

society: history and modernity]. Mykolaiv : MDAU, tematychnyi bibliohrafichnyi pokazhchyk. [in Ukrainian]

8. Polikarpova, Yu. (2012). Prezentatsiia yak aktyvnyi metod navchannia. [Presentation as an active learning method]. TDAU. [in Ukrainian]

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ

ТУНІК Тетяна – кандидат технічних наук, доцент кафедри екології, охорони навколишнього середовища та здорового способу життя Центральноукраїнського національного технічного університету.

Наукові інтереси: інноваційні методи навчання для дисциплін хімія, аналітична хімія, геохімія довкілля.

КОЛОМІЄЦЬ Людмила – кандидат сільськогосподарських наук, доцент кафедри екології, охорони навколишнього середовища та здорового способу життя Центральноукраїнського національного технічного університету.

Наукові інтереси: сучасні методи навчання при викладанні дисциплін агрохімія, методи визначення параметрів довкілля, хімічний моніторинг навколишнього середовища.

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

TUNIK Tetyana – Candidate of Technical Sciences, Associate Professor of the Department of Ecology, Environmental Protection and Healthy Lifestyle of the Central Ukrainian National Technical University.

Scientific interests: innovative teaching methods for the disciplines of chemistry, analytical chemistry, geochemistry of the environment.

KOLOMIETS Lyudmila – Candidate of Agricultural Sciences, Associate Professor of the Department of Ecology, Environmental Protection and Healthy Lifestyle of the Central Ukrainian National Technical University.

Scientific interests: modern methods of teaching in the teaching of agrochemistry disciplines, methods of determining environmental parameters, chemical monitoring of the environment.

Стаття надійшла до редакції 11.03.2025 р.

Стаття прийнята до друку 23.03.2025 р.

УДК 316.485:37

DOI: 10.36550/2415-7988-2025-1-218-252-257

УСЕНКО Дар'я –

доктор філософії, доцент кафедри педіатрії
Одеського національного медичного університету
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4143-2099>
e-mail: dariav.usenko@gmail.com

СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ: ДОСВІД СУЧАСНОЇ ПЕДАГОГІКИ

В статті аналізується система управління конфліктами в освітньому середовищі, яка базується на сучасних педагогічних практиках. Проаналізовано природу конфліктів, їхню структуру та динаміку в освітній сфері. Визначено, що конфлікт – це процес, що включає зіткнення інтересів, цілей, а також культурних і особистісних аспектів учасників. Підкреслено, що конфлікти можуть бути мотивовані різними чинниками, включаючи емоційні стани, когнітивні розбіжності та системні процеси.

З'ясовано, що освітні конфлікти проходять кілька фаз: виникнення, розвиток та завершення, кожна з яких вимагає від учасників певних дій для реалізації своїх інтересів або досягнення компромісу. Особливо підкреслено, що в освітніх конфліктах важливу роль відіграє взаємодія особистісних і групових інтересів, що може призводити до високої емоційної напруженості.

Розглянуто інтегральні стратегії регулювання та запобігання конфліктам, що включають профілактику, визначення основних причин конфліктів, а також розвиток конфліктологічної компетентності серед педагогічних працівників. Обґрунтовано важливість знання методів медіації та відновних практик як ефективних засобів мирного вирішення освітніх конфліктів.

У дослідженні також акцентовано на необхідності розробки та впровадження адаптивних методів управління конфліктами, які б враховували специфіку освітніх закладів України. Особлива увага приділяється розробці тренінгових програм для педагогів, які б сприяли формуванню їхніх навичок в ідентифікації, аналізі та вирішенні конфліктів. Важливим аспектом є створення механізмів зворотного зв'язку та моніторингу результативності впроваджених стратегій, що дозволить забезпечити їх ефективність і адаптивність до змінних умов освітнього процесу.

Сформуовано висновки, що ефективне управління конфліктами може суттєво покращити якість освітнього процесу, забезпечуючи стабільність і розвиток педагогічного колективу та навчального середовища. Запропоновано напрямки подальших досліджень у сфері оптимізації стратегій управління конфліктами в освіті, що включають глибше дослідження психологічних і соціальних аспектів взаємодій учасників освітнього процесу.

