

УДК 378.015

DOI <https://doi.org/10.24919/2308-4863/39-1-39>

Віталій АНДРЕЄВ,

orcid.org/0000-0003-2029-925X

*аспірант кафедри інноваційних технологій з педагогіки, психології та соціальної роботи
Університету імені Альфреда Нобеля
(Дніпро, Україна) andreev.vit.alex@ukr.net*

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОГО СПІЛКУВАННЯ ВИКЛАДАЧІВ КОЛЕДЖУ МИСТЕЦЬКОГО СПРЯМУВАННЯ

У статті розкрито характерні особливості організаційно-педагогічних умов професійного спілкування викладачів коледжу мистецького спрямування. Під педагогічними умовами в статті ми розуміємо сукупність певних дій, чинників, обставин або педагогічних заходів, від яких залежить ефективність розвитку навичок професійного спілкування викладачів. Ефективність запропонованих організаційно-педагогічних умов полягає в тому, що всі вони повинні інтегруватися та сполучатися між собою відповідно до єдності запровадження та застосування. У процесі роботи нами використано такі методи наукового дослідження, як аналіз, синтез, узагальнення, систематизація. Під педагогічними умовами ми розуміємо сукупність необхідних чинників та обставин, від яких залежить ефективність розвитку навичок професійного спілкування викладачів коледжу мистецького спрямування.

Ми розглядаємо педагогічні умови розвитку навичок в області професійного спілкування у викладачів коледжу з боку таких педагогічних підходів, які відбивають сукупність можливостей освітнього й виховного процесів, а також можуть впливати на особистісний і процесуальний аспекти зазначеного й забезпечувати ефективний розвиток і функціонування.

Реалізація першої умови передбачає спрямування методичної роботи коледжу на формування у викладачів мотивації до безперервного професійного саморозвитку й самовдосконалення. Представлену організаційно-педагогічну умову ми розкриваємо за допомогою матеріальної, соціальної або моральної, а також адміністративної чи організаційної мотивації.

Реалізація другої умови спрямована на використання інтерактивних технологій щодо розвитку навичок професійного спілкування у викладачів коледжу мистецького спрямування. Така умова здійснюється через інтерактивні технології підготовки й перепідготовки викладачів коледжу стосовно саморозвитку й вдосконалення навичок професійного спілкування.

Реалізація третьої умови заснована на методичному супроводі професійного зростання викладачів. Під час реалізації такої умови пропонується застосування сукупності різних методів, форм, технологій, заходів і процедур, які будуть тільки сприяти відповідному подоланню труднощів у професійному спілкуванні викладачів.

Ключові слова: професійне спілкування, викладач, організаційно-педагогічні умови.

Vitaliy ANDREEV,

orcid.org/0000-0003-2029-925X

*Postgraduate Student at the Department of Innovative Technologies in Pedagogy,
Psychology and Social Work
Alfred Nobel University
(Dnipro, Ukraine) andreev.vit.alex@ukr.net*

ORGANIZATIONAL AND PEDAGOGICAL CONDITIONS OF DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL COMMUNICATION OF TEACHERS OF THE COLLEGE OF ART ORIENTATION

The article reveals the characteristic features of the organizational and pedagogical conditions of professional communication of teachers of the College of Arts. Under the pedagogical conditions in the article we mean a set of certain actions, factors, circumstances or pedagogical measures on which depends the effectiveness of the development of professional communication skills of teachers. The effectiveness of the proposed organizational and pedagogical conditions is that they should all be integrated and combined with each other in accordance with the unity of implementation and application. In the process of work, we used such methods of scientific research as analysis, synthesis, generalization, systematization. Under pedagogical conditions, we understand the set of necessary factors and circumstances on which depends the effectiveness of the development of professional communication skills of teachers of the College of Arts.

We consider the pedagogical conditions for the development of skills in professional communication in college teachers in terms of pedagogical approaches that reflect the totality of educational and educational processes, and can affect the personal and procedural aspects of this, and ensure effective development and functioning.

The implementation of the first condition involves the direction of the methodical work of the college on the formation of teachers' motivation for continuous professional self-development and self-improvement. We disclose the presented organizational and pedagogical condition with the help of material motivation, social or moral, as well as administrative or organizational motivation.

