень.

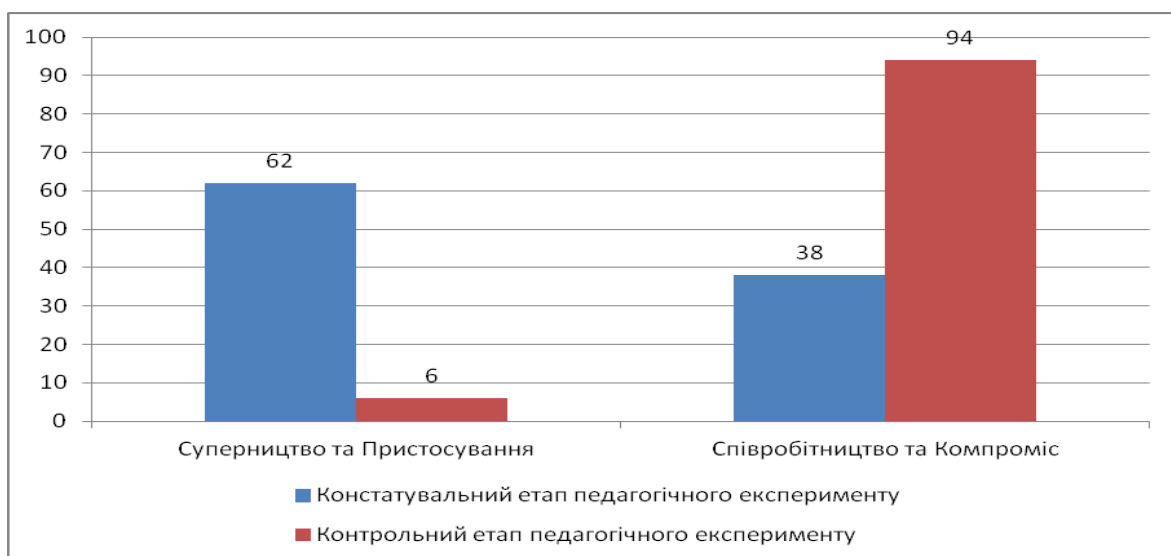
Рис. 3.15 Порівняльний аналіз результатів діагностування респондентів ЕГ за когнітивно-практичним критерієм (констатувальний та контрольний етапи педагогічного експерименту, у %)

Проаналізувавши отримані дані за когнітивно-практичним критерієм виявлено, що у респондентів ЕГ (рис. 3.14) значно підвищився рівень розвитку комунікативної культури в умовах магістратури за всіма показниками, а саме: «рівень володіння комунікативними знаннями» із 63% (достатній рівень) до 94% (високий рівень), «рівень комунікативної грамотності» із 68,1% (достатній рівень) до 96% (високий рівень), «здатність практично застосовувати набуті комунікативні знання» із 83,3% (середній рівень) до 96,9% (високий рівень). Даному підвищенню сприяла організація та впровадження в освітній процес спецкурсу «Розвиток комунікативної культури майбутнього керівника закладу освіти», тренінгу «Розвиток

комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти», круглих столів за темами: «Особливості розвитку комунікативної культури майбутніх керівників», майстер-класу «Комунікативна культура керівника».

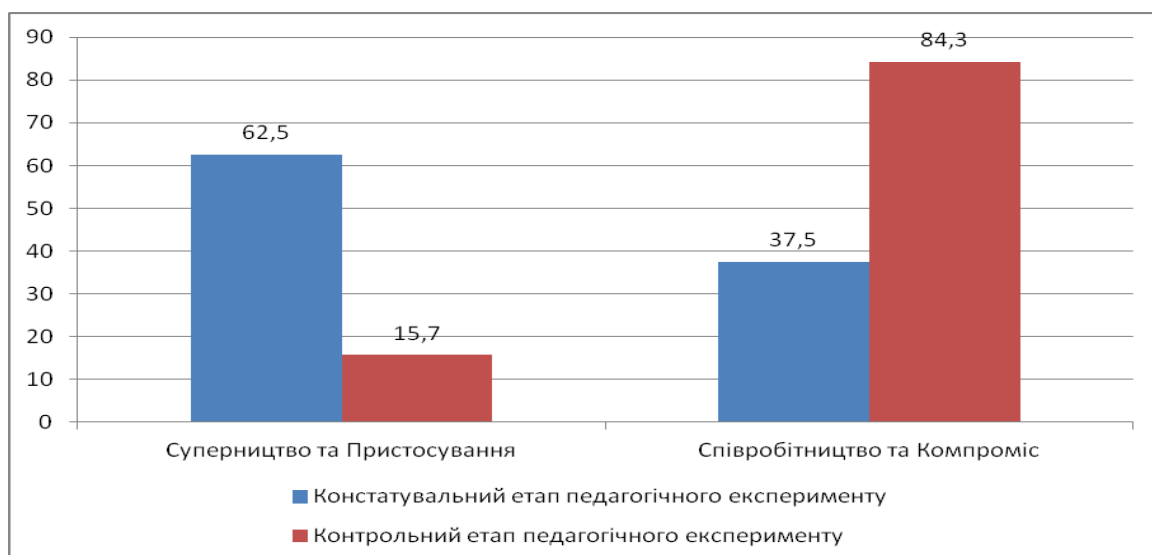
У респондентів КГ (рис. 3.15) також наявні зміни за всіма критеріями (з 64% до 81%; із 68,8% до 83,6%; із 83,9% до 90,3% відповідно) у порівнянні з констатувальним етапом експерименту. Порівняльний аналіз відповідей респондентів ЕГ дав підстави стверджувати, що рівень розвитку КК за показником «здатність ефективно здійснювати крос-культурну взаємодію в освітньому середовищі, керуючись принципами толерантної комунікації, професійної етики» підвищився з середнього (66% констатувальний етап експерименту) до високого (94,3% контрольний етап експерименту) у своїй діяльності завдяки проведеним додатковим консультаціям, індивідуальним та груповим бесідам та впровадженій в освітній процес респондентів ЕГ виховательської студії «Невербальні засоби комунікації – жести, рухи та міміка» вони керуються принципами толерантної комунікації, крос-культурної взаємодії, використовують при вирішенні у процесі спілкування з учасниками освітнього процесу використовують професійні знання та уміння. У респондентів КГ на жаль підвищення відбулося лише на 14%, під час індивідуальних бесід вони відзначили, що із забрудненням та небажанням допомагають учнім вирішувати конфліктні ситуації загалом та крос-культурно характеру зокрема, іноді самі поділяють дітей за національностями та соціальними групами тощо.

За другим показником «здатність змінювати та контролювати власну комунікативну поведінку залежно від ситуації спілкування зі співрозмовником» зі здобувачами ЕГ було проведено опитування, результати якого представлено на рис.3.16.



Примітка: 90–100% – високий рівень; 70–89% – середній рівень; 50–69% – достатній рівень.

Рис. 3.16. Порівняльний аналіз результати опитування респондентів ЕГ за показником «здатність змінювати та контролювати власну комунікативну поведінку залежно від ситуації спілкування зі співрозмовником» (у %, констатувальний та контрольний етапи експерименту)



Примітка: 90-100% - високий рівень; 70-89% – середній рівень; 50-69% – достатній рівень.

Рис. 3.17. Порівняльний аналіз результати опитування респондентів КГ за показником «здатність змінювати та контролювати власну комунікативну поведінку залежно від ситуації спілкування зі співрозмовником» (у %, констатувальний та контрольний етапи експерименту)

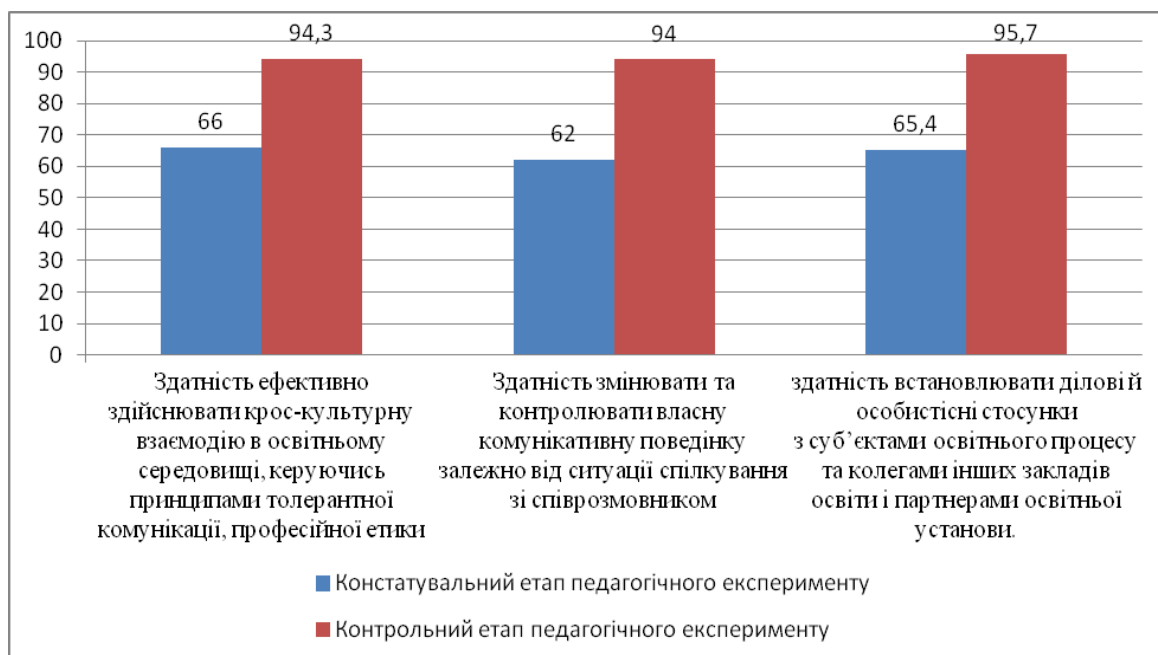
Порівнявши результати відповідей респондентів на констатувальному та контрольному етапах педагогічного експерименту, з'ясовано, що рівень розвитку КК майбутніх керівників ЕГ в умовах магістратури значно підвищився з 62% (достатній рівень) до 94% (високий рівень). Респонденти експериментальної групи зазначали, що вони в незалежності від ситуації із співрозмовником завжди намагаються знайти компроміс, їм не байдуже як вирішиться конфліктна ситуація, адже вони добре володіють

комунікативними знаннями та навичками для її вирішення, магістранти завжди контролюють власну комунікативну поведінку та стримані у процесі розмови з суб'єктами освітнього процесу (батьками, вихователями, дошкільнятами, адміністрацією та іншими). Дане підвищення відбулося завдяки проведенню науково-практичної конференції спецкурсу, а також індивідуальних бесід із провідними фахівцями у галузі освіти. Проаналізувавши відповіді респондентів КГ, з'ясовано, що у них також відбулося підвищення за показником «здатність змінювати та контролювати власну комунікативну поведінку залежно від ситуації спілкування зі співрозмовником» із 62,5% (достатній рівень – констатувальний етап експерименту) до 84,3% (середній рівень – контрольний етап експерименту), однак здобувачі КГ у спілкуванні з учасниками освітнього процесу намагаються доводити власну точку зору, не завжди контролюють власну комунікативну поведінку, хоча впевнені в тому, що у процесі професійної діяльності необхідно її змінювати та контролювати. За третім показником «здатність встановлювати ділові й особистісні стосунки з суб'єктами освітнього процесу та колегами інших закладів освіти і партнерами освітньої установи» зі здобувачами було проведено повторне опитування. Так на запитання «Чи враховуєте Ви професійні принципи і цінності у процесі спілкування з іншими людьми?» кількість позитивних відповідей у респондентів ЕГ зросла з 63,3% достатнього рівня (констатувальний етап експерименту) до 96% високого рівня (контрольний етап експерименту) магістранти зазначили, що у процесі спілкування з учасниками освітнього процесу завжди спираються на професійні принципи та цінності, враховують особистісні якості людини з якою відбувається діалог. У респондентів КГ зафіксовано підвищення кількості відповідей «так» із 64,2% достатнього рівня (констатувальний етап експерименту) до 82,1 % середнього рівня (контрольний етап експерименту) здобувачі КГ наголосили на тому, що їм достатньо володіти професійним и знаннями для спілкування з іншими людьми.