Ключові слова: конфлікт, педагогічний конфлікт, освітнє середовище, медіація, управління, компетентність, рефлексія.

USENKO Daria –

PhD, Associate Professor of the Department of Pediatrics
Odesa National Medical University
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4143-2099>
e-mail: dariav.usenko@gmail.com

CONFLICT MANAGEMENT STRATEGIES IN THE EDUCATIONAL ENVIRONMENT: EXPERIENCE OF MODERN PEDAGOGY

The article analyzes the system of conflict management in the educational environment, which is based on modern pedagogical practices. The nature of conflicts, their structure and dynamics in the educational sphere are analyzed. It is determined that conflict is a process that includes a clash of interests, goals, as well as cultural and personal aspects of participants. It is emphasized that conflicts can be motivated by various factors, including emotional states, cognitive differences and systemic processes.

It is found that educational conflicts go through several phases: emergence, development and completion, each of which requires participants to take certain actions to realize their interests or achieve a compromise. It is especially emphasized that in educational conflicts the interaction of personal and group interests plays an important role, which can lead to high emotional tension.

Integrated strategies for conflict regulation and prevention are considered, including prevention, identification of the main causes of conflicts, as well as the development of conflictological competence among teachers. The importance of knowledge of mediation methods and restorative practices as effective means of peaceful resolution of educational conflicts is substantiated.

The study also emphasizes the need to develop and implement adaptive methods of conflict management that would take into account the specifics of educational institutions in Ukraine. Special attention is paid to the development of training programs for teachers that would contribute to the formation of their skills in identifying, analyzing and resolving conflicts. An important aspect is the creation of feedback mechanisms and monitoring the effectiveness of the implemented strategies, which will ensure their effectiveness and adaptability to changing conditions of the educational process.

The conclusions are drawn that effective conflict management can significantly improve the quality of the educational process, ensuring the stability and development of the teaching staff and the learning environment. Directions for further research in the field of optimizing conflict management strategies in education are proposed, including a deeper study of the psychological and social aspects of the interactions of participants in the educational process.

Key words: conflict, pedagogical conflict, educational environment, mediation, management, competence, reflection.

Постановка та обґрунтування актуальності проблеми. Управління конфліктами в освітніх інституціях відіграє ключову роль у рамках сучасної педагогічної практики. Враховуючи внутрішню схильність освітнього процесу до виникнення конфліктних ситуацій, актуалізується необхідність розроблення та застосування ефективних стратегій їх мінімізації та вирішення безпосередньо впливає на якість навчальних послуг та стан психологічного клімату в навчальних закладах. Наявність конфліктів між здобувачами вищої освіти (ЗВО), викладачами та адміністративним персоналом акцентує необхідність розроблення та впровадження комплексних стратегій конфліктного управління, що є нагальною потребою.

Адекватний вибір стратегій управління конфліктами може не лише знизити негативні наслідки конфліктних взаємодій, але й перетворити ці взаємодії у ресурс для розвитку особистісних якостей і професійних навичок. Сучасні педагогічні тенденції включають в себе різноманітність підходів до вирішення конфліктів, що базуються на глибокому розумінні психологічних та соціальних динамік у освітньому середовищі. Ці підходи охоплюють як традиційні методи, так і сучасні інноваційні техніки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика конфліктів інтересів у сфері освіти привертає увагу значної кількості науковців як у нашій країні, так і за кордоном. Вітчизняні вчені Л. Березовської, Ф. Бородкіна, С. Гарькавця, С. Ємельянова, Н. Пов'якеля, І. Сингаївської займаються аналізом цього явища з різних поглядів.

У сучасній академічній думці конфлікт втратив свою репутацію виключно негативного фактору та тепер визнаний як неодмінна складова міжлюдських взаємодій, необхідна для адаптивних змін у структурі управління та розв'язання внутрішніх проблем установи. Концептуально, конфлікт може діяти як стимул для позитивних інновацій та змін, що забезпечують життєздатність та динамічний розвиток організацій [1; 6].

