

ISSN 2311-4509 (print)  
ISSN 2311-4517 (online)  
ISSN 2311-4517 (online)



# Науковий огляд

Научное обозрение      Scientific review  
Przegląd naukowy

**№ 1(73)**

Київ 2021

**НАУКОВИЙ ОГЛЯД**

**SCIENTIFIC REVIEW**

**№ 1(73), 2021**

**№ 1(73), 2021**

**ЗАСНОВАНО У 2013 РОЦІ**

**WAS FOUNDED IN 2013**

**ВИХІД З ДРУКУ: ДЕСЯТЬ РАЗІВ НА РІК**

**IT IS ISSUED TEN TIMES A YEAR**

**СВІДОЦТВО ПРО ДЕРЖАВНУ РЕЄСТРАЦІЮ  
СЕРІЯ КВ № 20878-10678P**

**CERTIFICATE OF STATE  
REGISTRATION  
KB № 20878-10678P**

**Засновники**

**Founder**

Центр міжнародного наукового співробітництва «ТК Меганом»;  
Люблінський технологічний університет (Люблін, Польща)  
кафедра економічної теорії Львівської комерційної академії;  
кафедра суспільно-політичних наук  
Вінницького національного технічного університету;  
кафедра філософських та соціальних наук  
Чернівецького торговельно-економічного інституту Київського Національного торговельно-економічного університету;  
Інститут наукового прогнозування (м. Київ);  
Інститут реклами (м. Київ);

Center for International Scientific Cooperation "TK Meganom";  
Lublin University of Technology, Lublin (Poland)  
Department of Economics, Lviv Academy of Commerce;  
Department of social and political sciences, Vinnytsia National Technical University;  
Department of Philosophy and Social Sciences Chernivtsi Trade and Economics Institute Kyiv National Trade and Economic University;  
Institute of Scientific Forecasting (Kyiv);  
Universities' Institute of Advertising (Kyiv);  
NGO "Association "Analitikum" (Vinnytsia);  
International Society for Human Rights (Ukrainian section);

Громадська організація "Асоціація "Аналітикум" (м. Вінниця);  
Міжнародне товариство прав людини (Українська секція);

Електронна версія журналу  
<http://www.naukajournal.org>

The electronic version  
<http://www.naukajournal.org>

**Редакційна колегія:**

**Економічні науки**

- Барський Юрій Миколайович, доктор економічних наук, професор, Луцький Національний технічний університет;
- Швець Наталія Романівна, доктор економічних наук, професор, директор Інституту банківських технологій та бізнесу ДВНЗ "Університет банківської справи";
- Шевчук Андрій Васильович, доктор економічних наук, професор, Нововолинський навчально-науковий інститут економіки та менеджменту Тернопільського національного економічного університету;

- Вдовенко Наталія Михайлівна, доктор економічних наук, доцент, в. о. завідувача кафедри глобальної економіки, Національний університет біоресурсів і природокористування України, м. Київ;
- Загорна Тетяна Олегівна, доктор економічних наук, професор, Макіївський економіко-гуманітарний інститут;
- Храпкіна Валентина Валентинівна, доктор економічних наук, Макіївський економіко-гуманітарний інститут;
- Коваль Л. М. кандидат економічних наук, доцент, Хмельницький кооперативний торговельно- економічного інститут;

#### **Медичні науки**

- Бочаров Василь Андрійович, доктор медичних наук, професор, завідувач кафедри фармацевтичних і косметологічних технологій, Одеський медичний інститут Міжнародного гуманітарного університету;
- Пекліна Галина Петрівна, доктор медичних наук, професор, Одеський медичний інститут Міжнародного гуманітарного університету;
- Бочарова Вероніка Володимирівна, кандидат медичних наук, Одеський національний медичний університет;
- Лебедюк Михайло Миколайович, доктор медичних наук, професор, завідувач кафедри дерматології та венерології, Одеський національний медичний університет;
- Куц Лариса Вікторівна, доктор медичних наук, доцент, завідувач курсом дерматовенерології, клінічної імунології, алергології, Медичний інститут Сумського державного університету;

#### **Технічні науки**

- Вальдемар Вуйцик, доктор технічних наук, професор, Люблінський технологічний університет;
- Барановський Віктор Миколайович, доктор технічних наук, професор, Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя;
- Гого Володимир Бейлович, доктор технічних наук, професор, завідувач кафедри Природничих наук, Донецький національний технічний університет;
- Alatoon Mohammad Fayiz Ahmad, доктор технических наук;