На друге запитання «Чи помічаєте Ви зміни у Ваших комунікативних якостях у різних ситуаціях ділового спілкування?» у респондентів ЕГ кількість відповідей «так» на контрольному етапі педагогічного експерименту зросла на 31% у порівнянні з констатувальним етапом педагогічного експерименту, адже вони продовжують враховувати специфіку спілкування з різними категоріями учасників освітнього процесу. У респондентів КГ дане підвищення відбулося лише на 13,9%. На третє запитання «Чи доводилося Вам відкладати спілкування заради того, щоб обміркувати наявну ситуацію, зосередитися, віднайти потрібні аргументи тощо?» кількість позитивних відповідей респондентів ЕГ зросла із 64,6% достатнього рівня (констатувальний етап експерименту) до 94,8 % високого рівня (контрольний етап експерименту), здобувачі відзначили, що не завжди виникають такі ситуації, які потребують додаткового обміркування, однак, якщо така ситуація склалася то вони завжди намагаються знайти компроміс для її вирішення. У здобувачів КГ кількість відповідей «так» зросла на 18,1%, однак хоча й спостерігається підвищення, здобувачі зазначають, що переважно завжди вони відстоюють власну думку.

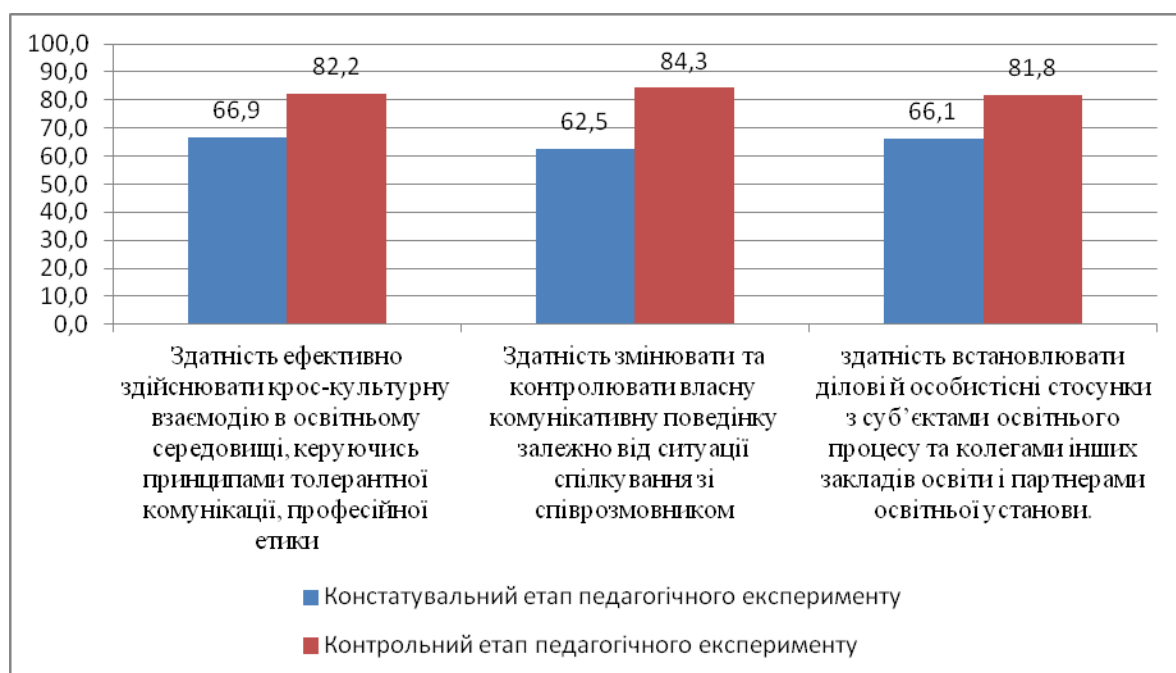
Лише 4,7% респондентів ЕГ дали відповідь «ні» на запитання «Чи завжди Ви чітко усвідомлюєте, чого хочете досягти в результаті ділового спілкування?», адже майбутні керівники експериментальної групи перед кожною відповідальною діловою бесідою ставлять пріоритетні цілі які їм необхідно досягти. У респондентів КГ даний відсоток відповідей 18,6%, здобувачі залишаються впевнені в тому, що результат ділового спілкування залежить у першу чергу від співрозмовника, а не від них самих.

Порівняльний аналіз загальних результатів розвитку комунікативної культури майбутніх керівників ЕГ та КГ за інтерактивно-особистісним критерієм представлено у вигляді діаграми на рис 3.18 та 3.19.



Примітка: 90–100% – високий рівень; 70–89% – середній рівень; 50–69% – достатній рівень.

Рис. 3.18 Порівняльний аналіз узагальнених результатів розвитку комунікативної культури майбутніх керівників ЕГ в умовах магістратури за інтерактивно-особистісним критерієм (у %, констатувальний та контрольний етапи експерименту)



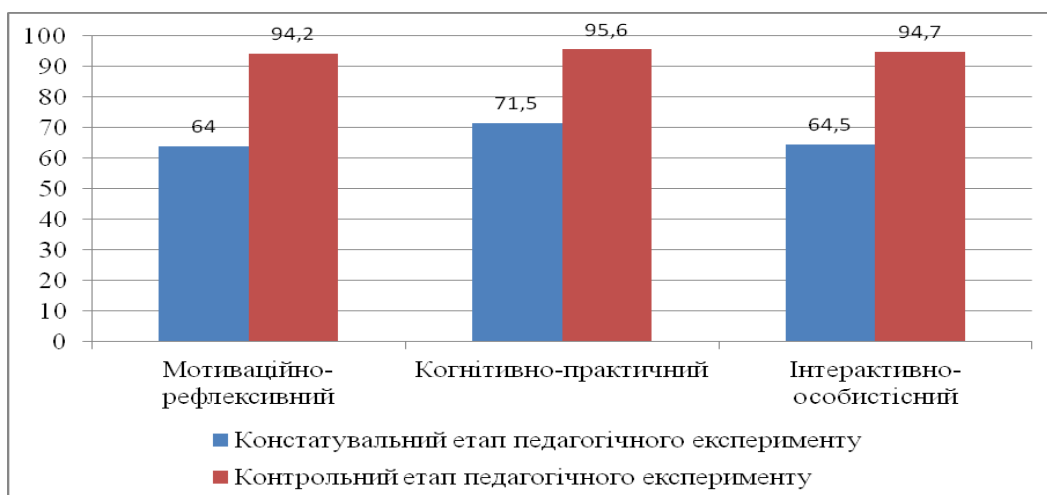
Примітка: 90–100% – високий рівень; 70–89% – середній рівень; 50–69% – достатній рівень.

Рис. 3.19 Порівняльний аналіз узагальнених результатів розвитку комунікативної культури майбутніх керівників КГ в умовах магістратури за інтерактивно-особистісним критерієм (у %, констатувальний та контрольний етапи експерименту)

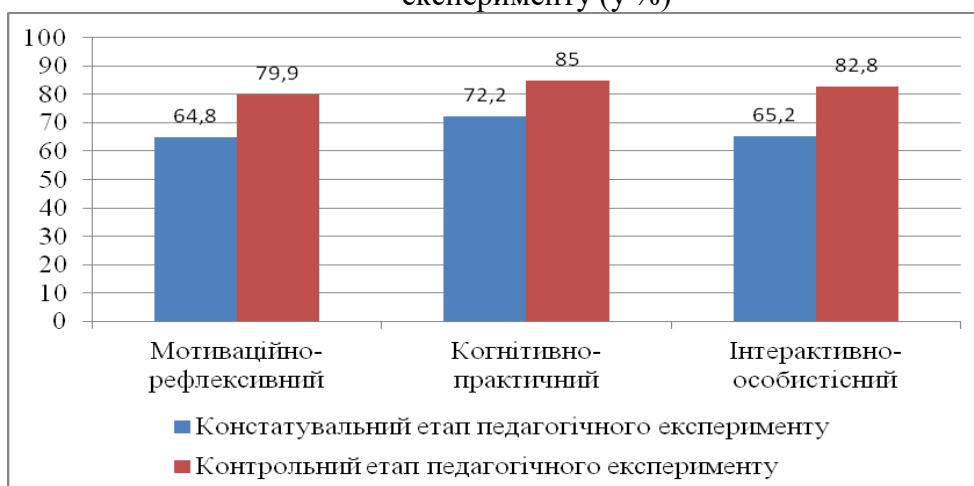
Проаналізувавши отримані дані за інтерактивно-особистісним критерієм, зазначимо, що у респондентів ЕГ (рис. 3.16) значно підвищився

рівень розвитку КК в умовах магістратури за всіма показниками із достатнього до високого рівня, а саме: «здатність ефективно здійснювати крос-культурну взаємодію в освітньому середовищі, керуючись принципами толерантної комунікації, професійної етики» із ЕГ – 66% до 94, %, «здатність змінювати та контролювати власну комунікативну поведінку залежно від ситуації спілкування зі співрозмовником» із 62% до 94%, «здатність встановлювати ділові й особистісні стосунки з суб'єктами освітнього процесу, колегами інших закладів освіти та партнерами освітньої установи» із 65,4% до 95,7%. Даному підвищенню сприяло проведення індивідуальних консультацій та тренінгів, науково-практичної конференції, студії «Невербальні засоби комунікації – жести, рухи та міміка» та впровадженню в освітній процес спецкурсу «Розвиток комунікативної культури майбутнього керівника закладу освіти».

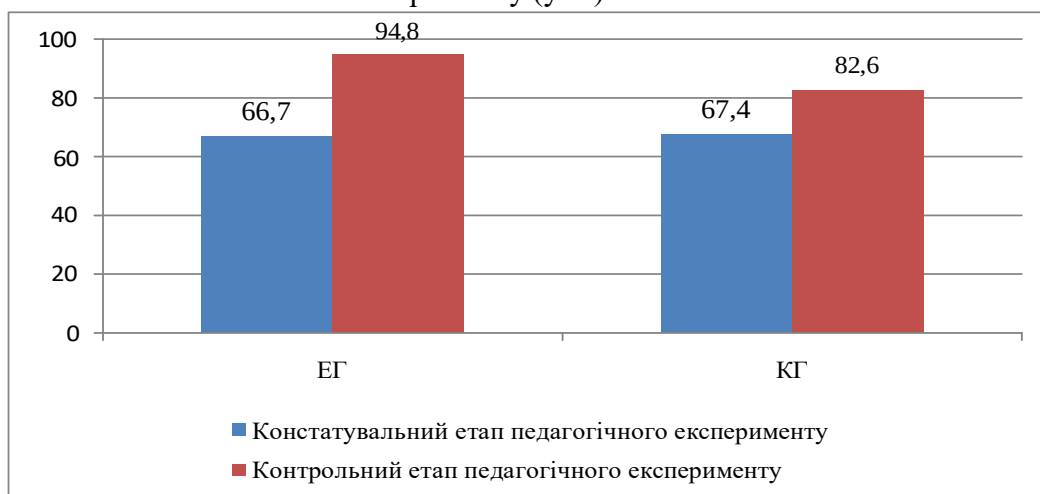
У респондентів КГ (рис. 3.17) рівень розвитку КК в умовах магістратури також підвищився, однак лише до середнього рівня, а саме: «здатність ефективно здійснювати крос-культурну взаємодію в освітньому середовищі, керуючись принципами толерантної комунікації, професійної етики» з 66,9% до 82,2%, «здатність змінювати та контролювати власну комунікативну поведінку залежно від ситуації спілкування зі співрозмовником» з 62,5% до 84,3%, «здатність встановлювати ділові й особистісні стосунки з суб'єктами освітнього процесу, колегами інших закладів освіти та партнерами освітньої установи» з 66,1% до 81,8%. Порівняльний аналіз результатів констатувального та контрольного етапів педагогічного експерименту представлено на рис. 3.20 та 3.21.



Примітка: 90–100% – високий рівень; 70–89% – середній рівень; 50–69% – достатній рівень.
Рис. 3.20. Узагальнені результати діагностування респондентів ЕГ щодо виявлення рівня розвитку КК в умовах магістратури на констатувальному та контрольному етапах експерименту (у %)



Примітка: 90–100% – високий рівень; 70–89% – середній рівень; 50–69% – достатній рівень.
Рис. 3.21. Узагальнені результати діагностування респондентів КГ щодо виявлення рівня розвитку КК в умовах магістратури на констатувальному та контрольному етапах експерименту (у %)



Примітка: 90–100% – високий рівень; 70–89% – середній рівень; 50–69% – достатній рівень.
Рис. 3.22. Порівняльний аналіз результатів діагностування респондентів контрольної та експериментальної груп наприкінці експерименту (у %)

Отже, проаналізувавши отримані результати на констатувальному та контрольному етапах експерименту, зазначимо, що упровадження системи розвитку КК в умовах магістратури дозволило підвищити рівень розвитку комунікативної культури в ЕГ порівняно з КГ. Ефективність розвитку КК в умовах магістратури в ЕГ підвищилася з достатнього до високого за мотиваційно-рефлексивним (із 64% до 94,2%), когнітивно-практичним (із 71,5% до 95,6%) та інтерактивно-особистісним (із 64,5% до 94,7%) критеріями. У респондентів КГ – за мотиваційно-рефлексивним (із 64,8% до 79,9%), когнітивно-практичним (із 72,2% до 85%) та інтерактивно-особистісним (із 65,2% до 82,8%) критеріями підвищився до середнього рівня. Отже, результати контрольного етапу педагогічного експерименту підтверджують гіпотезу дослідження, розвиток КК майбутніх керівників в умовах магістратури буде здійснюватися більш ефективно, якщо спиратиметься на обґрунтовані теоретичні основи (принципи, функції); структурні компоненти (комунікативно-рефлексивна спрямованість, комунікативна грамотність, крос-культурна взаємодія, етика спілкування, комунікативна та організаційна готовність) комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти; оцінюватиметься за визначеними критеріями (мотиваційно-рефлексивним, когнітивно-практичним, інтерактивно-особистісним) та реалізовуватиметься через упровадження в освітній процес системи розвитку їх комунікативної культури.