The implementation of the second condition is aimed at the use of interactive technologies for the development of professional communication skills in teachers of the College of Arts. This condition is realized through interactive technologies of training and retraining of college teachers regarding self-development and improvement of professional communication skills.

The implementation of the third condition is based on the methodological support of professional growth of teachers. In the implementation of this condition, it is proposed to use a set of different methods, forms, technologies, measures and procedures that will only contribute to the appropriate overcoming of difficulties in professional communication of teachers.

Key words: professional communication, teacher, organizational and pedagogical conditions.

Постановка проблеми. Організаційно-педагогічні умови є істотними й сутнісними компонентами педагогічного процесу, який інтегрує в собі певну сукупність заходів або об'єктивних можливостей, що спрямовані на досягнення поставленої мети. Під організаційно-педагогічними умовами розуміють сукупність необхідних факторів, обставин, від яких залежить ефективність розвитку навичок у напрямі професійного спілкування викладачів коледжу мистецького спрямування. У науковій літературі по-різному трактують термін «організаційно-педагогічні умови» залежно від тих завдань, які ставляться дослідниками. Проблема має неоднозначний характер, її поняття база й конкретне наповнення має педагогічне, філософське, психологічне й соціологічне коріння (Завгородня, 2015: 143). Крім того, наразі особливої актуальності набула проблема характеристики організаційно-педагогічних умов розвитку професійного спілкування викладачів коледжу мистецького спрямування.

Аналіз досліджень. Розвиток навичок професійного спілкування викладачів формується завдяки створенню найсприятливіших організаційно-педагогічних умов. Окреслена проблематика стала предметом дослідження низки науковців, серед яких Н. Волкова, Г. Локарева, Н. Стадніченко, З. Єрмакова, І. Козинець, З. Дубовий, А. Зубко, І. Гирка, О. Козлова, Ю. Бушнев, А. Дранко, О. Новіков, Х. Цзіншен, О. Жданова-Неділько, Є. Хриков, Г. Падалка, В. Белікова, О. Віщенко, Є. Яковлев, Є. Завгородня, О. Самодумська й інші.

Мета статті – характеристика й обґрунтування організаційно-педагогічних умов розвитку навичок професійного спілкування викладачів коледжу мистецького спрямування.

Виклад основного матеріалу. Поняття «умова» є обставиною, що забезпечує успішне розв'язання завдань освітнього процесу, створення атмосфери співробітництва між суб'єктами спілкування (Біктагіров, 1973). Г. Локарева й

Н. Стадніченко визначають, що важливою складовою частиною педагогічного процесу є організаційно-педагогічні умови (Локарева, Стадніченко, 2019).

На думку З. Єрмакової, «умови, що розвивають усвідомлене й неусвідомлене сприйняття інформації, розуміємо як сукупність взаємопов'язаних взаємозумовлених зовнішніх обставин навчання, що впливають і сприяють активному процесу розвитку комунікативної компетентності педагогів і забезпечують їх якісні зміни» (Єрмакова, 2015: 88) Також З. Єрмакова зазначає, що педагогічні умови можна розглядати як обставини, від яких залежить виконання поставлених педагогічних задач і за яких можуть бути досягнуті різні результати щодо професійної діяльності (Єрмакова, 2015: 88).

Організаційно-педагогічні умови є основною складовою частиною педагогічного процесу, який інтегрує в собі визначну сукупність заходів або об'єктивних можливостей, що спрямовані на досягнення поставленої мети.

О. Галкіна звертає увагу, що групування поняття «організаційно-педагогічні умови» науковці проводять по-різному, переважно як:

- готовність викладачів до виконання професійних обов'язків;
 - забезпечення взаємодії між членами педагогічного колективу;
 - підготовка викладачів до інноваційної діяльності;
 - становлення, стабілізація та адаптація педагогічних кадрів;
 - підвищення кваліфікації та вдосконалення професіоналізму викладачів (Галкіна, 2008: 31).
- Водночас спостерігається досить істотне різноманіття в розумінні сутності організаційно-педагогічних умов.