#### **Політичні науки**

- Корнієнко Валерій Олександрович, академік Української академії політичних наук, президент Асоціації "Аналітикум", доктор політичних наук, професор, завідувач кафедри суспільно - політичних наук Вінницького національного технічного університету;
- Денисюк С. Г., доктор політичних наук, кафедра суспільно - політичних наук Вінницького національного технічного університету;
- Ткач Олег Іванович, доктор політичних наук, професор, Київський національний університет імені Тараса Шевченка;
- Докаш О. Ю., кандидат політичних наук, доцент, Чернівецький торговельно - економічний інститут Київського Національного торговельно - економічного університету;

#### **Історичні науки**

- Ореховський В. О., доктор історичних наук, доцент, завідувач кафедри філософських і соціальних наук Чернівецького торговельно - економічного інституту Київського Національного торговельно - економічного університету;

- Коцур Надія Іванівна, доктор історичних наук, професор, ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди», академік Міжнародної академії безпеки життєдіяльності;
- Юрій М. Ф., доктор історичних наук, професор, академік АН України, Чернівецький торговельно - економічний інститут Київського Національного торговельно - економічного університету;
- Циганенко Лілія Федорівна, доктор історичних наук, професор, Ізмаїльський державний гуманітарний університет, декан факультету української філології та історії, завідувач кафедри всесвітньої історії;
- Робак Ігор Юрійович, доктор історичних наук, професор, завідувач кафедри суспільних наук, Харківський національний медичний університет;
- Нікітенко Костянтин Вікторович, доктор історичних наук, завідувач кафедрою менеджменту мистецтва, Львівська національна академія мистецтв;
- Дацків Ігор Богданович, доктор історичних наук, професор, Тернопільський національний економічний університет;
- Безаров О. Т., кандидат історичних наук, доцент, Чернівецький торговельно - економічний інститут Київського Національного торговельно - економічного університету;

#### **Філософські науки**

- Alatoon Mohammad Fayiz Ahmad, доктор філософських наук;
- Чікарькова М. Ю., доктор філософських наук, професор, кандидат філологічних наук, Чернівецький національний університет ім. Ю. Федьковича;
- Андрієнко Олена Володимирівна, доктор філософських наук, професор, Донецький національний університет, доцент кафедри філософії;
- Дулин Петро Георгійович, доктор філософських наук, Миколаївський національний університет ім. В. Сухомлинського, завідувач кафедри філософії;

#### **Правові науки**

- Криницький Ігор Євгенович, доктор юридичних наук, професор, завідувач науково- дослідної лабораторії № 1, Науково-дослідний інститут фінансового права;
- Гумін Олексій Михайлович, доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри Кримінального права і процесу Навчально-наукового інституту права та психології Національного Університету «Львівська Політехніка»;
- Биков А. Н., кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник, вчений секретар Інституту законодавства Верховної Ради України;

#### **Педагогічні науки**

- Бельмаз Ярослава Миколаївна, доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри іноземної філології , "Харківська гуманітарно-педагогічна академія" Харківської обласної ради;
- Власенко Катерина Володимирівна, доктор педагогічних наук, професор, Донбаська державна машинобудівна академія;
- Пріма Раїса Миколаївна, доктор педагогічних наук, професор, Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки;
- Кожевников Віктор Михайлович, доктор педагогічних наук, професор, Макіївський економіко-гуманітарний інститут;
- Тарнопольський Олег Борисович, доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри прикладної лінгвістики та методики навчання іноземних мов, Дніпропетровський університет ім. Альфреда Нобеля;

- Полубоярина Ірина Іванівна, доктор педагогічних наук, доцент, Харківський національний університет мистецтв імені І. П. Котляревського;
- Амурський Е. Е., кандидат педагогічних наук, директор Інституту наукового прогнозування, академік МАБЕТ;
- Антонович Є. А., кандидат педагогічних наук, професор, завідувач кафедри графічного дизайну і реклами Інституту реклами;

#### **Психологічні науки**

- Волженцева Ірина Вікторівна, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології Макіївського економіко-гуманітарного інституту;
- Симоненко Світлана Миколаївна, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології розвитку і соціальних комунікацій Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К.Д. Ушинського;
- Мурат Еліоз, Ondokuz Mayis University, Yasar Dogu Faculty Of Sport;