Висновки до розділу 3

У розділі розглянуто етапи дослідження розвитку комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти в умовах магістратури та представлено аналіз результатів констатувального та контрольного етапів педагогічного експерименту. Дослідження розвитку майбутніх керівників в умовах магістратури складалося з чотирьох етапів та тривало з 2023-2024 року. На першому етапі – вивчено науково-педагогічної, методичної, спеціальної літератури для визначення проблеми та понятійно-термінологічного апарату (об'єкт, предмет, мету, гіпотезу та завдання) дослідження. На другому етапі – визначено критерії, показники та рівні розвитку КК майбутніх керівників в умовах магістратури, відібрано, апробовано й розроблено діагностичний інструментарій оцінювання рівня розвитку даного процесу; проведено констатувальний експеримент, здійснено аналіз отриманих даних; теоретично

обґрунтовано системи розвитку КК майбутніх керівників в умовах магістратури. Третій етап - впроваджено системи розвитку КК майбутніх керівників в умовах магістратури. Четвертий етап - перевірка ефективності практичної реалізації даної системи; проведено математичну обробку результатів дослідження (контрольний етап експерименту); сформульовано практичні висновки; здійснено літературне оформлення роботи. На констатувальному етапі експерименту, для з'ясування рівня розвитку КК майбутніх керівників в умовах магістратури, було проведено анкетування, опитування, тестування, індивідуальні бесіди з респондентами ЕГ та КГ. Отримані результати засвідчили достатній рівень розвитку КК за всіма критеріями, а саме: за мотиваційно-рефлексивним критерієм – «усвідомлення майбутніми керівниками важливості розвитку КК для їх майбутньої професійної діяльності та прагнення до її удосконалення» – ЕГ – 63,2% та КГ – 64,1%, «розуміння необхідності розвитку комунікативної культури як мотивації досягнення успіху» – ЕГ – 65,1% та КГ – 66%, «здатність здійснювати рефлексію власного професійно-особистісного саморозвитку та комунікативної діяльності» – ЕГ – 63,7% та КГ – 64,3%; за когнітивно-практичним – «рівень володіння комунікативними знаннями» – ЕГ – 63% та КГ – 64%, «рівень комунікативної грамотності» – ЕГ – 68,1% та КГ – 68,8%, «здатність практично застосовувати набуті комунікативні знання» – ЕГ – 83,3% та КГ – 83,9% (середній рівень); за інтерактивно-особистісним – «здатність ефективно здійснювати крос-культурну взаємодію в освітньому середовищі, керуючись принципами толерантної комунікації, професійної етики» – ЕГ – 66% та КГ – 66,9%, «здатність змінювати та контролювати власну комунікативну поведінку залежно від ситуації спілкування зі співрозмовником» – ЕГ – 62% та КГ – 62,5%, «здатність встановлювати ділові й особистісні стосунки з суб'єктами освітнього процесу, колегами інших закладів освіти та партнерами освітньої установи» – ЕГ – 65,4% та КГ – 66,1%. За результатами формувального етапу на контрольному етапі експерименту здійснено оцінювання ефективності розвитку КК майбутніх керівників – у респондентів ЕГ зафіксовано підвищення всіма критеріями, а саме: за мотиваційно-рефлексивним показниками «усвідомлення майбутніми керівниками важливості розвитку КК для їх майбутньої професійної діяльності та прагнення до її

удосконалення» (із 63,2% до 93,5%), «розуміння необхідності розвитку комунікативної культури як мотивації досягнення успіху» (із 65,1% до 95,1%), «здатність здійснювати рефлексію власного професійно-особистісного саморозвитку та комунікативної діяльності » (із 63,7% до 94%); за когнітивно-практичним критерієм – «рівень володіння комунікативними знаннями» (із 63% до 94 %), «рівень комунікативної грамотності» (із 68,1% до 96%), «здатність практично застосовувати набуті комунікативні знання» (із 83,3% до 96,9%); за інтерактивно-особистісним критерієм – «здатність ефективно здійснювати крос-культурну взаємодію в освітньому середовищі, керуючись принципами толерантної комунікації, професійної етики» (із 66% до 94,3%), «здатність змінювати та контролювати власну комунікативну поведінку залежно від ситуації спілкування зі співрозмовником» (із 62% до 94%), «здатність встановлювати ділові й особистісні стосунки з суб'єктами освітнього процесу, колегами інших закладів освіти та партнерами освітньої установи» (із 65,4% до 95,7%). У респондентів КГ зафіксовано неістотне підвищення результатів: за мотиваційно-рефлексивним – показниками «усвідомлення майбутніми вихователями важливості розвитку КК в умовах магістратури для їх майбутньої професійної діяльності та прагнення до її удосконалення» (із 64,1% до 76,5%), «розуміння необхідності розвитку комунікативної культури як мотивації досягнення успіху» (із 66% до 81,9%), «здатність здійснювати рефлексію власного професійно-особистісного саморозвитку та комунікативної діяльності » (із 64,3% до 81,3%); за когнітивно-практичним критерієм – «рівень володіння комунікативними знаннями» (із 64% до 81%), ««рівень комунікативної грамотності» (із 68,8% до 83,6%), ««здатність практично застосовувати набуті комунікативні знання» (із 83,9% до 90,3%); за інтерактивно-особистісним критерієм – «здатність ефективно здійснювати крос-культурну взаємодію в освітньому середовищі, керуючись принципами толерантної комунікації, професійної етики» (із 66,9% до 82,2%), «здатність змінювати та контролювати власну комунікативну поведінку залежно від ситуації спілкування зі співрозмовником» (із 62,5% до 84,3%), «здатність встановлювати ділові й особистісні стосунки з суб'єктами освітнього процесу, колегами інших закладів освіти та партнерами освітньої установи» (із 66,1% до 81,8%).

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

У дисертації досліджено проблему розвитку комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти в умовах магістратури. Результати проведеного дослідження дали підстави для формулювання таких висновків:

1. На основі аналізу наукової, методичної, психолого-педагогічної спеціальної літератури та нормативно-правових документів визначено проблеми розвитку КК майбутніх керівників ЗДО в умовах магістратури, а саме: необхідність розробки нових освітніх програм магістратури, відповідно до оновленої нормативно-правової бази; незначний інтерес до оновлення комунікативних знань, підвищення рівня комунікативної грамотності, здійснення рефлексії розвитку власної комунікативної культури; недостатня розвиненість здатності змінювати та контролювати особистісну комунікативну поведінку залежно від ситуації спілкування з суб'єктами освітнього процесу; помітне зниження мотивації вихователів ЗДО до розвитку комунікативної культури; необхідність забезпечення всебічного гармонійного розвитку дітей дошкільного віку, що неможливе без розвиненої комунікативної культури вихователя; відсутність методик вимірювання рівня розвитку КК майбутніх керівників ЗДО в умовах магістратури тощо.

2. Визначено базові поняття дослідження «комунікативна культура майбутнього вихователя закладу освіти» – це сукупність особистісних комунікативних якостей і вмінь, що характеризуються наявністю відповідних здібностей, системою знань основ як рідної, так й іноземних мов, вікових та індивідуально-психологічних особливостей розвитку дошкільника, норм, правил і принципів комунікативної культури, прийнятих у соціумі, нормативів комунікативної поведінки в дитячому та педагогічному мультикультурних колективах для успішної взаємодії та взаєморозуміння з різними категоріями дітей дошкільного віку, батьками дітей, колегами, адміністрацією, партнерами закладу освіти,

органами управління та самоврядування за допомогою вербальних

та невербальних засобів комунікації; «розвиток комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти в умовах магістратури» – це усвідомлений ціленаправлений процес позитивних змін рівня оволодіння загальними та спеціальними компетентностями, що підпорядкований меті їх професійної підготовки та характеризується взаємозалежністю компонентів структури КК (комунікативно-рефлексивна спрямованість, комунікативна грамотність, етика спілкування, крос-культурна взаємодія, комунікативна та організаційна готовність), результатом якого є усвідомлення майбутніми фахівцями важливості та розуміння необхідності здійснення даного процесу для забезпечення конституційних прав і державних гарантій дітей дошкільного віку щодо здобуття якісної освіти за допомогою вербальних та невербальних засобів комунікації; постійне оновлення комунікативних знань та здатності їх застосовувати на практиці; удосконалення крос-культурної взаємодії та здійснення рефлексії.

Уточнено структуру КК майбутніх керівників ЗДО в умовах магістратури, яка складається з п'яти взаємопов'язаних компонентів та утворює цілісну, динамічну структуру: комунікативно-рефлексивна спрямованість, комунікативна грамотність, крос-культурна взаємодія, етика спілкування, комунікативна та організаційна готовність.

3. Визначено критерії та показники: мотиваційно-рефлексивний (усвідомлення майбутніми вихователями важливості розвитку КК в умовах магістратури для їх майбутньої професійної діяльності та прагнення до її удосконалення; розуміння необхідності розвитку КК як мотивації досягнення успіху; здатність здійснювати рефлексію власного професійно- особистісного саморозвитку та комунікативної діяльності), когнітивно- практичний (рівень володіння комунікативними знаннями; рівень комунікативної грамотності; здатність практично застосовувати набуті комунікативні знання), інтерактивно-особистісний (здатність ефективно здійснювати крос-культурну взаємодію в освітньому середовищі, керуючись

принципами толерантної комунікації, професійної етики; здатність

змінювати та контролювати власну комунікативну поведінку залежно від ситуації спілкування зі співрозмовником; здатність встановлювати ділові й особистісні стосунки з суб'єктами освітнього процесу та колегами інших закладів освіти і партнерами освітньої установи) та рівні – високий, середній, достатній розвитку КК майбутніх керівниківЗДО в умовах магістратури.

4. Теоретично обґрунтовано та розроблено структурно-функціональну модель системи розвитку КК майбутніх керівниківЗДО в умовах магістратури, що представлена сукупністю трьох модулів: методологічно- змістового(мета, зміст, завдання, методологічні підходи, принципи, функції), організаційно-комунікативного (об'єкт, суб'єкти, компоненти структури КК майбутніх керівниківЗДО в умовах магістратури, методи, форми та засоби її розвитку) й оцінювально-результативного (критерії, показники, рівні розвитку КК майбутніх керівниківЗДО в умовах магістратури, діагностичний інструментарій вимірювання даного рівня та очікуваний результат).

5. Практична реалізація та упровадження структурно-функціональної моделі даної системи дозволили підвищити рівень розвитку КК в ЕГ порівняно з КГ. Так, рівень розвитку КК майбутніх керівниківЗДО в умовах магістратури ЕГ підвищився з достатнього до високого за мотиваційно-рефлексивним (із 64 % до 94,2 %), та інтерактивно-особистісним (із 64,5% до 94,7 %) критеріями з середнього до високого за когнітивно-практичним (із 71,5 % до 95,6 %) критерієм.

У респондентів КГ – за мотиваційно-рефлексивним (із 64,8 % до 79,9 %) когнітивно-практичним (із 72,2 % до 85 %) та інтерактивно-особистісним (із 65,2 % до 82,8 %) критеріями рівень розвитку КК підвищився до середнього рівня.

Результати експерименту є переконливою причиною уважати мету – досягнутою, а завдання дослідження – виконаними.