Автори наукових праць Х. Асьянов, Г. Жилін, Д. Куліков, С. Павлов розглядають їх, як:

- сукупність об'єктивних можливостей навчання та виховання;

- організаційний ресурс, тобто змінна складова частина процесу розвитку фахівців;
- найважливіший елемент управління інноваційним процесом;
- сукупність об'єктивних організаційних і педагогічних можливостей, які забезпечують успішне розв'язання поставлених цілей.

Нами були визначені й обґрунтовані такі організаційно-педагогічні умови, необхідні для розвитку навичок професійного спілкування викладачів коледжу мистецького спрямування:

1) спрямування методичної роботи коледжу на формування в педагогічних працівників мотивації до безперервного професійного саморозвитку;

2) використання інтерактивних технологій щодо розвитку навичок професійного спілкування у викладачів коледжу мистецького спрямування;

3) методичний супровід професійного зростання викладачів коледжу мистецького спрямування.

Зупинимось детальніше на характеристиці кожної організаційно-педагогічної умови.

Перша організаційно-педагогічна умова – спрямування методичної роботи коледжу на формування у викладачів мотивації до безперервного професійного саморозвитку.

Можемо зазначити, що вплив на мотивацію професійного зростання зумовлений рефлексією професійних результатів і вимогами кваліфікаційної характеристики викладача (Міщенко, 2017: 90).

Мотивація (з грец. *motif*, а з лат. *moveo* – рухаю) – зовнішнє або внутрішнє спонування економічного суб'єкта до діяльності задля досягнення будь-яких цілей, наявність інтересу до такої діяльності й способи його ініціювання, спонування (Райзберг та ін., 2008: 245).

Мотивація містить стимулювання (позитивну мотивацію) і санкційну (негативну). Серед мотивів праці в ринковій економіці вирішальне значення мають мотиви, пов'язані з матеріальною зацікавленістю. У такому випадку вони впливають на вибір професії та місце роботи. Величезне значення відіграють і соціальні мотиви. Мотиви праці можуть по-різному поєднуватися в конкретних викладачів. Якщо мотиви діяльності людини й поставлені їм цілі належать до віддаленого майбутнього, то це далека мотивація. Якщо ж вони пов'язані тільки з найближчим майбутнім, то говорять про коротку мотивацію людини. «Наближеність» мотивації багато в чому визначає ставлення до роботи.

Тобто ми бачимо, що під мотивацією розуміють усвідомлене спонування людей до праці шляхом впливу на властиві їм мотиви праці. У процесі

узагальнення мотивів професійної діяльності науковці С. Дімітрієва, І. Нікуліна, О. Шевко виділяють три основні види мотивації викладачів: матеріальну мотивацію, соціальну (моральну) мотивацію та адміністративну (організаційну) мотивацію.

Матеріальна мотивація може реалізовуватися через такий ряд каналів: систему оплати праці; систему отримання матеріальних благ за лінією суспільних фондів споживання; систему реалізації отриманих за працю грошей. Для матеріальної мотивації важливі й мають велике значення також матеріальні санкції впливу. Розвиток матеріальної зацікавленості – головний напрям трудової мотивації викладачів коледжу мистецького спрямування.

Соціальна, або моральна мотивація містить фактори, які спонукають членів педагогічного колективу до суспільно корисної діяльності для реалізації їхніх потреб у праці й досягнення суспільних цілей. Моральним стимулом праці виступає насамперед сама праця як особлива форма життєдіяльності людини: творчий, результативний характер праці породжує задоволеність досягнутим результатом, трудову змагальність. Власне, моральними стимулами виступають усвідомлені суспільні й колективні цілі й завдання, а також особистий престиж, пов'язаний із придбанням певного професійного й суспільного становища.

Адміністративна, або організаційна мотивація спирається на право адміністрації навчального закладу мистецького спрямування вимагати від викладачів дотримання прийнятих правил трудової діяльності.

Основа такої мотивації – це дисципліна праці, а її результатом виступає дисциплінарна відповідальність, що вмістить заходи впливу на викладача за неправильне виконання своїх обов'язків або невиконання їх взагалі.