Зокрема, вивчення динаміки конфліктів у освітніх організаціях показало, що відсутність конфліктів часто корелює не з гармонією, а з стагнацією і недостатньою мотивацією персоналу, що може призвести до падіння ефективності роботи. Отже, вміння ідентифікувати та керувати конфліктами є важливою компетенцією управлінського персоналу.

Також, відповідно до досліджень В. Байдика, Л. Волченка, С. Гарькавця та С. Демчука, нерозв'язані конфлікти можуть негативно позначатись на психологічному кліматі всередині освітнього закладу, порушуючи відчуття безпеки та стабільності серед учнів та персоналу. Створення умов для здорового вирішення конфліктів, тим самим, сприяє оптимізації робочого середовища і забезпеченню стабільного розвитку освітніх установ.

Мета статті – аналіз та систематизація стратегій управління конфліктами в освітньому середовищі на основі сучасних педагогічних практик.

Виклад основного матеріалу дослідження. Конфлікт визначається як вияв суперечностей або антагонізму інтересів між суб'єктами з різними юридичними позиціями. У цьому контексті, сторони можуть зазнавати моральної та/або матеріальної шкоди. Конфлікт представляє собою унікальний тип взаємодії, що базується на протилежних та несумісних цілях, інтересах і поведінці індивідів чи соціальних груп. Така взаємодія супроводжується негативними психологічними реакціями і є протистоянням між суб'єктами, викликаним глибокими, важко вирішуваними та суб'єктивно значущими суперечностями. Внаслідок цього можуть виникати гострі емоційні переживання. Конфлікт також визначається як феномен культури, зміст якого формується культурними чинниками, а механізми виникнення та розвитку конфліктів регулюються культурними нормами. Ці норми можуть сприяти виникненню специфічних культурних ритуалів, які впливають на хід конфліктної взаємодії учасників [5].

Конфлікти зароджуються з протиріч, які можуть виникати у різних сферах: в когнітивному розумінні, що включає знання, уміння, навички; у процесах управління; в емоційних і психічних станах; в технологічних, економічних, та інших системних процесах; у визначенні цілей, виборі засобів та методів діяльності; у мотиваційно-вольовій сфері, яка охоплює мотиви та потреби; в світоглядних позиціях, що включають погляди, переконання, та ціннісні орієнтації; у процесах інтерпретації і розуміння інформації; у очікуваннях, позиціях та самооцінках.

Слід підкреслити, що конфлікт представляє собою динамічний процес, який протікає у визначених часових рамках і проходить кілька

етапів: виникнення, розвиток та завершення. У первісній фазі, знаменованій конфронтацією, учасники конфлікту прагнуть реалізувати свої інтереси за рахунок повного ігнорування інтересів протилежної сторони. У компромісній фазі зацікавлені сторони прагнуть досягнути взаємної згоди через діалог і переговори, що сприяє трансформації первісних інтересів у спільні. Завершальна фаза, що може бути комунікативною або управлінською, спрямована на розробку ефективних комунікаційних стратегій та узгодження угод, що відображають суверенність інтересів сторін.

Конфлікт інтересів, його форми та методи регулювання та запобігання є інтегральною частиною організаційної взаємодії в колективі. Інтереси можуть бути категоризовані як матеріальні, процедурні та психологічні. Матеріальні інтереси, як правило, асоціюються з фінансовими вигодами, процедурні – з методами вирішення конфліктів, а психологічні – з необхідністю визнання та поваги [9, с. 74].

Педагогічний конфлікт являє собою протиріччя між особистісними та груповими інтересами, характеризується високим рівнем емоційної напруженості. Це динамічний процес, в якому емоційні реакції часто визначають поведінку учасників, які можуть проявляти надмірну наполегливість та відмову від будь-яких компромісів. Такі конфлікти зазвичай виникають на фоні обмеженої компетентності педагогів або їхньої негативної взаємодії зі ЗВО, що може спричинити інтенсифікацію протистоянь та загострення конфліктних ситуацій.

Особливістю педагогічних конфліктів є їх вплив на міжособистісні та міжгрупові відносини у освітньому середовищі [10, с. 408].