Проведене наукове дослідження не вичерпує всієї різноманітності питань, пов'язаних із розвитком КК майбутніх керівниківЗДО в умовах

магістратури. Воно дозволяє окреслити ті проблеми, які потребують додаткового дослідження, а саме: проблема управління розвитком КК майбутніх вихователів ЗДО та підвищення кваліфікації вихователів із урахуванням змін нормативно-правового забезпечення і новітніх інформаційно-комунікаційних технологій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аносова А. В. Інтернет як середовище прояву комунікативної культури старшокласників. URL: <https://cutt.ly/hrqh0IX>.
2. Антипін Є. Б. Управління інноваційним розвитком дошкільного навчального закладу як педагогічна проблема. *Вісник психології і педагогіки*. 2010. Вип. 4. URL: <https://goo.gl/iUQKM8>.
3. Асоціація працівників освіти. URL: <http://www.doshkillia.ua>.
4. Базовий компонент освіти / наук. кер.: А. М. Богущ, дійсний член НАПН України, проф, д-р пед. наук; авт. кол-в: А. М. Богущ та інші. Київ, 2012. 26 с.
5. Безсонова О. К. Професійний розвиток молодих педагогів в умовах дошкільного навчального закладу: автореф. дис. канд. пед. наук: 13.00.08 / Ін-т проблем виховання НАПН України. Київ, 2019. 19 с.
6. Березіна О. О. Обґрунтування організаційно-педагогічних умов освітньої діяльності дошкільного навчального закладу нового типу. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. Педагогічні науки*. 2017. Вип. 4 (90). С. 17–21.
7. Березіна О. О. Організаційно-педагогічні умови освітньої діяльності дошкільних навчальних закладів нового типу (кінець XX – початок XXI століття): автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Мелітопольський держ. пед. ун-т ім. Богдана Хмельницького. Мелітополь, 2018. 20 с.
8. Бех І. Д. Особистісно-орієнтована модель виховання як науковий конструкт. *Психолого-педагогічні проблеми сільської школи*: збірник наукових праць. Київ, 2002. Вип. 3. С. 143–156.
9. Беляк О. М. Діяльнісний підхід до розвитку комунікативних якостей мовлення. *Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету ім. К. Д. Ушинського*. 2011. № 11–12. С. 76–81.
10. Бирик С. Показник – показ – показання. *Культура слова*. 2015. Вип. 82. С. 128–130.
11. Богоніс О. М. Формування економічної компетентності майбутніх молодших спеціалістів готельного та ресторанного сервісу у професійному коледжі: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПНУ. Київ, 2018. 322 с.
12. Богущ А. М., Гавриш Н. В. Дошкільна лінгводидактика: Теорія і методика навчання дітей рідної мови в дошкільних навчальних закладах: підручник. Вид. 2-ге, доповнене/за ред. А. М. Богущ. Київ: Видавничий Дім «Слово», 2015. 704 с.
13. Брюханова Н. О., Корольова Н. В. Педагогічне моделювання: стан і тенденції розвитку. *Теорія і практика управління соціальними системами*. Вип. 3. Харків, 2015. С. 64–71.
14. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.

15. Величко Т. Взаємодія дошкільного навчального закладу та сім'ї у формуванні соціальної компетентності дитини. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Педагогічні науки*: збірник наукових праць. Миколаїв: МНУ імені В. О. Сухомлинського. № 2 (57), травень. С. 106–109.
16. Вітвицька С. С. Теоретичні і методичні засади педагогічної підготовки магістрів в умовах ступеневої освіти: автореф. дис. д-ра. пед.наук: 13.00.04 / Житомирський державний університет імені Івана Франка. Житомир, 2011. 43 с.
17. Галацин К. О. Формування комунікативної культури здобувачів вищих технічних навчальних закладів у процесі позааудиторної роботи: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.07 / Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини. Умань, 2014. 23 с.
18. Гейзерська Р. А. Формування професійно значущих якостей майбутніх магістрів економічного профілю у процесі фахової підготовки: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Луганський національний університет імені Тараса Шевченка. Луганськ, 2008. 22 с.
19. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник. Київ, 1997. 375 с.
20. Горленко В. М. Розвиток інформаційно-комунікаційної компетентності вихователів дошкільних навчальних закладів: вітчизняний досвід. *Професійна освіта: проблеми і перспективи*. 2016. № 11. С. 97–104.
21. Грейліх О. Комунікативна культура як компонент педагогічної культури викладача вищого навчального закладу. *Психолінгвістика*. 2012. Вип. 9. С. 38–42.
22. Гринчишин Д., Капелюшний А., Сербенська О., Терлак З. Словник-довідник з культури української мови. 3-тє вид., випр. Київ: Знання, 2006. 367 с.
23. Гуменна І. Р. Підготовка майбутніх лікарів до професійної комунікації на засадах міждисциплінарної інтеграції: дис. канд. пед. наук: 13.00.04/Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка. Тернопіль, 2016. 270 с.
24. Дзундза А. І. Комунікативна культура як умова ефективності проектування середовища педагогічної взаємодії. *Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: педагогіка, психологія і соціологія*. Донецьк: ДонНТУ, 2009. Вип. 3 (145). URL: <http://ea.donntu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/17783/6/dzudza.pdf>
25. Доповідь директора Департаменту освіти Деменко О. І. на міській педагогічній конференції 30.08.2018 р. «Про підсумки розвитку освіти міста Харкова у 2017/2018 навчальному році та пріоритетні завдання на шляху реалізації Концепції «Нова українська школа» у 2018/2019 навчальному році». URL: http://www.kharkivosvita.net.ua/files/Dopovid_Demenko_2018.pdf
26. Драч І. І. Управління формуванням професійної компетентності магістрантів педагогіки вищої школи: теоретико-методичні засади: монографія. Київ: «Дорадо-Друк», 2013. 456 с.

27. Енциклопедичний словник з державного управління/уклад.: Ю. П. Сурмін та ін.; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. Київ: НАДУ, 2010. 820 с.
28. Єльнікова Г. В. Наукові основи розвитку управління загальною середньою освітою в регіоні: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 / Луганський національний педагогічний ун-т ім. Тараса Шевченка. Луганск, 2005. 446 с.
29. Ємчик О. Г. Педагогічні умови розвитку творчого потенціалу магістрів освіти. *Освітній простір України*. 2017. Вип. 9. С. 56–62.
30. Ємчик О. Г. Розвиток творчого потенціалу магістрів освіти у процесі професійної підготовки: автореф. дис. канд. пед. наук: 13.00.04 / Рівненський держ. гуманітарний ун-т; Східноєвропейський нац. ун-т ім. Лесі Українки. Рівне, 2018. 20 с.
31. Зданевич Л.В. Модель професійної підготовки майбутніх керівників ДНЗ до роботи з дезадаптованими дошкільниками. Теорія і практика професійної майстерності в умовах цілежиттєвого навчання: монографія / за ред. О. А. Дубасенюк. Житомир : Вид-во Рута. 2016. С. 136- 154.
32. І Всеукраїнський з'їзд педагогічних працівників освіти, 5 листоп. 2010 р.: зб. матеріалів. URL: http://www.rudenko.ho.com.ua/Dovidkove/05_11_2010.pdf
33. Качалова Т. Формування комунікативної культури майбутнього соціального педагога. *Наукові записки Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя. Психолого-педагогічні науки*. 2009. № 6. С. 251–253.
34. Климець К. В., Піроженко Т. О. Рухова активність та психічне благополуччя дитини старшого дошкільного віку: навч.-метод. посіб. Київ: Вид. Дім «Слово», 2016. 208 с.
35. Княжева І. А. Системний і синергетичний підходи дослідження феномена «методична культура майбутніх викладачів педагогічних дисциплін спеціальності «Освіта». *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського*. Педагогічні науки: зб. наук. праць. Миколаїв, 2015. № 2 (49). С. 82–87.
36. Княжева І. А. Теоретико-методологічні засади розвитку методичної культури майбутніх викладачів педагогічних дисциплін в умовах магістратури: дис. ... канд. д-ра наук: 13.00.04 / Державний заклад «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського». Одеса, 2014. 534 с.
37. Коваленко О. Е., Брюханова Н. О., Корольова Н. В. Інформаційно-комунікаційні технології педагогічної освіти інженерно-педагогічних кадрів. *Вісник Луганського нац. ун-ту ім. Т. Шевченка*. Сер. Педагогічні науки. Луганськ, 2012. № 15, ч. 3. С. 138–145.
38. Коваленко О. Е., М. І. Лазарєв, Корольова Н. В. Формування у майбутніх інженерів-педагогів компетентності з проектування методик навчання електроенергетичних дисциплін: монографія. Харків: УПА, 2012. 204 с.
39. Козаченко Ю. С. Організаційно-педагогічні основи формування комунікативної

- культури здобувачів у медичних коледжах Великої Британії та США: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Сумський державний педагогічний університет імені А. С. Макаренка. Суми, 2016. 20 с.
40. Коновалова К. І. Формування професійної культури майбутніх керівників закладів освіти у процесі фахової підготовки: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Південноукраїнський нац. пед. ун-т ім. К. Д. Ушинського; Криворізький держ. пед. ун-т. Одеса, 2018. 20 с.
41. Кононенко Н. В. Шляхи формування системності професійно педагогічних знань майбутніх педагогів освіти. *Наука і освіта*. Одеса: ПНПУ імені К. Д. Ушинського, 2015. № 9/СХХVIII. С. 107–110.
42. Конспект лекцій з філософії для здобувачів усіх спеціальностей і всіх форм навчання/О. І. Афанасьєв та інші; за ред. В. Л. Левченка. Одеса: Наука і техніка, 2005. 132с.
43. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР (зі змінами № 2680-VIII від 07.02.2019 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
44. Корніяк О. М. Психологія комунікативної культури особистості школяра: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 19.00.07/Інститут психології імені Г. С. Костюка АПН України. Київ, 2007. 43 с.
45. Королук С. В. Розвиток управлінської культури керівника загальноосвітнього навчального закладу: монографія. Полтава: 2007. 168 с.
46. Короткий словник актуальних педагогічних термінів/упор. Н. М. Флегонтова. Київ: КНУТД, 2013. 55 с.
47. Кошель В. М. Підготовка майбутніх керівників до навчання рухових дій дітей дошкільного віку: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Чернігів, 2016. 248 с.
48. Кравченя А. Педагогічна рефлексія як важливий етап професійного розвитку майбутніх учителів. *Актуальні питання методики навчання та виховання як важливого чинника підвищення якості професійної підготовки фахівців у вищій школі*: матеріали Регіональної наук.-практ. конф., 14 травня 2015 р. Харків, 2015. С. 53–54.
49. Кремень В. Про «Дитиноцентризм», або Чому освіта України потребує структурних змін. *День*: щоденна всеукр. газета. 2009. № 210 (3130). 19 листопада. С. 1–6. URL: <https://day.kyiv.ua/uk/article/cuspilstvo/pro-ditinocentrizm>
50. Крупський Я. В., Михалевич В. М. Тлумачний словник з інформаційно-педагогічних технологій: словник. Вінниця: ВНТУ, 2010. 72 с.
51. Кузьмінський А. І., Омеляненко В. Л. Педагогіка родинного виховання: навч. посіб. Київ: Знання, 2006. 324 с.
52. Лазарєв М. І. Творча діяльність при створенні інтелектуальної власності: навч.-метод. посіб. з курсової роботи для студ. денної та заоч. форми навч. спец. 8.000002 Інтелектуальна власність / Укр. інж.-пед. акад. Харків: [б. в.], 2011. 14 с.