Адміністративна мотивація містить не тільки заходи дисциплінарної відповідальності, а й заходи адміністративного заохочення викладачів коледжу мистецького спрямування.

Мотивація до тієї або іншої дії викладачів може бути як внутрішньою, так і зовнішньою, що підштовхує людину або групу людей до бажаної діяльності. Внутрішня мотивація пов'язана зі стійким прагненням до тієї чи іншої мети, з наявністю домінанти, що забезпечує пріоритетність діяльності, спрямованої на досягнення поставленої мети. Внутрішня мотивація, яка веде до активності суб'єкта в конкретному напрямі, завжди більш значуща, ніж зовнішня, спрямована на створення умов у соціальному середовищі, що стимулює активність її елементів у бажаному напрямі. Зовнішня щодо викладачів мотивація є

механізмом управління, корекції процесів самоврядування та саморегуляції. У разі синергічного збігу цілей управління та самоврядування ефективність розвитку як системи, так і її елементів може зростати.

Науковець Т. Вайніленко визначає «професійне самовдосконалення як свідомий цілеспрямований процес підвищення рівня професійної компетентності й розвитку професійно значущих якостей відповідно до зовнішніх соціальних вимог, умов професійної діяльності й особистої програми розвитку» (Вайніленко, 1999: 10). Отже, істотною рисою процесу самовдосконалення є потреба викладача до самозмінювання, а головними виступають такі сутнісні складові частини, як самоосвіта, самовиховання та самоактуалізація.

На думку О. Микитюк, особистісний розвиток викладачів відбивається в професійному благополуччі, коли виявляються зв'язок і взаємозв'язок між розвитком та особистісним зростанням. Виникає необхідність забезпечення більшої незалежності в прийнятті рішень і розширенні можливостей для творчості в роботі (Микитюк, 2012). Для професії педагога притаманна розвиненість потреби до самоповаги, схвалення іншими, соціального престижу, а отже, мотивація до саморозвитку природна, така, що формується на основі усвідомлення неузгодженості в образах свого «Я-ідеального» та «Я-реального» (Мищенко, 2017: 91).

Внутрішня мотивація пов'язана зі змістом діяльності викладача й не залежить від зовнішніх обставин. Водночас причиною високо розвинутої внутрішньої мотивації викладацького складу є збагачення змісту професійної діяльності й розвиток викладача як особистості. Викладач із добре розвинутою внутрішньою мотивацією здатний грамотно використовувати свої можливості, матеріальні ресурси навчального закладу, результатом чого служить успішність і конкурентоспроможність закладу освіти (Акуліна, 2010).

Друга організаційно-педагогічна умова – використання інтерактивних технологій щодо розвитку навичок професійного спілкування у викладачів коледжу мистецького спрямування.

Одним з основних напрямів удосконалення є використання інтерактивних методів щодо розвитку навичок професійного спілкування викладачів коледжу мистецького спрямування.

Інтеракція визначається як процес взаємодії людей, їх взаємного впливу, пристосування один до одного. Взаємодія – це процес впливу об'єктів або суб'єктів один на одного, що породжує їх взаємну зумовленість і зв'язок.

Уважається, що взаємодія між людьми – це безперервний діалог, у процесі якого вони спостерігають, осмислюють наміри один одного й реагують на них, приміряючи себе на місці іншого.

На основі понять «інтеракція» та «взаємодія» можемо констатувати, що інтерактивні методи – це методи, які засновані на взаємодії сторін із будь-ким або з чим-небудь. Інтерактивні методи засновані на взаємодії, активності сторін, опорі на груповий досвід, обов'язковість зворотного зв'язку.

Можна наголосити, що в основі використання інтерактивних методів лежить співробітництво й співпраця викладачів. Педагогічне співробітництво являє собою двосторонній процес, в основі якого знаходиться взаємодія в системі «викладач – викладач», «викладач – студент», «викладач – адміністрація», «викладач – технічний», «викладач – батьки студентів», «викладач – абітурієнти». Успішність такого процесу залежить від особистісних особливостей викладача та його спільної діяльності зі стороною спілкування.