#### **Мистецтво та мистецтвознавство**

- Станіславська Катерина Ігорівна, доктор мистецтвознавства, професор, Національна академія керівних кадрів культури та мистецтв;
- Сізова Олена Равільєвна, доктор мистецтвознавства, професор, Державна бюджетна освітня установа вищої освіти «Південно-Уральський державний університет мистецтв ім. П.І. Чайковського»;
- Прокопова Наталія Леонідівна, доктор культурології, доцент, декан факультету режисури і акторського мистецтва, Кемеровський державний інститут культури;
- Пучков Андрій Олександрович, доктор мистецтвознавства, професор, Київський університет імені Бориса Грінченка;
- Круль Петро Франкович, доктор мистецтвознавства, професор, завідувач кафедри інструментально-виконавського мистецтва Інституту культури і мистецтв Прикарпатського університету ім.В.Стефаника;
- Прищенко Світлана Валеріївна, доктор наук у галузі дизайну, професор кафедри графічного дизайну і реклами Інституту реклами, член Спілки дизайнерів України;
- Русудан Кварацхелія, доктор мистецтвознавства, Кавказький Міжнародний університет, Грузія;
- Куц Євген Вадимович, кандидат мистецтвознавства, Національна академія керівних кадрів культури та мистецтв;

#### **Філологічні науки**

- Абрамович Семен Дмитрович, доктор філологічних наук, професор, академік АН Вищої освіти України, Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, завідувач кафедри слов'янської філології та загального мовознавства;
- Іваницька Наталія Борисівна, доктор філологічних наук, професор, Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ, завідувач кафедри сучасних європейських мов;
- Іліаді Олександр Іванович, доктор філологічних наук, професор, Кіровоградський державний педагогічний університет імені Володимира Винниченка;

#### **Географічні науки**

- Ільїн Леонід Володимирович, доктор географічних наук, професор, завідувач кафедри туризму та готельного господарства Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки;

Журнал зареєстровано в міжнародному каталозі періодичних видань  
**Ulrichsweb™ Global Serials Directory**



**Міжнародна індексація журналу:**

**CORE**



**WORLDCAT**



**BIELEFELD ACADEMIC SEARCH ENGINE**



**RESEARCHBIB**



**РИЦ SCIENCE INDEX**  
РОССИЙСКИЙ ИНДЕКС  
НАУЧНОГО ЦИТИРОВАНИЯ  
**Science Index**

**OPEN ACADEMIC JOURNALS INDEX**



**CITEFACTOR**



**GOOGLE SCHOLAR**



## РОЗДІЛ І. ПИТАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК

УДК: 159.925:001.11

### СПЕЦИФІКА ДІАГНОСТИЧНИХ МЕТОДИК ВИЯВЛЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ МАЙБУТНІХ ВИКЛАДАЧІВ МИСТЕЦЬКИХ ДИСЦИПЛІН

старший викладач, аспірантка, Бегун-Трачук Л. О.

*e-mail: larisauri13@gmail.com*

Мукачівський державний університет, Україна, Мукачево

*У статті розглянуто специфіку діагностичних методик виявлення ступеню емоційного вигорання майбутніх викладачів мистецьких дисциплін. Наголошено на актуальності проблеми соціальної й психолого-педагогічної значущості якості фахової підготовки викладачів мистецьких дисциплін, зокрема їх підготовки до впливу стресів у майбутній професійній діяльності. Виокремлено чинники професійного стресу, що призводять до виникнення емоційного вигорання, наслідки професійного вигорання й виснаження ресурсів викладачів. Проаналізовано сучасні методики діагностування емоційного вигорання.*

*Ключові слова: діагностична методика, вигорання, емоційне вигорання, професійне вигорання, викладач мистецьких дисциплін.*

*старший преподаватель, аспирантка, Бегун-Трачук Л.А. Специфика методик диагностирования эмоционального выгорания будущих преподавателей художественных дисциплин / Мукачевский государственный университет, Украина, Мукачево*

*В статье рассмотрена специфика диагностических методик выявления степени эмоционального выгорания будущих преподавателей художественных дисциплин. Отмечено актуальность проблемы социальной и психолого-педагогической*

значимости качества профессиональной подготовки преподавателей художественных дисциплин, в частности их подготовки к воздействию стрессов в будущей профессиональной деятельности. Выделены факторы профессионального стресса, приводящие к возникновению эмоционального выгорания, последствия профессионального выгорания и истощения ресурсов преподавателей. Проанализированы современные методики диагностики эмоционального выгорания.

*Ключевые слова:* диагностическая методика, выгорание, эмоциональное выгорание, профессиональное выгорание, преподаватель художественных дисциплин.

*L. Begun-Trachuk, Senior lecturer, PhD student, Specificity of methods for diagnosing emotional burnout, future teachers of art disciplines / Mukachevo State University, Ukraine, Mukachevo*

*The article considers the specifics of diagnostic methods for identifying the degree of emotional burnout of future teachers of art disciplines. Emphasis is placed on the urgency of the problem of social and psychological and pedagogical significance of the quality of professional training of teachers of art disciplines, in particular their preparation for the impact of stress in future professional activities. The factors of professional stress that lead to emotional burnout, the consequences of professional burnout and depletion of teachers' resources are identified. Modern methods of diagnosing emotional burnout are analyzed.*

*Key words:* diagnostic technique, burnout, emotional burnout, professional burnout, teacher of art disciplines.