53. Лазарєв М. І. Теоретичні засади засобів управління навчально- пізнавальною діяльністю у процесі вивчення технічних дисциплін. *Теоретико-методичні аспекти підготовки майбутніх інженерів-педагогів*: зб. тез. допов. Всеукр. наук.-практ. семінару, 4-5 квітня 2013, м. Бердянськ / Бердянськ. держ. пед. ун-т, Укр. інж.-пед. акад., Ін-т ПТО НАПН України. Бердянськ, 2013.
54. Лазарєв М. І., Алілуйко С. М. Модель засобів навчання основ теорії технічних систем майбутніх інженерів-педагогів. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. 2013. № 38–39. С. 272–281.
55. Лазарєв М. І., Рубан Н. П., Лазарєва Т. А. Креативні технології навчання здобувачів технічних дисциплін: навч. посіб. для студ. ден. та заоч. форм навч. інж.-пед. спец. / Укр. інж.-пед. акад. Харків, 2012. 110 с.
56. Лазарєв М. І., Хоменко В. Г., Павленко Л. В. Теоретичні та методичні засади навчання майбутніх інженерів-педагогів комп'ютерних технологій статистичного опрацювання експериментальних даних: монографія. Донецьк: Ландон-XXI, 2013. 222 с.
57. Лазарєв М. І., Шматков Д. І. Розробка методики навчання неруйнівного контролю як інноваційний процес. *Проблеми інженерно- педагогічної освіти*: зб. наук. пр. / Укр. інж.-пед. акад. Харків, 2013. Вип. 40/41. С. 196–200.
58. Лазарєв М. І. Полісистемне моделювання змісту технологій навчання загальноінженерних дисциплін: монографія. Харків: НФаУ, 2003. 356 с.
59. Лазарєв М. І., Рубан Н. П. Креативність як соціальна цінність. URL: <https://cutt.ly/arqhJDj> (дата звернення: 03.06.2019).
60. Литвишко О. М. Соціалізація дітей дошкільного віку у сім'ї. *Формування професіоналізму фахівця в системі безперервної освіти*: зб. наук. праць за матеріалами VII Всеукр. наук.-практ. Інтернет-конф., м. Переяслав-Хмельницький, 20-21 квітня. 2017. С. 69–71.
61. Лунячек В. Е. Креативний підхід в педагогіці: управлінський аспект. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. Харків, 2015. № 47. С. 81–87.
62. Лунячек В. Е. Проблеми управління професійною підготовкою фахівців в умовах магістратури. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. Харків, 2016. № 50-51. С. 26–32.
63. Лунячек В. Е. Управління загальноосвітнім навчальним закладом з використанням комп'ютерних технологій: автореф. дис....канд. пед. наук: 13.00.01 / ЦППО АПН України. Київ, 2002. 20 с.
64. Лунячек В. Е. Якість освіти в Україні: проблеми становлення / *Управління школою*. 2008. № 16. С. 17–25.
65. Луценко І. Спілкуємося на рівних. Організація комунікативно- мовленнєвої діяльності дошкільнят на засадах дитиноцентризму. *Дошкільнє виховання*. 2015. № 1. С. 5–10.
66. Максимова О. О. Розвиток емоційно-мотиваційного компоненту як основа

- досягнення успіху першокласниками в естетичній діяльності. *Естетичне виховання дітей та молоді: теорія, практика, перспективи розвитку*: зб. наук. праць/за ред. О. А. Дубасенюк, Н. Г. Сидорчук. Житомир: ЖДУ ім. І. Франка, 2012. С. 368–374.
67. Мардарова І. К. Інформатизація освіти: проблеми та перспективи розвитку. *Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К.Д.Ушинського*. 2016. № 5 (112). С. 78–82.
68. Мешко Г. М. Вступ до педагогічної професії: навчальний посібник для здобувачів вищих навчальних закладів. 2-ге вид., стер. Київ: Академвидав, 2012. 200 с.
69. Мисан І. В. Збагачення мовлення дітей страшого дошкільного віку фразеологізмами: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02. Одеса, 2015. 21 с.
70. Мишак О. О. Формування гуманістичної спрямованості у професійній підготовці майбутніх біотехнологів у вищих аграрних навчальних закладах: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Національний університет біоресурсів і природокористування України, Київ; Хмельницький національний університет, Хмельницький, 2019. 283 с.
71. Мочерний С. В. Методологія економічного дослідження. Львів, 2001. 416 с.
72. Навчальний план підготовки магістра з галузі знань 073 «Менеджмент»
73. Наукове моделювання. Вікіпедія: сайт. URL: <https://bitly.su/60nKKit>.
74. Нагаєв, В. М. Методика викладання у вищій школі : навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2007. 232 с.
75. Національний класифікатор України: Класифікатор професій (ДК 003:2010): наказ Держспоживстандарту України від 28.07.2010 р. № 327. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10>
76. Олійник Л. М. Хмарні технології як засіб підвищення кваліфікації керівників закладів освіти Миколаївщини. *Інноваційні технології в дошкільній освіті*: зб. абстрактів Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., м. Переяслав-Хмельницький, 28–29 березня 2018 р. / за заг ред. Л. О. Калмикової, Н. В. Гавриш. Переяслав-Хмельницький: ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди», 2018. С. 221–223.
77. Олійник М. І. Теоретико-методичні засади підготовки майбутніх фахівців освіти в країнах Східної Європи: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 / Терноп. нац. пед. ун-т ім. Володимира Гнатюка. Тернопіль, 2016. 442 с.
78. Олійник О. В. Культурологічний підхід як наукова основа розвитку теорії та практики педагогічної освіти. *Наукові праці. Педагогічні науки*. 2006. Том 50. Вип. 37. С. 39–42.
79. Педагогічне моделювання. Вікіпедія: сайт. URL: <https://bitly.su/Tal3>.
80. Петриченко Л. О. Контекстний підхід до професійної підготовки майбутнього

вчителя в умовах реформування системи освіти. *Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка. Сер.: Педагогічні науки*. Глухів: РВВ Глухівського НПУ ім. О. Довженка, 2015. Вип. 28. С. 15–25.

81. Петрова О., Погорелова Л. Удосконалення інформаційно- комунікаційної компетентності педагогів дошкільного навчального закладу. *Вихователь-методист дошкільного закладу*. 2012. № 5. С. 71–77.

82. Петрушенко В. Л. Філософія: Курс лекцій: навч. посіб. для студ. вищ. закл. освіти III-IV рівнів акредитації. 2-е вид., виправл. і доп.. Київ: «Каравела»; Львів: «Новий світ-2000», 2002. 544 с.

83. Пищик О. В. Розвиток комунікативної культури керівників професійно-технічних навчальних закладів у системі післядипломної педагогічної освіти: дисерт. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Державний вищий навчальний заклад «Університет менеджменту освіти» Національної академії педагогічних наук України, Київ; Національний університет «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка, Чернігів, 2019. 290 с.

84. Підтримка працівників освіти на державному рівні: освіта в Україні / В. Путча та ін. Вашингтон : Інститут «Результати для розвитку», 2018. 32 с.

85. Побережний Р. О. Формування стратегії розвитку машинобудівного підприємства на основі збалансованої системи показників: дис. ... екон. пед. наук.: 08.00.04 / Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут». Харків, 2015. 363 с.

86. Погорелов Ю. С. Категорія розвитку та її експлейнарний базис. *Теоретичні та прикладні питання економіки*. Київ, 2012. Вип. 27. Т. 1. С. 30–34.

87. Пономарьова Г. Ф., Малихіна В. М. Організаційно-методичне забезпечення управління інноваційною діяльністю загальноосвітніх навчальних закладів: наук. монографія / Комунал. закл. «Харків. гуманітар.- пед. акад.» Харків. облради. Харків: ПП «Ранок-НТ», 2012. 232 с.

88. Пономарьова Г.Ф. Науково-дослідна робота здобувачів у ВНЗ як складова їх професійної підготовки. *Наукові записки кафедри педагогіки*. Харків, 2010. Вип. 24. С. 138–144.

89. Пономарьова Г. Ф. Словник-довідник з курсу педагогіки. Харків: «Сонат». 2004. 234 с.

90. Пономарьова Г. Ф. Теоретико-методологічні засади самовиховання майбутніх педагогів у процесі модернізації вищої педагогічної освіти. *Наукові записки кафедри педагогіки*. 2018. Вип. 42. С. 141–147.

91. Пономарьова Г. Ф. Теоретичні та методико-практичні питання підготовки магістрів гуманітарного профілю. *Трансформация социальных функций образования в современном мире*: матеріали Междунар. науч.- практ. конф., Харьков, 17–18 февраля 2015 г. / М-во образования Украины, Ин-т высшего образования НАПН Украины, Харьков. гуманитар.

ун-т «Нар. укр. акад.». Харків: НУА, 2015. С. 344–350.

92. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII (зі змінами № 2443-VIII від 22.05.2018 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>
93. Про дошкільну освіту: Закон України від 11.07.2001 р. № 2628-III (зі змінами № 2581-VIII від 02.10.2018 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2628-14>
94. Про затвердження Концепції розвитку педагогічної освіти: наказ Міністерства освіти і науки України від 16.07.2018 р. № 776. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/uploads/public/5b7/bb2/dcc/5b7bb2dcc424a809787929.pdf>
95. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 р. № 1341. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF>
96. Про затвердження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти: Постанова Кабінету Міністрів України від 29.04.2015 р. № 266 (зі змінами № 53 від 01.02.2017 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/266-2015-%D0%BF>
97. Про затвердження програм навчальної дисципліни «Українська мова (за професійним спрямуванням)»: наказ Міністерства освіти і науки України від 21.12.2009 р. № 1150 (зі змінами № 259 від 29.03.2010 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1150290-09>
98. Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 р. № 848-VIII (зі змінами № 2269-VIII від 18.01.2018 р.). URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/848-19>
99. Про Національну доктрину розвитку освіти: Указ Президента України від 17.04.2002 р. № 347/2002. URL: <https://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/347>
100. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII (зі змінами № 2661-VIII від 20.12.2018 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
101. Про охорону дитинства: Закон України від 26.04.2001 р. № 2402-III (зі змінами № 2443-VIII від 22.05.2018 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2402-14>
102. Про ратифікацію Європейської конвенції про здійснення прав дітей: Закон України від 03.08.2006 р. № 69-V URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/69-16>
103. Про ратифікацію Конвенції про права дитини: Постанова Верховної Ради Української РСР від 27.02.1991 р. № 789-XII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/789-12>
104. Роганова М. В. Виховання духовно-моральних цінностей в учнів основної школи в позакласній виховній роботі. *Професійна освіта: методологія, теорія та технології*. 2016. Вип. 4. С. 191–200.
105. Роганова М. В. Від ціннісного ставлення до природи до духовного розвитку дитини дошкільного віку. *Теорія та методика навчання та виховання*. 2018. Вип. 44. С. 93–109.

106. Роганова М. В. Теорія і практика виховання духовної культури здобувачів вищих навчальних закладів засобами культурологічних дисциплін: дис. ... д-ра. пед. наук.: 13.00.07 / Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. Луганськ, 2011. 469 с.
107. Руденко Л. А. Теоретичні та методичні засади формування комунікативної культури майбутніх фахівців сфери обслуговування у професійно-технічних навчальних закладах: дис....канд. д-ра. наук: 13.00.04 / Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського. Вінниця, 2016. 509 с.
108. Руденко Ю.А. Теоретико-методичні засади розвитку виразного мовлення майбутніх керівників дошкільних навчальних закладів: монографія. Одеса: ФОП Бондаренко М. О., 2015. 460 с.
109. Савченко О. Я. Моделювання розвитку сільської школи: досвід Всеукраїнського фестивалю – конкурсу. *Моделі розвитку сучасної української школи*: матеріали Всеукр. наук.-практ.конф. (11–13 жовтня 2006 р., Черкаси; Сахнівка). Київ: СПД Богдановна А. М., 2017. С. 109–115.
110. Сарновська С. О. Сучасна соціальна комунікативна культура (філософсько-методологічний аналіз): автореф. дис філос. пед. наук.: 09.00.03 / Інститут філософії імені Г. С. Сковороди НАН України. Київ, 2000. 18 с.
111. Семенов О. С. Формування творчо спрямованої особистості старшого дошкільника у позашкільному навчальному закладі: монографія. Луцьк: ПВД «Твердиня», 2017. 520 с.
112. Семеняко Ю. Б. Виховання у дітей старшого дошкільного віку основ культури використання медіапродукції у закладах освіти: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Ін-т проблем виховання НАПН України; Бердянський держ. пед. ун-т. Київ, 2019. 22 с.
113. Словник української мови: в 11 т. Київ: Наукова думка, 1977. Т. 8: Природа–Ряхтливий. 927 с.
114. Словник української мови: в 11 т. Київ: Наукова думка, 1980. Т. 11: Х–Ь. 699 с.
115. Словник-довідник з професійної педагогіки/за ред. А. В. Семенової. Одеса: Пальміра, 2006. 221 с.
116. Смолянюк Ю. М. Формування професійної культури майбутніх фахівців освіти у процесі магістерської підготовки: дис канд.пед. наук: 13.00.04 / Національний університет «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка. Чернігів, 2018. 277 с.
117. Стандарт вищої освіти України підготовки здобувачів другого рівня вищої освіти – магістра – з галузі знань 07 «Менеджмент». URL:<https://bitly су/l728vJ>
118. Ткачова Н. О. Історія розвитку цінностей в освіті : [монографія] / Ткачова Н. О. – Харків : Видавничий центр ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2004. – 423 с
119. Ткачова С. І., Ткачова Н. О. Формування корпоративної культури майбутніх учителів як педагогічна проблема. *Інновації педагогічної освіти в умовах викликів сьогодення*: монографія. Київ: Талком, 2019. С. 112–121. URL: http://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/29717/1/V.Proshkin_mon_FITU.pdf