Другий різновид педагогічного конфлікту, що має місце між педагогом та суб'єктами навчання, проявляється через протиріччя між індивідуальними очікуваннями або вимогами педагога та колективними нормами, що склалися у групі. Педагог, що стоїть на позиції виключно власних переконань, не здатен досягти порозуміння зі ЗВО, водночас останні формують стійку групу, що відстоює власні правила поведінки. У такому випадку, ініціатор конфлікту, зазвичай педагог, зазнає поразки, а досвідчений – уникає прямої конфронтації з усією групою.

Третій вид конфлікту виникає між ЗВО під час навчального процесу. Цей конфлікт може бути міжособистісним або міжгруповим і часто залучає ЗВО різних вікових категорій. Важливо звернути увагу на особистісні, соціальні, демографічні, економічні та культурні фактори, що впливають на конфлікти. Причинами можуть бути особистісна антипатія, боротьба за вищий статус, розбіжності у поглядах на навчання, а також конкуренція за увагу від протилежної статі, що може супроводжуватися втратою або пошкодженням особистих речей [5, с. 39].

Четвертий різновид конфлікту з'являється між педагогом та батьками здобувачів, здебільшого через відмінності в рівнях загальної та педагогіко-психологічної культури. Виникнення конфлікту

може бути спричинено нерозумінням батьками ролі зовнішніх факторів у освітньому процесі, негативним ставленням до педагогів або через професійну некомпетентність учителя та його небажання зрозуміти психологію батьків.

П'ятий різновид конфлікту включає колізії між викладачами, що можуть бути спричинені віковими розбіжностями, статусними конфліктами, непорозуміннями щодо викладання однакових або різних предметів, а також спорами за розподіл ресурсів. Ці конфлікти можуть виявитися в боротьбі за технічне оснащення або організаційні ресурси [5, с. 43].

Шостий вид конфлікту відбувається між викладачем та адміністрацією закладу освіти, що часто викликано нечітким розподілом прав і обов'язків, перебільшеною регламентацією, імперативним характером вимог, необ'єктивним стимулюванням праці та нерівномірним навантаженням громадськими завданнями.

Конфліктна взаємодія в повсякденному комунікативному процесі часто спричиняє явище, відоме як «емоційне вигорання персоналу», ініціює стресові реакції, неадекватність поведінки, підвищену нервозність та агресивність у публічних та міжособистісних взаємодіях [2].

Визначення стратегій запобігання та регулювання педагогічних конфліктів залежить від численних чинників, які детермінують динаміку та результати конфлікту. Первинно важливим є усвідомлення конфлікту або соціальної ситуації як потенційно конфліктної всіма учасниками. Учасники конфліктної взаємодії мають розуміння того, що вони знаходяться у стані конфлікту, та переконані в недоброчисливості опонентів.

Ключовим аспектом є аналіз соціально-психологічних факторів і реальних інтересів, що мотивують суб'єктів конфлікту або групу осіб до втручання у розв'язання суперечностей. Наступний крок полягає в ідентифікації причин, що формують конфліктну ситуацію. Процес регулювання педагогічних конфліктів також залежить від здатності учасників конфлікту до самостійного прийняття рішень, свідомого контролювання та регулювання емоційних станів, а також їх стійкості до стресів. Варто зазначити і значення конфліктологічної компетентності сторін, що включає здатність конструктивно сприймати основні цінності конфлікту, осмислення умов та закономірностей його розвитку, а також прогнозування подальшої динаміки [4, с. 69–71].

Таким чином, для забезпечення конструктивного спілкування в умовах конфлікту необхідно створити атмосферу взаємоповаги та довіри між учасниками, сформулювати цільову установку на співпрацю. Одночасно, слід враховувати психологічний закон спілкування, згідно з яким кооперація сприяє подальшій кооперації, тоді як конкуренція породжує нову конкуренцію.

Ефективне управління конфліктами в освітньому середовищі охоплює комплексну систему заходів, спрямованих на профілактику, своєчасне вирішення та конструктивне розрішення конфліктних епізодів. Сучасна педагогічна наука України розробляє та впроваджує стратегії

управління конфліктами, які враховують різні рівні освітньої динаміки, від взаємодій із суб'єктами навчання до розвитку конфліктологічної компетентності серед педагогічних працівників (рис. 1).