Особливістю інтерактивних освітніх методів можна вважати їх орієнтованість на різноманітну взаємодію. Поняття «інтерактивна підготовка» трактується як спосіб пізнання, який здійснюється у формах спільної діяльності, за такої взаємодії відбувається обмін інформацією, іде спільне розв'язання проблем, проводиться моделювання ситуацій, оцінюється дія інших і своя поведінка.

Інтерактивні форми проведення занять із викладачами спрямовані на:

- пробудження у викладачів зацікавленості;
- заохочення за активну участь кожного в процесі вдосконалення;
- звернення до почуттів кожного викладача;
- сприяння ефективному засвоєнню навичок професійного спілкування;
- багатоплановий вплив на викладачів;
- здійснення зворотного зв'язку;
- розвиток у викладачів креативного мислення;
- розвиток відповідних професійних навичок;
- сприяння змін у поведінці щодо професійного спілкування.

Підходи до інтерактивного навчання викладачів такі:

- діалогічна взаємодія викладачів;
- робота в малих групах на основі кооперації та співробітництва;
- активна рольова й ігрова діяльність;
- організація тренінгів у навчанні викладачів.

Основними правилами організації інтерактивного навчання викладачів є:

1. Включення в роботу всіх учасників групової взаємодії.

2. Психологічна підготовка учасників групи.
3. Невелика кількість учасників.
4. Чітка фіксація процедур і регламенту.
5. Підготовлене приміщення для учасників.
6. Поділ учасників на групи.

Умовами організації інтерактивного навчання викладачів є:

- довірливі, позитивні відносини в групі учасників;
- демократичний стиль проведення заходів;
- співпраця в процесі професійного спілкування учасників групи;
- опора на особистісний педагогічний досвід;
- використання на заняттях ярих прикладів, фактів, образів;
- різноманіття форм і методів надання інформації, форм діяльності викладачів, їх мобільність;
- застосування зовнішньої та внутрішньої мотивації діяльності, а також взаємомотивація викладачів.

До результативності інтерактивного навчання викладачів можна віднести таке:

- розвиток активної пізнавальної та розумової діяльності;
- залучення викладачів у процес пізнання не як пасивних слухачів, а як активних учасників;
- розвиток умінь і навичок аналізу й критичного мислення;
- підвищення мотивації учасників інтерактивного навчання;
- створення сприятливої, творчої атмосфери під час інтерактивного навчання;
- розвиток комунікативної взаємодії викладачів.

Ми розглядаємо можливість використання інтерактивних методів і форм навчання в процесі розвитку навичок професійного спілкування викладачів коледжу мистецького спрямування. Водночас важливе значення мають такі методи самоосвіти й вдосконалення викладачів, як брифінг, вебінар, відеоконференція, відеолекція, віртуальна консультація, віртуальний тьюторіал, групова дискусія, дебати, ділова й рольова гра, диспут, імітаційна гра, кейс-метод, колективне розв'язання творчих задач, колоквиум, коучинг, круглий стіл, методика «Дерево рішень», метод «Мозковий штурм», метод портфоліо, метод «Сократа», моделювання виробничих процесів і ситуацій, освітня експедиція, онлайн-семінар, передача або делегування повноважень, публічна презентація проекту, робота в групах.

Такі методи включаються в різні форми методичних заходів із викладачами коледжу мистецького спрямування. Під час роботи з викладачами можна поєднувати декілька методів на одному

інтерактивному методичному заході, які покажуть результативність та ефективність.

Третя організаційно-педагогічна умова – методичний супровід професійного зростання викладачів коледжу мистецького спрямування.

На сучасному етапі розвитку системи освіти актуальний методичний супровід професійної діяльності викладачів щодо виконання професійних обов'язків.

Методичний супровід розглядається як комплекс взаємопов'язаних планомірних дій, спрямованих на повну підтримку викладачів у розв'язанні проблемних ситуацій. Метою методичного супроводу є надання допомоги викладачам щодо вибору шляху професійного розвитку й вдосконалення. Крім того, методичний супровід сприяє також становленню, а звідси й самовизначенню викладача впродовж всієї його професійної діяльності.