120. Ткачов А. С., Ткачова Н. О., Щєбликіна Т. А. Авторська модель організації самостійної навчальної діяльності здобувачів вищої педагогічної освіти на основі використання цифрових технологій. *Теорія та методика навчання та виховання*. 2020. № 49. С. 113–127. URL: <http://journals.hnpu.edu.ua/index.php/methodics/article/view/3365/3425>
121. Тимченко І. І. Формування комунікативної культури здобувачів у процесі вивчення предметів гуманітарного циклу: автореф. дис канд. пед.наук: 13.00.04 / Харківський державний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди. Харків, 2001. 20 с.
122. Указ Президента України від 25.06.2013 р. № 344/2013. Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/344/2013?lang=uk>.
123. Філософський енциклопедичний словник / ред. колегія: В. І. Шинкарук та ін.; Інст. філос. ім. Г. С. Сковороди НАНУ. Київ. URL: <https://bitly.su/vJmklx>
124. Фіцула М. М. Педагогіка вищої школи: навч. посіб. Київ: Академвидав, 2010. 456 с.
125. Харківська А. А. Мотивація майбутніх учителів фізичного виховання до професійної діяльності та саморозвитку освіти. *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка. Серія: Педагогічні науки*: зб. наук. пр./ЛНУ ім. Т. Шевченка. 2017. № 7(2). С. 133–140.
126. Харківська А. А. Розвиток інформаційної та технічної компетентностей майбутніх учителів як педагогічна проблема. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Сер. 13: Проблеми трудової та професійної підготовки*: зб. наук. пр. / Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ: Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2009. Вип. 4. С. 171–177.
127. Харківська А. А. Системний підхід та інновації в сучасній педагогічній науці. *Міжнародний науковий вісник*: зб. наук. ст. за матеріалами XXVII Міжнар. наук.-практ. конф., Ужгород – Будапешт, 26- 29 листопада 2013 року. Ужгород: ДВНЗ «УжНУ», 2014. Вип. 8 (27). С. 31–35.
128. Харківська А. А. Теоретичні основи розвитку фахової компетентності майбутніх педагогів. *Сучасні наукові дослідження та розробки: теоретична цінність та практичні результати – 2016*: матеріали між нар. наук.-практ. конф., Братислава, 15–18 березня 2016 р. Київ: ТОВ «НВП «Інтерсервіс», 2016. С. 172–173.
129. Харківська А. А. Теоретичні та методичні засади управління інноваційним розвитком вищого навчального педагогічного закладу: дис. ... д-ра. пед. наук: 13.00.06 / ДЗ «Луганський нац. ун-т імені Т. Шевченка». Луганск, 2021. 596 с.
130. Харківська А. А. Управління інноваційним розвитком ВНЗ в умовах формування загальноєвропейського простору вищої освіти. *Теорія та методика управління освітою*. ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти» НАПН України. 2013. Вип. 13. URL : <http://tme.umo.edu.ua/docs/13/10.pdf> (дата звернення: 17.06.2019).

131. Харківська А. Психолого-педагогічна діагностика якості освіти у педагогічному закладі вищої освіти. *Імплементація європейських стандартів в українські освітні дослідження*: збірник матеріалів III Міжнародної наукової конференції Української асоціації дослідників освіти. Київ – Дрогобич: ТЗОВ «Трек-ЛТД», 2019. С. 176–178.
132. Харківська А. І. Дефініції понять «комунікативна культура майбутніх керівників освіти в умовах магістратури». *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. Харків: УПА, 2018. Вип. 61. С. 145–154.
133. Харківська А. І. Дитиноцентристський підхід як основа педагогічного проектування під час професійної підготовки майбутніх керівників дітей дошкільного віку. *Наукова діяльність як шлях формування професійних компетентностей майбутнього фахівця*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Суми, 7-8 грудня 2017 р.). Суми: ФОП Цьома, 2017. Ч.1. С. 83–85.
134. Харківська А. І. Дослідження результативності впровадження моделі системи розвитку комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти в умовах магістратури. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. Харків: УПА, 2020. Випуск 66. С. 106–114.
135. Харківська А. І. Комунікативна грамотність як основа розвитку комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти. *Передові освітні практики: Україна, Європа, Світ*: зб. тез Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 16-17 листопада 2019 р.). Київ: Педагогічна думка, 2019. С. 116–117.
136. Харківська А. І. Критеріальний апарат розвитку комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти в умовах магістратури. *Науковий журнал «Вісник Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського»*. Кременчук, 2020. Випуск 2/2020 (121). С. 11–16.
137. Харківська А. І. Методологічні підходи до розвитку комунікативної культури майбутніх керівників освіти в умовах магістратури. *Гірська школа українських Карпат*. Івано-Франківськ, 2019. № 21. С. 88–91.
138. Харківська А. І. Міжкультурна комунікація як необхідна складова комунікативної культури вихователя закладу освіти в умовах полікультурного світу. *Мова та культура у просторі новітніх технологій: проблеми сучасної комунікації*: матеріали V Міжнар. наук. конф. (м. Київ, 16 квітня 2020 р.). Київ; Талком, 2020. С. 103–105.
139. Харківська А. І. Наступність між дошкільною та початковою ланками освіти як перспектива мовленнєвого розвитку дітей. *Актуальні проблеми наступності дошкільної і початкової освіти*: зб. матеріалів VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Кам'янець-Подільський 16-17 квітня 2020 р.). Кам'янець-Подільський, 2020. С. 243–245.
140. Харківська А. І. Особливості розвитку комунікативної культури вихователів освіти в умовах магістратури. *Імплементація європейських стандартів в українські освітні*

- дослідження: зб. матеріалів III Міжн. наук. конф. Української асоціації дослідників освіти (м. Київ, 21 червня 2019 р.). Київ, 2019. С. 179–181.
141. Харківська А. І. Підготовка вихователів закладів освіти від минулого до сьогодення: монографія / І. В. Априлева, А. І. Чаговець, Х. А. Шапаренко, А. І. Харківська, В. В. Яценко ; за заг. ред. Г. Ф. Пономарьової; Комунальний заклад «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради. Харків, 2018. 375 с.
142. Харківська А. І. Проблеми розвитку комунікативної культури майбутніх керівників освіти в умовах магістратури. *Теорія і методика професійної освіти*: електронне наукове фахове вид. 2018. Вип. 15. URL: <https://ivetscienceipto.wixsite.com/tmpo/kopiya-14-2018>
143. Харківська А. І. Професійна підготовка майбутніх керівників дітей дошкільного віку на засадах дитиноцентристського підходу як актуальна педагогічна проблема. *Проблеми саморозвитку та самовдосконалення особистості в умовах модернізації педагогічної освіти*: матеріали всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 22 листопада 2017 р.) Харків: КЗ «ХГПА» ХОР, 2017. С. 303–306.
144. Харківська А. І. Розвиток комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти: навч. посібник. Харків, 2020. 441 с.
145. Харківська А. І. Розвиток особистості майбутнього вихователя в контексті новітніх технологій навчання. *Актуальні питання освіти і науки*: матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 10-11 листопада 2017 р.). Харків: ХОГОКЗ, 2017. С. 24.
146. Харківська А. І. Толерантність як важлива професійна якість майбутніх керівників закладів освіти. *Управління навчально-виховним процесом нової української школи в контексті реформи впровадження інклюзивної освіти в Україні*: матеріали всеукр. форум молодих науковців (м. Полтава, 16-17 квітня 2020 р.). Полтава, 2020. С. 301–303.
147. Харківський В. С. Розвиток правової компетентності фахівців медичної галузі у післядипломній освіті: дис. канд. пед. наук: 13.00.04 / Українська інженерно-педагогічна академія. Харків, 2019. 264 с.
148. Хриков Є. М. Внутрішкільний контроль. *Рідна школа*. 1996. № 5-6. С. 69–71.
149. Хриков Є. М. Галузева спеціалізація педагогічної науки. *Український педагогічний журнал*. 2018. № 1. С. 38–46.
150. Хриков Є. М. Науково-практичний інструментарій управління якістю вищої освіти. *Вища освіта України*. Темат. вип.: Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору. Моніторинг якості освіти: матеріали Міжнарод. наук.-практ. конф. / за ред. І. П. Манохи. Київ, 2007. Т. 3. С. 284–289.
151. Хриков Є. М. Педагогічні умови в структурі наукового знання. URL: <http://zavantag.com/docs/2979/index-21341.html>

152. Хриков Є. М. Управління навчальним закладом: навч. посіб. Київ: Знання, 2006. 365 с.
153. Хриков Є. М. Управління навчальним закладом: навч. посіб. Харків: Компанія СМІТ, 2016. Ч.1. 354с.
154. Хриков Є. М. Управління навчальним закладом: навч. посіб. Харків: Компанія СМІТ, 2016. Ч. 2. 338 с.
155. Чаговець А. І. Гармонійне виховання дітей 4–6 років у культурно- освітньому просторі дошкільного навчального закладу: дис.д-ра. пед.наук.: 13.00.07 /Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. Київ, 2019. 453 с.
156. Чаговець А. І. Моніторинг якості професійної підготовки вихователя дошкільних навчальних закладів у системі післядипломної освіти. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. Сєвєродонецьк: СНУ ім. В. Даля, 2016. № 4 (73). С. 217–229.
157. Чаговець А. І. Проблеми гармонічного виховання дітей дошкільного віку в історії педагогічної думки. *Теорія та методика навчання та виховання: зб. наук. праць / Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди ; за заг. редакцією член-кор. НАПН України А. В. Троцько*. Харків, 2018. Вип. 42. С. 228–241.
158. Чала А. Г. Управління розвитком мовленнєво-комунікативної культури майбутніх керівників дошкільних навчальних закладів: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.06 / Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького. Черкаси, 2014. 400 с.
159. Чернець В. Г. Держава і культура: онтологічний аспект. *Вісник Державної академії керівних кадрів культури і мистецтв: наук. журнал*. Київ: Міленіум, 2012. № 4. С. 3–8.
160. Чжан Цзінцзін Методика формування мистецької рефлексії майбутнього вчителя музики в процесі вокального навчання: дис. канд. пед. наук: 13.00.02/Національний педагогічний університет ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2016. 215 с.
161. Шапаренко Х. А. Духовний розвиток особистості в культурно- освітньому просторі ВНЗ. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика: збірник наукових праць / гол. редактор Г.П. Шевченко*. Сєвєродонецьк: СНУ ім. В. Даля, 2018. Вип. 4(85). С. 237–249.
162. Шапаренко Х. А. Модель особистісного самовдосконалення майбутнього педагога освіти. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Сер. 5. Педагогічні науки : реалії та перспективи* зб. наук. праць. Київ : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2018. Вип. 61. С. 323–326.
163. Шапаренко Х. А. Особистісне самовдосконалення майбутніх педагогів освіти: дис. ... д-ра. пед. наук: 13.00.07/Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. Київ, 2019. 733 с.
164. Штефан Л. В., Тарасенко О. П. Системний аналіз як основа дослідження інноваційних систем. *Педагогіка і психологія: науково- теоретичний та інформаційний журнал АПН України*. 2011. № 4. С. 114– 124.

165. Щербина Д. В. Акме-орієнтована модель формування комунікативної культури майбутніх консультантів освітньої сфери у процесі магістерської підготовки. *Теорія та методика професійно-педагогічної підготовки освітянських кадрів: акмеологічні аспекти*: монографія/керівн. авт. кол. Н. В. Гузій; Мін-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова. Київ : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2018. – 516 с.
166. Юрчук О. І. Педагогічні умови підготовки майбутніх керівників до здійснення рухового режиму в дошкільних навчальних закладах: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Рівненський держ. гуманітарний ун-т. Рівне, 2019. 21 с.
167. Юрчук О. І. Педагогічні умови підготовки здобувачів до здійснення рухового режиму в дошкільних навчальних закладах. *Оновлення змісту, форм та методів навчання і виховання в закладах освіти*: зб. наук. пр.: Рівнен. держ. гуманітар. ун-т. Рівне, 2017. № 17 (60). С. 265–269.
168. Яременко П. С. Якість освіти в Україні. Київ: Лібра, 2011. 157 с.
169. Ясько О. М. Формування комунікативної культури майбутніх учителів іноземних мов засобами ресурсу Інтернет: дис канд. пед. наук: 13.00.04/Державний заклад «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка». Старобільськ, 2017. 300 с.
170. Яцинік А. В. Розвиток організаційної культури керівників дошкільних навчальних закладів у системі післядипломної освіти: автореф. дис.канд. пед. наук: 13.00.04 / Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди. Харків, 2016. 20 с.
171. Ященко Е. М. Формування комунікативної культури здобувачів у навчально-виховному процесі вищих навчальних закладів економічного профілю: автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук: 13.00.07 / Інститут проблем виховання НАПН. Київ, 2010. 18 с.
172. Cambridge English Dictionary: Meanings & Definitions. URL: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/development>
173. Convention on the Rights of the Child. URL: <https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/crc.pdf> (дата звернення: 24.06.2019).
174. Cooley, Ch. H. Social organization: a study of the larger mind. New York: C. Scribner's, 1910. 462 p. P. 61–62.
175. Dictionary by Merriam-Webster. URL: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/communication>
176. European Convention on the Exercise of Children's Rights. URL: <https://rm.coe.int/168007cdaf>
177. Hall E. T. The Silent Language. New York: Doubleday, 1959. 242 p.; P. 117.
178. Kharkivska A. Application of interactive learning methods in the process of

communicative culture development of future educators of preschool education institutions in master's degree course. *News of science and education*. 2019. № 5 (66). P. 69–74.