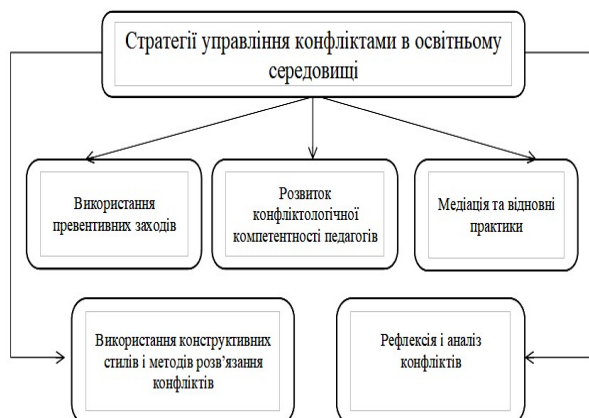


Рис.1 Стратегії управління конфліктами в освітньому середовищі

Розглянемо основні стратегії, що репрезентуються у вітчизняних дослідженнях.

Ключовим елементом є профілактика конфліктів, яка передбачає активні та систематичні заходи з моніторингу морально-психологічного стану колективу, виявлення та аналізу потенційних «точок напруги» з метою мінімізації можливості виникнення конфліктів. На думку Н. Волкової, превентивна діяльність включає не лише прогнозування та попередження конфліктів, але й активне формування здорових взаємин у колективі через цілеспрямований комплекс заходів [3, с. 119].

Зокрема, до профілактичних методів відносяться організаційні заходи, такі як чіткий розподіл обов'язків, справедливе встановлення правил і норм, а також психолого-педагогічні ініціативи, як-от тренінги згуртованості колективу, виховання толерантності, та формування навичок спілкування та емоційної саморегуляції у дітей і дорослих. Ці заходи сприяють створенню атмосфери, яка зменшує ймовірність конфліктів та сприяє їх конструктивному розв'язанню.

Профілактика стає особливо значущою під час періодів значних змін, таких як реформування освіти чи впровадження нових навчальних програм. В цей час необхідно забезпечити підготовку колективу до нововведень та зниження потенційного напруження, що може виникнути.

Крім того, розвиток конфліктологічної компетентності педагогів становить одну з ключових стратегій у сфері управління конфліктами у сучасній українській освітній практиці. Значна увага приділяється підготовці викладачів до ефективного вирішення конфліктних ситуацій, оскільки багато конфліктів вирішуються на інтуїтивному або авторитарному рівні через відсутність у педагогів спеціалізованих знань і навичок у галузі конфліктології.

Важливим аспектом є формування конфліктологічної культури серед педагогів, яка включає когнітивний компонент (глибоке розуміння природи конфліктів, їхніх типів, стадій розвитку та

методів вирішення), емоційний компонент (вміння керувати власними емоціями та емпатично реагувати на конфліктні обставини), та поведінковий компонент (володіння конструктивними стилями комунікації та взаємодії).

З метою розвитку цих компонентів у закладах вищої освіти впроваджуються спеціалізовані курси та тренінги з основ конфліктології для ЗВО різних спеціальностей, а також проводяться семінари, майстер-класи та курси підвищення кваліфікації для практикуючих педагогів, що охоплюють теми конструктивної комунікації та медіації. Л. Карамушка та Т. Дзюба у своїй монографії наголошують на необхідності формування у педагогів готовності до конструктивного розв'язання конфліктів, що є засадничим для ефективного запобігання та управління педагогічними конфліктами [8].

Такий підхід дозволяє педагогам більш виважено реагувати на конфліктні ситуації, оптимально вибирати моделі поведінки, що сприяє попередженню ескалації конфлікту та перетворенню проблемних ситуацій у можливості для навчання та розвитку. Це також зменшує ризик нерозуміння та конфліктів між викладачами та суб'єктами навчання, що часто стає причиною більш глибоких проблем у освітньому середовищі.

Інноваційні методи врегулювання конфліктів у сфері освіти є медіація та відновні практики, які набувають популярності в Україні. Медіація являє собою процес мирного вирішення конфліктів, в ході якого сторони ведуть переговори під керівництвом нейтрального посередника, медіатора. Головною метою медіації не є покарання, а досягнення порозуміння та усунення глибинних причин конфлікту [7, с. 62].