Дослідники проблем методичного супроводу педагогічних працівників, зокрема Н. Волкова, В. Ларіна, О. Вінтер, С. Белаш, Л. Лебідь, Я. Катюк, О. Галкіна, О. Моргулець, відзначають, що в методичному супроводженні діяльності викладачів є свої переваги, наприклад, такі:

- індивідуалізація процесу супроводження;
- професійна гнучкість викладачів;
- багатоаспектність педагогічної діяльності;
- динаміка розвитку щодо професійної діяльності.

Актуальні риси викладача як професіонала сформульовані Ш. Амонашвілі в роботі «Єдність мети» (Амонашвілі, 1987). Відповідно до думки автора викладач повинен опанувати такі якості:

1. Мати педагогічну позицію щодо професійної діяльності й володіти методикою її реалізації.
2. Постійно шукати найкращі шляхи розв'язання проблем навчання та виховання, а також вміти їх передбачати.
3. Володіти широким кругозором, бути доброзичливим і мати свою принципову позицію.

Виникнення теорії та практики супроводу можна визначити такими причинами:

- розв'язання проблемних ситуацій, які виникають у професійній сфері;
- саморозвиток розглядається як здатність людини ставати й бути істинним суб'єктом власного життя;
- перетворення свого життя в діяльність і готовність бути предметом практичних перетворень;
- поява в сучасному житті проблемних ситуацій, які мають як позитивну, так і негативну дію та вплив на розвиток людини;

– встановлення як головного соціального завдання надання допомоги людині в розв'язанні утворюваних проблем.

Супровід професійної діяльності викладачів можна реалізувати через професійну підготовку засобами застосування тренінгових технологій, модерування, наставництва.

Тренінгові технології базуються на теоретичних концепціях і практичних засадах Н. Волкової, В. Бикова, Н. Ніколова, І. Підласного, Г. П'ятакової, Н. Заячківської, Л. Новікова тощо.

Модерування – це робота, спрямована на виявлення потенційних можливостей викладачів та їх здібностей. В основі модерування лежить застосування спеціалізованих технологій, які допомагають здійснити процедуру вільної комунікації, обміну, судження та підштовхнути викладачів до прийняття професійно вірних рішень шляхом реалізації внутрішніх можливостей.

Іншим видом методичного супроводу професійної діяльності викладачів коледжу мистецького спрямування є супервізія, що являє собою інтегративний варіант у порівнянні з модеруванням і консультуванням.

Наставництво – це двосторонній, взаємозбагачувальний, взаємспрямований процес, який необхідний наставнику не менше, ніж його підопічному (Дудіна, 2017: 27). Наставництво спрямоване на підтримку й навчання фахівця безпосередньо на робочому місці.

Серед методів наставництва в наукових джерелах найчастіше згадуються інтерактивні (бесіда, діалог, дискусія); проблемний і проєктний; майстер-клас; консультування; інструктування; демонстрація дій і поведінки; «навчання через спостереження»; спостереження та аналіз діяльності наставника; персоналізована імітація; аналіз практичних ситуацій; рефлексія та аналіз діяльності (Дудіна, 2017: 30).

Під час методичного супроводу викладачів необхідно звернути увагу також на рефлексивне середовище. Рефлексивне середовище – це система умов розвитку особистості, що відкриває можливості до самодослідження та самокорекції

соціально-психологічних і професійних ресурсів, які сприяють виникненню потреби до рефлексії.

У рефлексивному середовищі можливий такий варіативний характер, що дає можливість вибору, в якому повинен знаходитися її суб'єкт. Основний принцип рефлексивного середовища полягає в побудові сумісних дій суб'єктів освітнього процесу. У науковому дослідженні О. Резван вказується, що «рефлексивне середовище сприяє актуалізації набутих взірців самосвідомості й поведінки й створенні нових через їх творче усвідомлення та самореалізацію» (Резван, 2015).

Висновки. Отже, для підвищення якості роботи викладачів коледжу й для підвищення їхньої конкурентоспроможності необхідна розробка системи мотивації викладацького складу. Водночас необхідне попереднє вивчення мотивів професійної діяльності викладачів, які працюють на різних циклових комісіях коледжу мистецького спрямування.