2. Kharkivska A. Methodological approaches to development the future educator's communicative culture of preschool education in the conditions of magistracy. *Danish Scientific Journal*. Denmark, 2019. № 28. Vol.pp. 15–17

179. Kharkivska A. Partial programs in access to the social values: technology that changes preschool education / O. Molchaniuk, O. Babakina, K. Dmytrenko, A. Kharkivska, O. Kapustina. *Journal of Physics: Conference Series*. 2020. Volume 7. Issue 14. P. 2461–2470. INDEXED IN Scopus (ISSN:1742-6588E-ISSN:1742-6596).

180. Kharkivska A. Professional training of future teachers of preschool educational institutions from the position of human-centered and child-centered approaches. *Modern scientific knowledge: Proceedings of XII International scientific conference* (Morrisville, November 24, 2017). Morrisville: Lulu Press, 2017.P. 138–140.

181. Kharkivska A. I. System simulation of the development of communication culture of future kindergarten teachers of preschool educational institutions in the magistracy conditions. *Теоретичні та практичні аспекти розвитку науки та освіти: матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів, 15-16 вересня 2020 р.)*. Львів, 2020. С. 32–34.

182. Kroeber A. L., Kluckhohn C. Culture: a Critical Review of Concepts and Difinitions. URL: <http://www.pseudology.org/psychology/culturecriticalreview1952a.pdf>

183. Oxford Dictionaries. URL: <https://en.oxforddictionaries.com/definition/communication>

184. Pedagogical Constitution of Europe. URL: <http://iscs-journal.npu.edu.ua/article/download/74118/70015>.

185. Richards Jack C., Schmidt R. Longman Dictionary of Language Teaching and Applied Linguistics. 2002. 595 p.

186. The Handbook of Educational Linguistics/ dited by Bernard Spolsky and Francis M. Hult. Edited by B. Spolsky, Francis M. Hult. Blackwell Publishing, 2008. 675 p.

187. Universal Declaration of Human Rights. URL: https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/eng.pdf

ДОДАТКИ

Додаток А

Робоча програма тренінгу «Розвиток комунікативної культури майбутнього керівника закладу освіти»

Мета: створити умови для розвитку комунікативної культури здобувачів освіти зі спеціальності «073 Менеджмент»; підсилити мотивацію до майбутньої професійної діяльності.

Перебіг тренінгу

1. Організація здобувачів.

1.1 Повідомлення теми та завдань тренінгу.

1.2 Вправа «Привітання».

Мета: привітання учасників, зарядження групи енергією.

Інструкція викладача: «Зараз я підійду до кого-небудь із Вас і привітаюсь за праву руку. Не відпускаючи моєї руки, учасник, з яким я привіталася, вітається лівою рукою з наступним учасником і так далі, поки всі ми не будемо триматися за руки і рукостискання не повернеться до мене».

1.3 Обговорення правил роботи.

Учасники обговорюють і ухвалюють правила взаємодії під час тренінгу.

2 Перевірка рівня засвоєння здобувачами основних теоретичних положень теми тренінгу.

2.1 Інтерактивний метод «Мікрофон».

1. Дайте визначення поняття «культура».

2. Назвіть найважливіші характеристики загальної культури особистості.

3. Дайте визначення поняття «комунікативна культура».

4. Яке взаємовідношення комунікативної культури, загальної культури та професійної культури майбутнього керівника закладу освіти?

5. Якими якостями, на Вашу думку, повинен володіти керівник закладу освіти як носій комунікативної культури?

6. Назвіть структуру комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти.

7. Назвіть функції комунікативної культури майбутніх керівників закладів освіти.

2.2 Вправа «Послухай притчу».

Інструкція викладача: «Будь ласка, сядьте так, щоб Вам було зручно, та прослухайте притчу».

Про рай і пекло

Одного разу мудрець попросив Господа показати йому рай і пекло. Господь відвів мудреця до приміщення, де нестерпно страждали голодні люди. Посеред кімнати стояв великий казан зі смачною кашею. Люди мали ложки, але вони були довші за руки, і жоден не міг втрапити ложкою до рота. «Так, це справжнє пекло!» – подумав мудрець. Потім вони зайшли до іншого приміщення, де всі були ситі й веселі, хоча там стояв такий самий казан, а люди мали такі самі довгі ложки. Що ж робило життя цих людей райським? Придивившись, мудрець побачив – вони годували одне одного! Ці люди вміли взаємодіяти. Перевіримо, чи вмієте взаємодіяти Ви.

3. Практична частина.

3.1 Вправа «Глухий – сліпий – німий».

Мета: розвинути вміння невербального й інтуїтивного спілкування та навчитися долати бар'єри спілкування.

Інструкція викладача: «Працюємо в трійках. Ролі розподіляються так: один грає роль «глухонімого»: він нічого не чує, не може говорити, у його розпорядженні лише зір, жести, міміка. Другий – «глухий»: він може говорити й бачити. Третій – «сліпий і німий»: він може тільки чути й показувати. Ваше завдання: не виходячи з приписаних

ролей, домовитися між собою про місце та час зустрічі».

Питання для обговорення: «Кому вдалося домовитися найшвидше? У чому секрет? Яка ситуація була найлегша? Що Ви відчували, коли розмова була продуктивною (непродуктивною)?».

3.2 Вправа «Товсте скло».

Мета: розвинути вміння невербального, інтуїтивного розуміння свого партнера.

Інструкція викладача: «Працюємо в парах. Уявіть, що між Вами товсте скло і спробуйте передати напарнику якесь повідомлення, не користуючись при цьому словами».

Питання для обговорення: «Кому вдалося і кому не вдалося передати повідомлення? Чому? Що при цьому ви відчували?».

3.3 Вправа «Зоровий контакт».

Інструкція викладача: «Працюємо в парах. Вам потрібно пригадати цікавий випадок з педагогічної практики та розповісти про нього своєму напарникові або сидячи один навпроти одного і дивлячись один одному в очі, або стоячи за спиною співрозмовника».

Питання для обговорення: «Як почувався слухач у різних позиціях? Як почувався оповідач у різних позиціях? У якій позиції інформація сприймалася легше і чому?».

3.4 Вправа «Карусель».

Мета: розвиток навичок швидкого реагування під час вступу в контакти з іншими людьми; розвиток емпатії та рефлексії.

Інструкція викладача: «Утворіть два кола – внутрішнє (нерухоме) та зовнішнє (рухоме) – за принципом каруселі, обличчям одне до одного. Ваше завдання: почати спілкування із людиною, яка стоїть навпроти, підтримати діалог і попрощатися. За сигналом тренера учасники із зовнішнього кола зміщуються на одну позицію за годинниковою стрілкою. У такий спосіб утворюються нові пари для комунікації».

Приклади ситуацій для спілкування:

1. Перед вами учень, який несхвально реве. Розвеселіть його.
2. Перед вами учень, який голосно сміється. Порадійте разом із ним.
3. Перед вами дитина, яка чогось злякалася. Утіште її.
4. Перед вами учень, який замкнувся в собі. «Розговоріть» його.

3.5 Вправа «Завершення пропозиції».

Мета: розвиток комунікативних навичок здобувачів.

Інструкція викладача: «Хтось один із Вас розповість про щось, що сталося якось з вами в реальному житті. Водночас існує одна умова: кожне своє речення не закінчуйте. Замість Вас це зроблять інші здобувачі (по черзі). А Ви наприкінці розповіді обираєте з трьох того, хто, на Вашу думку, був найближче до того, що хотіли сказати нам. Наприклад: «Минулого вівторка йшов я по вулиці і (послизнувся, зустрів знайомого, у мене задзвонив телефон). Насправді я йшов по вулиці і побачив бездомного собаку. Я зайшов у магазин поруч, щоб купити там (хліб, ковбасу, сосиску). Так я зайшов, щоб купити ковбасу. Але виходжу я з магазину, а ...».

Питання для обговорення: «Яким чином можна здогадатися про те, що не доказав співрозмовник? Як Ви думаєте, чому комусь вдається частіше вгадувати хід думки співрозмовника, а комусь рідше?».

3.6 Вправа «Послухай притчу».

Мета: розвивати в учасників навички відповідального ставлення до власного життя.

Інструкція викладача: «Будь ласка, сядьте так, щоб Вам було зручно, та прослухайте притчу».

Усе у твоїх руках

Колись давно у Стародавньому Китаї жив розумний, але дуже пихатий мандарин. Щодня він лише приміряв убрання та розмовляв із підданими про свій розум і згадував про давню зустріч з імператором. Так минали дні за днями, роки за роками. Аж ось пройшов по всій країні поголос, що неподалік від кордону з'явився мудрець, розумніший за всіх на світі. Дійшов той поголос і до нашого мандарина. Дуже розлютився

він: хто може називати якогось ченця найрозумнішою людиною у світі? Але нікому не виказав свого обурення, а запросив мудреця до себе в палац, задумавши обдурити його: «Я візьму в руки метелика, схочу його за спиною і запитав, що в мене в руках – живе чи мертве. І якщо чернець скаже, що живе, я роздушу метелика, а якщо мертве – я випущу його». Настав день зустрічі. у пишній залі зібралося багато людей. Усім хотілося подивитися на двобій найрозумніших людей на світі. Мандарин сидів на високому троні, тримав за спиною метелика і з нетерпінням чекав приходу ченця. І ось двері відчинилися і до зали увійшов невеликий худорлявий чоловік. Він підійшов до мандарина, привітався і сказав, що готовий відповісти на будь-яке його запитання. І тоді, зло посміхаючись, мандарин наказав: «Скажи-но мені, що я тримаю в руках – живе чи мертве?». Мудрець трохи подумав, усміхнувся та відповів: «Усе в твоїх руках». Збентежений мандарин випустив метелика з рук, той полетів на волю, радісно тріпочучи своїми яскравими крильцями».

Питання для обговорення: «Які думки навівала Вам притча?

Що корисного Ви з неї винесли?».

4. Підбиття підсумків заняття.

4.1 Вправа «Остання зустріч».

Мета: удосконалення комунікативної культури.

Інструкція викладача: «Уявіть, що наші з вами заняття вже завершилися, і Ви розлучаєтеся. Чи все ви встигли сказати одне одному? Можливо, хтось забув поділитися із групою своїми переживаннями? Або серед Вас є людина, думку якої про себе Ви обов'язково хотіли б дізнатися? Або у вас виникло бажання подякувати комусь? Зробіть це тут і тепер».

Матеріали тренінгу

«Спілкування – один із кроків вирішення конфлікту»

Мета: відпрацювати стратегії вирішення конфліктів у закладі освіти; сприяти розвитку навичок спілкування, вміння командної взаємодії, толерантного поводження, з будь-якої конфліктної ситуації пошук шляхів вирішення.

Перебіг тренінгу

1. Організація здобувачів.

1.1 Повідомлення теми та завдань тренінгу.

1.2 Вправа «Павутинка добра».

Мета: створення атмосфери прийняття та розуміння, розвиток емпатії, вміння позитивно ставитися один до одного.

Інструкція викладача: «Зараз кожен із Вас повинен привітатися із сусідом, продовживши початок фрази «Мені подобається в тобі...» або «Мені подобається, що ти...», додаючи до них свій зміст. Дуже важливо, щоб Ви зверталися один до одного на ім'я та говорили щиро й від душі».

1.3 Вправа «Ліс очікувань».

Мета: виявлення очікувань здобувачів щодо результатів тренінгу.

Інструкція викладача: «Зараз на кольорових листочках я пропоную Вам записати свої очікування від нашого тренінгу, а потім ці листочки наклеїти на будь-яке з дерев, підписавши під ним своє ім'я».

1.4 Обговорення правил роботи.

2 Перевірка рівня засвоєння здобувачами основних теоретичних положень.

2.1 Інтерактивний метод «Мікрофон».

1. Дайте визначення термінам «конфлікт», «педагогічний конфлікт».

2. Чим відрізняється деструктивний конфлікт від конструктивного?

3. Назвіть причини виникнення конфліктів?