У освітньому середовищі роль медіатора часто виконують кваліфіковані практичні психологи або соціальні педагоги. В деяких освітніх закладах також розвиваються програми однорангової медіації, де здобувачі навчаються виступати в ролі медіаторів для своїх однолітків. Важливо, що медіатори працюють на добровільних засадах, дотримуючись принципів нейтральності та конфіденційності. Цей підхід показав високу ефективність у зниженні емоційної напруги та переорієнтації дискусії на конструктивний шлях, дозволяючи сторонам самостійно прийти до прийнятного для обох рішення.

Крім того, у освітньому середовищі активно впроваджуються елементи відновних практик, такі як кола примирення, антибулінгові програми, та тренінги з розвитку навичок толерантного спілкування. Ці ініціативи підтримуються Міністерством освіти і науки України та громадськими організаціями і демонструють значні успіхи у покращенні психологічного клімату в освітніх закладах та зменшенні рівня агресії.

У вищій освіті, де учасниками конфлікту є дорослі особи, акцент робиться на колегіальні методи розв'язання спірних питань. У закладах вищої освіти практикуються різноманітні способи управління конфліктами, включаючи створення спеціальних комісій, обговорення на кафедрах та вчених радах, а також через самоврядування

здобувачів. Такі підходи допомагають управляти конфліктами за допомогою відкритого діалогу і обговорення, підтримуючи прозорість та відкритість у взаєминах між ЗВО та адміністрацією університету.

Отже, ефективне управління конфліктами в освітньому контексті вимагає комплексного та системного підходу. В українській педагогічній науці виділяються ключові напрямки роботи з конфліктами, які включають: профілактику через оптимізацію освітнього середовища та формування культури взаємоповаги; освіту та підготовку всіх учасників освітнього процесу, включаючи як викладачів, так і суб'єктів навчання, до адекватної та конструктивної поведінки; конструктивне втручання в разі ескалації конфліктів через діалог, компроміс, або медіацію; та рефлексію та аналіз конфліктних ситуацій для подальшого навчання та вдосконалення педагогічних практик.

Ці стратегії, в комплексі, забезпечують не тільки розв'язання існуючих конфліктів, але й перетворюють потенційні конфліктні ситуації на можливості для позитивного розвитку стосунків у колективі, поліпшення освітнього процесу, та особистісного зростання всіх учасників навчального процесу. Такий підхід сприяє формуванню більш гармонійного та співпрацюючого освітнього середовища, відкритого до інновацій та адаптивного до викликів сучасності.

Висновки та перспективи подальших розвідок. Конфлікти в освітньому середовищі – це складне і багатогранне явище, яке охоплює всі рівні освіти і вимагає професійного підходу. В сучасній українській педагогіці накопичено цінний досвід у сфері управління конфліктами: визначено основні види педагогічних конфліктів і їхні причини, обґрунтовано ефективні стратегії їх попередження та вирішення. Аналіз показав, що найбільш результативними є стратегії, які поєднують превентивні заходи (прогнозування та профілактику конфліктогенних ситуацій) з навчанням учасників конструктивній взаємодії та використанням відновних технік (медіації, діалогу).

Перспективи подальших досліджень полягають у аналізі ефективності інноваційних методів медіації та психологічної підтримки в розв'язанні конфліктів, що виникають у закладах освіти, з метою оптимізації освітнього процесу та підвищення загального рівня безпеки і комфорту учасників освітнього середовища.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ

1. Башук Т. О., Хижняк М. О. Управління різними типами конфліктів у креативному колективі. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2016. № 3. С. 111–119.
2. Бойченко В.В. Педагогічна конфліктологія: навч. посібн. Умань: ВПЦ «Візаві», 2018. 166 с.
3. Волкова Н. П. Конфлікти у педагогічному колективі закладу вищої освіти: причини виникнення та шляхи запобігання. *Вісник Університету імені Альфреда Нобеля*. 2019. №1(17). С. 113–123.
4. Волченко Л. П. Особливості формування конфліктологічної компетентності особистості в умовах сучасної школи. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2017. №3. С. 65–74.