У результаті використання інтерактивних методів і форм навчання викладачі знаходяться на рівних позиціях, виключається перевага одного над іншим, через що підвищується професійна активність, долаються бар'єри в комунікації, розвивається вміння працювати спільно.

У ході спільної взаємодії у викладачів розвивається готовність брати участь у колективній праці, іде поліпшення щодо професійної діяльності, встановлюються доброзичливі стосунки з учасниками освітнього процесу, формується вміння розв'язувати конфлікти, вести дискусії.

Результативність викладачів визначається загальними підходами до організації процесу методичного супроводу, які пов'язані з необхідністю дотримання вимог безперервності, гнучкості й оперативності. Вибір змісту й форм навчання викладачів залежить від ситуації, яка склалася в коледжі мистецького спрямування.

Взаємодія учасників освітнього процесу характеризується відкритістю, рівністю аргументів, можливістю накопичення спільного знання та вироблення спільного рішення, можливістю взаємної оцінки й контролю.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акулина Е. Е. Организационно-педагогические условия развития мотивационного потенциала профессиональной деятельности преподавателя ВУЗА (на примере классического университета) : автореф. дисс. ... канд. пед. наук : 13.00.08. Ульяновск, 2010. 28 с.
2. Амонашвили Ш. А. Единство цели : пособие для учителя. Москва : Просвещение, 1987. 207 с.
3. Биктагиров К. Л. Дидактические условия обучения татарскому языку : автореф. дисс. ... канд. пед. наук : 13.00.01. Казань, 1973. 37 с.
4. Вайніленко Т. В. До питання формування готовності майбутніх вчителів до професійного самовдосконалення. *Творча особистість учителя : проблеми теорії і практики* : збірник наукових праць. Київ : НПУ, 1999. Вип. 3. С. 8–12.
5. Галкина О. В. Организационно-педагогические условия как категория научно-педагогического исследования. *Известия Самарского научного центра Российской академии наук*. 2008. № 2. С. 30–36.

6. Дудина Е. А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности : существенные характеристики и структура. *Вестник Новосибирского государственного педагогического университета*. 2017. № 5. Т. 7. С. 25–36.
7. Срмакова З. І. Розвиток комунікативної компетентності викладачів професійно-технічних навчальних закладів у післядипломній освіті : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 ; Державний вищий навчальний заклад «Запорізький національний університет». Запоріжжя, 2015. 336 с.
8. Завгородня Є. Є. Організаційно-педагогічні умови розвитку творчого потенціалу майбутніх хореографів. *Наукові записки НДУ ім. М. Гоголя. Сер. Психолого-педагогічні науки*. 2015. № 3. С. 143–147.
9. Локарева Г. В., Стадніченко Н. В. Підготовка майбутнього актора до професійного спілкування : теоретичний та практичний аспекти : монографія. Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2019. 428 с.
10. Микитюк О. М. Особистісно-професійний розвиток педагога у контексті компетентнісного підходу. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. Львів, 2012. № 6. С. 32–38.
11. Міщенко С. Г. Розвиток професійної компетентності викладачів фундаментальних дисциплін у системі науково-методичної роботи коледжів машинобудівного профілю : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Харків, 2017. 314 с.
12. Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь. 6-е изд., перераб. и доп. Москва : ИНФРА-М, 2008. 512 с.
13. Резван О. О. Рефлексивне освітнє середовище як чинник розвитку особистості майбутнього фахівця. *Педагогіка та психологія* : збірник наукових праць / ХНПУ імені Г. С. Сковороди. Харків : «Смугаста типографія», 2015. Вип. 50. С. 290–299.