4. Між ким можуть виникнути конфлікти в освітньому процесі закладу освіти?

2.2 Вправа «Синонімічний ряд».

Інструкція викладача: «Ви отримали лист зі словом «конфлікт». До кожної літери Вам потрібно придумати слово, яке так чи інакше відображає суть конфлікту».

2.3 Вправа «Колаж».

Інструкція викладача: «Ви отримали велику кількість вирізок картинок, фраз, слів, фотографій, з яких повинні вибрати ті, які, на Вашу думку, найбільш точно і повно характеризують конфлікт».

3. Практична частина.

3.1 Вправа «Діалог».

Мета: допомога здобувачам навчитися розуміти позицію іншого. Інструкція викладача: «Працюємо в парах: один – мовець, а інший – його відлуння. Мовець викладає свою позицію щодо причин конфліктів у закладі освіти, відлуння перефразовує висловлення мовця, тобто повторює його твердження своїми словами. Якщо мовець задоволений відлунням, то говорить далі, якщо ні – виправляє його».

Питання для обговорення: «Поділіться своїми враженнями».

3.2 Вправа «Переваги та недоліки конфліктів».

Інструкція викладача: «Вам потрібно розбитися на дві команди. Першій потрібно буде в режимі мозкового штурму записати якомога більше позитивних наслідків конфліктних ситуацій, другій – описати негативні наслідки конфліктів».

Питання для обговорення: «Складно було виконувати цю вправу? Як Ви думаєте, що легше написати – переваги або недоліки?».

Висновок викладача: «Конфлікт має свої негативні та позитивні прояви і наслідки. І від того, як керівник ставиться до конфлікту, як його сприймає і залежатиме його вирішення. Для вирішення конфлікту також важливо розуміти, що не сам конфлікт є проблемою, а

наша поведінка до, під час та після конфлікту. Для того, щоб конфлікт вирішити позитивно, його не треба боятися, а треба вміти вирішувати мирним шляхом».

3.3 Вправа «Вузкий мостик».

Інструкція викладача: «Для елементарних конфліктів, як уже згадувалось, завжди варто визначити п'ять можливих варіантів завершення, які слугуватимуть відправними точками для осмислення конфлікту, вироблення стратегії та конкретних дій, зокрема перемога однієї чи одного: одна сторона домінує, інша втрачає; перемога іншого чи іншої: домінує інша сторона; відхід: обидві сторони відмовляються від своїх цілей (на деякий час); компроміс: обидві сторони від чогось відмовляються, а щось здобувають; співробітництво: ситуація визначається по-новому; обидві сторони здобувають більше, ніж втрачають».

Вам потрібно змодельовати ігрову ситуацію конфлікту. На підлозі викладено з мотузок вузький місток, завширшки 30 см. Двоє учасників встають по різні сторони «містка» і починають йти назустріч один одному. Їх завдання розійтися на середині містка. Хто заступає за лінію, той програє. Інші учасники вгадують, яка стратегія була зображена».

3.4 Вправа «Конфлікти у казках «Казка про двох цапків», «Дві кізоньки», «Попелюшка».

Мета: аналіз способів вирішення конфліктів у казках.

3.5 Вправа «Які риси потрібні мені для подолання конфлікту?».

Мета: показ здобувачам, які риси потрібно розвивати у собі, щоб подолати конфлікт. Перед початком вправи викладач звертає увагу здобувачів на зім'ятий аркуш паперу, потім проводить розмову-коментар.

Інструкція викладача: «Чи можемо ми наш папір розправити, зробити знову гладеньким? Так, можемо. Можна його ще зволожити, випрасувати, притиснути чимось важким і почекати. Як Ви думаєте, чи розправиться наш папір? Так, але розгладиться тільки через якийсь час. Які риси потрібні вихователю, щоб подолати конфлікт?».

3.6 Вправа «Згладжування конфлікту».

Мета: відпрацювання вмінь і навичок згладжування конфлікту. Інструкція викладача: «Вам потрібно розбитися на «трійки». Кожна «трійка» придумує ситуацію, яка може трапитися в закладі освіти, за яким два учасники демонструють сторони конфлікту, а третій відіграє роль арбітра, миротворця».

3.7 Вправа «Нас з тобою об'єднує».

Мета: створення сприятливого емоційного й енергетичного фону та відновлення відносин після конфлікту.

Інструкція викладача: «Ця вправа виконується в колі з м'ячем. Перший гравець – той, у кого в руках м'яч, кидає його комусь зі своїх однокласників, закінчуючи фразу: «Нас з тобою об'єднує, наприклад, однакові імена». Той, хто ловить м'яч, повинен або погодитися зі сказаним відповівши: «Так, спасибі»; або, якщо сказане його здивувало, відповісти: «Спасибі, я подумаю». Учасник, який зловив м'яч, кидає наступному гравцеві, заною закінчуючи фразу: «Нас з тобою об'єднує ...».

4. Підбиття підсумків.

4.1 Вправа «Зворотній зв'язок».

Мета: отримання зворотного зв'язку від здобувачів.

Інструкція викладача: «Вам потрібно підійти до плакату «Ліс очікувань». За бажанням, кожен із Вас, якщо відчуває, що «підріс» на занятті, може збільшити розмір свого дерева (домалювати вгору). Якщо у когось виникли ще якісь очікування, то він їх може дописати на своєму листку (або наклеїти ще один листок з побажаннями)».

Опитування «Аналіз поведінки у нестандартних ситуаціях»

1. Яким чином вирішуються комунікативні конфлікти у Вашій групі?
 - 1) шляхом знаходження компромісів та домовленості**
 - 2) припиненням спілкування
 - 3) із залученням сторонньої допомоги
2. Що є найбільш важливим при спілкуванні з колегами на професійні
 - 1) наявність авторитарного стилю спілкування
 - 2) наявність професійних знань щодо теми розмови
 - 3) наявність професійних знань та практичного досвіду щодо теми розмови**
3. Ви дізналися про те, що Вам необхідно налагодити контакт з конфліктними батьками. Як Ви будете налаштовані на дане спілкування?
 - 1) насторожено
 - 2) доброзичливо**
 - 3) з підозрою
4. Чи врахуєте Ви при спілкуванні з дітьми різних національностей та культур їх особливості?
 - 1) так**
 - 2) ні
 - 3) в залежності від ситуації
5. У Вас при крос-культурній взаємодії виникла конфліктна ситуація, які Ваші дії?
 - 1) Спробую підлаштуватися під темперамент, характер та думку співрозмовника
 - 2) спробую підлаштувати співрозмовника під свій характер
 - 3) спробую вирішити дану ситуацію шляхом знаходження компромісів**
6. Чи дотримуетесь Ви основних принципів професійної етики при спілкуванні з колегами у конфліктних ситуаціях?
 - 1) так**
 - 2) ні
 - 3) не завжди
7. Вам дали спільне доручення із колегою з якою не знаходите спільної мови, які Ваші дії:
 - 1) відмовлюся від доручення
 - 2) виконаю роботу самостійно
 - 3) бути намагатися виконати доручення з ним**
8. У Вашій групі присутні діти з афроамериканських родин, яких ображають однолітки. Як Ви будете поводитися?
 - 1) вимагати перевести до іншої групи афроамериканських дітей
 - 2) ігнорувати образи дошкільнят
 - 3) організувати ряд виховних заходів, присвячених крос- культурній взаємодії між дітьми**
9. Проходячи по коридору Ви почули розмову колег, в якій вони розподілили дітей за групами (багаті/бідні; українці/національні меншини тощо), чи втрутилися б Ви в розмову?
 - 1) так**
 - 2) ні
 - 3) у мене в групі теж такий розподіл
10. Вам байдуже коли колеги проявляють негативні емоції до дітей із національних меншин?
 - 1) так
 - 2) ні**
 - 3) інколи

Діагностика визначення типів поведінки майбутніх керівників закладів освіти в конфліктних ситуаціях (за К. Томасом)

Призначення: для опису типів поведінки людей у конфліктних ситуаціях К. Томас вважає застосовувану двомірну модель регулювання конфліктів, основними вимірами в якій є кооперація, пов'язана з увагою людини до інтересів інших людей, залучених до конфлікту, і напористість, для якої характерний акцент на захисті власних інтересів.

Інструкція: «Шановний учаснику анкетування! У кожній із поданих пар обведіть кружечком, будь ласка, те судження, яке є найбільш типовим для Вашої поведінки».

Опитувальник

1. А. Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за вирішення спірного питання.
Б. Замість того, щоб обговорювати те, в чому ми не згодні, я намагаюсь звернути увагу на те, з чим ми обидва згодні.
2. А. Я намагаюся знайти компромісне рішення.
Б. Я намагаюся владнати справу з урахуванням інтересів іншого і моїх власних.
3. А. Зазвичай я настійливо прагну добитися свого.
Б. Я стараюся заспокоїти іншого і, головним чином, зберегти наші відносини.
4. А. Я намагаюся знайти компромісне рішення.
Б. Іноді я жертвую своїми власними інтересами заради інтересів іншої людини.
5. А. Улагоджуючи суперечливу ситуацію, я весь час стараюся знайти підтримку в іншого.
Б. Я намагаюся зробити все, щоб уникнути марної напруженості.
6. А. Я намагаюся уникнути виникнення прикрощів для себе. Б. Я намагаюся добитися свого.
7. А. Я намагаюся відкласти розв'язання спірного питання з тим, щоб згодом вирішити його остаточно.
Б. Я вважаю за необхідне в чомусь поступитися, щоб домогтися іншого.
8. А. Зазвичай я наполегливо прагну домогтися свого.
Б. Я насамперед стараюся чітко визначити те, в чому полягають всі порушені інтереси та спірні питання.
9. А. Вважаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.
Б. Я докладаю зусилля, щоб домогтися свого.
10. А. Я твердо прагну досягнути свого.
Б. Я намагаюся знайти компромісне рішення.
11. А. Я насамперед стараюся чітко визначити те, в чому полягають всі порушені інтереси та спірні питання.
Б. Я стараюся заспокоїти іншого, і головним чином, зберегти наші відносини.
12. А. Часто я намагаюся не займати позицію, яка може викликати суперечки.
Б. Я даю можливість іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також іде мені назустріч.
13. А. Я пропоную середню позицію.
Б. Я наполягаю, щоб було зроблено по-моєму.
14. А. Я повідомляю іншому свою точку зору і питаю про його думку. Б. Я намагаюся показати іншому логіку та перевагу моїх поглядів.
15. А. Я стараюся заспокоїти іншого, і головним чином, зберегти наші відносини.
Б. Я стараюся зробити все необхідне, щоб уникнути напруженості.
16. А. Я стараюся не зачепити почуттів іншого.
Б. Я намагаюся переконати іншого в перевагах моєї позиції.
17. А. зазвичай я наполегливо стараюся домогтися свого.
18. Б. Я стараюся зробити все, щоб уникнути марної напруженості.
19. А. Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на

своєму.

Б. Я даю можливість іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також іде мені назустріч.

20. А. Я, насамперед, стараюся чітко визначити те, в чому полягають всі порушені інтереси і спірні питання.

Б. Я стараюся відкласти розв'язання спірного питання з тим, щоб згодом вирішити його остаточно.

21. А. Я намагаюся негайно подолати наші розбіжності.

Б. Я намагаюся знайти найкраще поєднання вигоди і втрат для нас обох.

22. А. Ведучи переговори, я намагаюся бути уважним до бажань іншого.

Б. Я завжди схильюся до прямого обговорення проблеми.

23. А. Я намагаюся знайти позицію, яка знаходиться посередині між моєю позицією і точкою зору іншої людини.

Б. Я відстоюю свої бажання.

24. А. Зазвичай, я заклопотаний тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.

Б. Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за розв'язання спірного питання.

25. А. Якщо позиція іншого здається йому дуже важливою, я постараюся піти назустріч його бажанням.

Б. Я стараюся переконати іншого прийти до компромісу.

26. А. Я намагаюся показати іншому логіку і перевагу моїх поглядів. Б. Ведучи переговори, я стараюся бути уважним до бажань іншого.

27. А. Я пропоную середню позицію.

Б. Я майже завжди заклопотаний тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.

28. А. Часто уникаю займати позицію, яка може викликати суперечки.

29. Б. Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму.

30. А. Зазвичай я настійно прагну добитися свого.

Б. Улагоджуючи ситуацію, я зазвичай стараюся знайти підтримку у іншого.

31. А. Я пропоную середню позицію.

Б. Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.

32. А. Я стараюся не зачепити почуттів іншого.

Б. Я завжди займаю таку позицію в спірному питанні, щоб ми спільно з іншою зацікавленою людиною могли домогтися успіху.

Ми дуже вдячні за Ваші відповіді!