5. Гарькавець С. О., Волченко Л. П. Конфлікти в освітньому середовищі : діагностика та практика вирішення : навчально-методичний посібник. Харків : Друкарня Мадрид, 2020. 91 с.

6. Долинська Л. В., Матяш-Заяц Л. П. Психологія конфлікту: навч. посібник. Реком. МОН України. 2023. 304 с.

7. Єнін М. Н., Макаренко Д. В., Северинчик О. П. Медіація в освітньому просторі закладів вищої освіти: у пошуках моделі та способів організації. *Вісник НТУУ «КПІ»*. Політологія. Соціологія. Право. 2019. Вип. 3 (43). С. 59–64.

8. Карамушка Л. М. Психологія управління конфліктами в організації (на матеріалі діяльності освітніх організацій): монографія. К.: Наук. світ, 2009. 268 с.

9. Ліснєвська Ю. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у освітньому середовищі. *Вісник Дніпровської академії неперервної освіти. «Публічне управління та адміністрування»*. 2024. № 1 (6). С. 70–78.

10. Сухомлинський В. О. Методика виховання колективу. Т. 1. Київ : Радянська школа, 1976. 637 с.

REFERENCES

1. Bashuk, T. O., Khyzhniak, M. O. (2016). Upravlinnia riznymi typamy konfliktiv u kreatyvnomu kolektyvi [Managing different types of conflicts in a creative team]. *Marketynh i menedzhment innovatsii*. 3, 111–119 s. [in Ukrainian]
2. Boichenko, V. V. (2018). Pedahohichna konfliktolohiia [Pedagogical conflictology]: navch. posibn. Uman: VPTs «Vizavi». 166 s. [in Ukrainian]
3. Volkova, N. P. (2019). Konflikty u pedahohichnomu kolektyvi zakladu vyshchoi osvity: prychyny vynyknennia ta shliakhy zapobihannia [Conflicts in the teaching staff of a higher education institution: causes of occurrence and ways of prevention]. *Visnyk Universytetu imeni Alfreda Nobelia*, №1(17), 113–123 s. [in Ukrainian]
4. Volchenko, L. P. (2017). Osoblyvosti formuvannia konfliktolohichnoi kompetentnosti osobystosti v umovakh suchasnoi shkoly [Features of the formation of conflictological competence of a person in the conditions of a modern school.]. *Teoretychni i prykladni problemy psykholohii*. 3, 65–74 s. [in Ukrainian]
5. Harkavets, S. O., Volchenko, L. P. (2020). Konflikty v osvitnomu sere dovys hchi: diahno styka ta prak tyka vy rishennia [Conflicts in the educational environment: diagnostics and practice of resolution]: navchalno-metodychnyi posibnyk. Kharkiv : Drukarnia Madryd. 91 s. [in Ukrainian]
6. Dolynska, L. V., Matias h-Zaiats, L. P. (2023). Psykholohiia konfliktu [Psychology of conflict]: navch. posibnyk. Rekom. MON Ukrainy. 304 s. [in Ukrainian]
7. Yenin, M. N., Makarenko, D. V., Severynchyk O. P. (2019). Mediatsiia v osvitnomu prostori zakladiv vyshchoi osvity: u poshukakh modeli ta sposobiv orhanizatsii [Mediation in the educational space of higher education institutions: in search of a model and methods of organization]. *Visnyk NTUU «KPI»*. Politolohiia. Sotsiolohiia. Pravo, 3 (43), 59–64 s. [in Ukrainian]
8. Karamushka, L. M. (2009). Psykholohiia upravlinnia konfliktamy v orhanizatsii (na materialii diialnosti osvitnikh orhanizatsii) [Psychology of conflict management in organizations (based on the material of the activities of educational organizations)]: monohrafiia. K.: Nauk. svit, 268 s. [in Ukrainian]
9. Lisnevsk a, Yu. (2024). Zapobihannia ta vrehu liuvannia konfliktu interesiv u osvitnomu sere dovys hchi [Prevention and regulation of conflicts of interest in the educational environment]. *Visnyk Dniprovskoi akademii neperervnoi osvity. «Publichne upravlinnia ta administruvannia»*, 1 (6), 70–78 s. [in Ukrainian]