REFERENCES

1. Akulina E. E. Organizacionno-pedagogicheskie usloviya razvitiya motivacionnogo potenciala professionalnoj deyatel'nosti prepodavatelya VUZA (na primere klassicheskogo universiteta) [Organizational and pedagogical conditions for the development of a motivational professional teacher of a university (on the example of a classical university)] : author. dis. for scientific research. degree of cand. ped. sciences: 13.00.08. Ulyanovsk, 2010. 28 p. [in Russian].
2. Amonashvili Sh. A. Edinstvo celi : posobie dlya uchitelya [Unity of purpose] : manual for the teacher. Moscow: Education, 1987. 207 p. [in Russian].
3. Biktagirov K. L. Didakticheskie usloviya obucheniya tatarskomu yazyku [Didactic conditions for teaching the Tatar language] : author. dis. for scientific research. degree of cand. ped. sciences: 13.00.01. Kazan, 1973. 37 p. [in Russian].
4. Vainilenko T. V. Do pytannia formuvannya hotovnosti maibutnix vychiteliv do profesiinoho samovdoskonalennia. Tvorcha osobystist uchytelia : problemy teorii i praktyky [On the issue of forming the readiness of future teachers for professional self-improvement. Creative personality of a teacher: problems of theory and practice] : zb. science. pr. Kyiv: NPU, 1999. Issue. 3. pp. 8–12. [in Ukraine].
5. Galkina O. V. Organizacionno-pedagogicheskie usloviya kak kategoriya nauchno-pedagogicheskogo issledovaniya. [Organizational and pedagogical conditions as a category of scientific and pedagogical research]. *Bulletin of the Samara Scientific Center of the Russian Academy of Sciences*. 2008. No. 2. pp. 30–36. [in Russian].
6. Dudina E. A. Nastavnichestvo kak osobyj vid pedagogicheskoy deyatel'nosti : sushchnostnye harakteristiki i struktura [Mentoring as a special type of pedagogical activity: essential characteristics and structure]. *Novosibirsk State Pedagogical University Bulletin*. 2017. No. 5, vol. 7. pp. 25–36. [in Ukraine].
7. Yermakova Z. I. Rozvytok komunikativnoi kompetentnosti vykladachiv profesiino-tekhnichnykh navchalnykh zakladiv u pisljadiplomnii osviti [Development of communicative competence of teachers of vocational schools in postgraduate education] : dis. ... cand. ped. Sciences : 13.00.04 / State higher educational institution "Zaporizhzhya National University". Zaporozhye, 2015. 336 p. [in Ukraine].
8. Zavorodnia Ye. Ye. Orhanizatsiino-pedahohichni umovy rozvytku tvorchoho potentsialu maibutnix khoreohrafov [Organizational and pedagogical conditions for the development of creative potential of future choreographers]. *Scientific notes of NDU named after M. Gogol. Ser. Psychological and pedagogical sciences*. 2015. № 3. pp. 143–147. [in Ukraine].
9. Lokarjeva H. V., Stadnichenko N. V. Pidhotovka maibutnoho aktora do profesiinoho spilkuvannya : teoretichniy ta praktychniy aspekty [Preparing a future actor for professional communication : theoretical and practical aspects] : monograph. Zaporozhye : Zaporozhye National University, 2019. 428 p.
10. Mykytiuk O. M. Osobystisno-profesiinyi rozvytok pedahoha u konteksti kompetentnisnogo pidkhodu [Personal and professional development of a teacher in the context of a competency approach]. *Pedagogy and psychology of vocational education*. Lviv, 2012. № 6. pp. 32–38. [in Ukraine].
11. Mishchenko S. H. Rozvytok profesiinoy kompetentnosti vykladachiv fundamentalnykh dystsyplin u systemi nauko-vo-metodychnoy roboty koledzhiv mashynobudivnoho profilu [Development of professional competence of teachers of fundamental disciplines in the system of scientific and methodical work of colleges of machine-building profile] : dis. ... cand. ped. science: 13.00.04. Kharkiv, 2017. 314 p. [in Ukraine].
12. Rajzberg B. A., Lozovskij L. Sh., Starodubceva E. B. Sovremennyy ekonomicheskij slovar [Modern Economic Dictionary]. 6th ed., rev. and add. Moscow: INFRA-M, 2008. 512 p. [in Ukraine].
13. Rezvan O. O. Refleksyvne osvittne seredovyshche yak chynnyk rozvytku osobystosti maibutnoho fakhivtsia [Reflective educational environment as a factor in the development of the personality of the future specialist]. *Pedagogy and psychology* : coll. science. works / KhNPU named after GS Skovoroda. Kharkiv : "Striped printing house", 2015. Issue. 50. pp. 290–299. [in Ukraine].