10. Sukhomlynskyi, V. O. (1976). *Metodyka vykhovannia kolektyvu* [Methods of training a team]. T. 1. Kyiv : Radianska shkola, 637 s. [in Ukrainian]

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРА

УСЕНКО Дар'я – доктор філософії, доцент кафедри педіатрії Одеського національного медичного університету

Наукові інтереси: загальна педіатрія, дитяча пульмонологія, дитяча алергологія, дитяча ендокринологія, педагогіка вищої школи.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

USENKO Daria – PhD, Associate Professor of the Department of Pediatrics of Odesa National Medical University

Scientific interests: general pediatrics, children's pulmonology, children's allergology, children's endocrinology, higher education pedagogy.

Стаття надійшла до редакції 21.02.2025 р.

Стаття прийнята до друку 12.03.2025 р.

УДК 687(073)

DOI: 10.36550/2415-7988-2025-1-218-257-262

ХОМЕНКО Людмила –

кандидат педагогічних наук, доцент

кафедри технологічної освіти

Уманського державного педагогічного

університету імені Павла Тичини

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5126-583X>

e-mail: makarova.eva@meta.ua

БЕЗЛЮДНА Наталія –

кандидат педагогічних наук, доцент

кафедри педагогіки та освітнього менеджменту

Уманського державного педагогічного

університету імені Павла Тичини

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4823-3463>

e-mail: natashabezl@gmail.com

РОЗВИТОК КОНСТРУКТОРСЬКИХ ЗНАНЬ УЧНІВ НА УРОКАХ ТЕХНОЛОГІЙ

У статті розглянуті питання особливостей ознайомлення учнів з конструювання та моделювання швейних виробів на уроках технологій. Проведено аналіз досвіду роботи вчителів, що стосується даних тем, обґрунтовано мотиваційні можливості, виявлено цікаві прийоми та методи навчання.

Ефективно розвивати конструкторські творчі здібності учнів можна тільки в умовах спеціально організованої діяльності по розробці моделей одягу. Особливість її полягає в тому, що процес створення моделі одягу уявляє собою своєрідні послідовні ступені в безперервному спеціалізованому процесі творчого розвитку особистості. Ця діяльність повинна бути організована таким чином, щоб створювався плавний логічний перехід від проектування через конструювання до моделювання одягу. У процесі організації такої діяльності вдосконалюються спеціальні вміння та навички, які є якісно новими утвореннями, і на цій основі розвиваються спеціальні творчі здібності.

Конструкторська діяльність включає різноманітні елементи творчості, тому, з одного боку, уроки з конструювання та моделювання одягу самі по собі сприяють розвитку творчих здібностей учнів.

Сама ж специфіка конструкторської творчості в процесі створення моделі одягу виявляється в постійному використанні зорових образів, постійному чуттєвому сприйняттю об'єктів і явищ. Саме тому не можна провести жодного уроку з конструювання та моделювання одягу без використання наочності.

Розглянуто якості, які необхідно розвивати в процесі навчання й виховання школярів. У зв'язку з цим перед сучасною педагогічною наукою та школою гостро стоїть питання про необхідність докорінних реформ у галузі освіти, спрямованих на всебічну підготовку підростаючого покоління, його цілісне й гармонійне формування, підвищення інтелектуального потенціалу особистості.

Ключові слова: проектування, виріб, конструкція, тематичний план, технічне моделювання, ескіз, завдання, досвід, предмет, модель.

KHOMENKO Liudmyla –

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor

of Uman Pavlo Tychyna State Pedagogical University

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5126-583X>

e-mail: makarova.eva@meta.ua

BEZLIUDNA Nataliia –

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor

of Uman Pavlo Tychyna State Pedagogical University

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4823-3463>

e-mail: natashabezl@gmail.com

DEVELOPMENT OF STUDENTS' DESIGN KNOWLEDGE IN TECHNOLOGY LESSONS

The article considers the issues of the peculiarities of familiarizing students with the design and modeling of sewing products in technology lessons. An analysis of the experience of teachers regarding these topics was conducted, motivational opportunities were substantiated, and interesting techniques and teaching methods were identified. It is possible to effectively develop students' design creative