**Вступ.** Сучасна система мистецької освіти в Україні, враховуючи інтенсивний процес її модернізації і вдосконалення, є досить вимогливою до всіх аспектів діяльності викладача мистецьких дисциплін. Соціальна,

психолого-педагогічна значущість якості фахової підготовки викладачів мистецьких дисциплін, зокрема їх підготовки до впливу стресів у майбутній професійній діяльності, недостатній рівень наукового опрацювання проблеми професійного вигорання педагогів, невизначеність педагогічних умов, що забезпечують запобігання професійному вигоранню майбутніх викладачів мистецьких дисциплін підкреслює гостроту проблеми дослідження.

Зауважимо, що наслідки емоційного вигорання (песимізм, сильні негативні емоції, негативне сприйняття й оцінка ситуації) може відчувати як окремо взятий викладач, так і цілий відділ. Перебуваючи в процесі робочої діяльності й у постійній взаємодії з людьми, які знаходяться під впливом тих же факторів, відбувається розвиток у них однакових симптомів вигорання. Це в решті-решт і становить основну проблему й небезпеку синдрому «емоційного вигорання».

Вивчення механізмів протидії професійному вигоранню, як системного ефекту суб'єктно-особових, організаційних і соціальних чинників виявляється важливим для багатьох галузей науки і практики, пов'язаних з питаннями практики, професійної дезадаптації, деформації, душевного благополуччя і професійного здоров'я, трудової мотивації, соціальної взаємодії працівників різних професійних груп. До групи «ризик» входять і викладачі вищої школи, а саме викладачі музичного мистецтва. Своєчасне виявлення симптомів емоційного вигорання шляхом діагностики цієї проблеми суттєво полегшить шлях до її вирішення. В статті наведена частина діагностичних методик, які спрямовані на виявлення рівня синдрому та його глибини.

Для визначення складових синдрому «вигорання» (за теорією синдрому «вигорання» К. Маслач, С. Джексон) можна використати методику «Синдром «вигорання» у професіях системи «людина-людина» (Г. С. Нікіфоров).

Методика містить 22 запитання, які відповідають 3 субшкалам:

1) емоційне виснаження характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю, емоційним перенасиченням;

2) деперсоналізація проявляється у деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, а в інших – зростання негативізму, цинічності установок і почуттів стосовно підлеглих, колег по роботі тощо;

3) редукція особистих досягнень полягає або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо службової гідності і можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших.

Для визначення компонентів «емоційного вигорання» – застосовують «Діагностику рівня емоційного вигорання» (В.В. Бойко).

Досліджуваним пропонуються надати відповідь на 84 запитання, кожне з яких відповідає одному із провідних симптомів «вигорання», які, в свою чергу, відносяться до одного із 3-х компонентів «емоційного вигорання»: *напруження, резистенція та виснаження*.

Перший компонент – *напруження* – характеризується відчуттям емоційної виснаженості, втоми, викликаної власною професійною діяльністю.

Другий компонент – *резистенція* – характеризується надмірним емоційним виснаженням, що провокує виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять людину емоційно закритою, відстороненою, байдужою, а будь-яке емоційне залучення до професійних справ і комунікацій викликає у людини відчуття надмірної перевтоми.

Третій компонент – *виснаження* – характеризується психофізичною перевтомою людини, спустошеністю, нівелюванням власних професійних досягнень, порушенням професійних комунікацій,

розвитком цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися з робочих питань, розвитком психосоматичних порушень.

Для діагностики прояву синдрому «вигорання» на трьох основних рівнях (міжособистісному, особистісному, мотиваційному) використовують методику «Визначення психічного «вигорання» (О.О. Рукавішнікова). Дана методика містить 72 твердження щодо відчуттів, пов'язаних з роботою, які відповідають 3 шкалам:

- 1) психоемоційне виснаження (ПВ) – процес вичерпання емоційних, фізичних, енергетичних ресурсів професіонала, що працює з людьми. Виснаження проявляється у хронічній емоційній і фізичній втомі, байдужості та холодності у ставленні до людей з ознаками депресії та роздратованості;
- 2) особистісне відчуження (ОВ) – специфічна форма соціальної дезадаптації професіонала, що працює з людьми. Особистісне відчуження характеризується зменшенням кількості контактів з оточенням, підвищенням роздратованості і нетерплячості в ситуаціях спілкування, негативізмом стосовно до інших;
- 3) професійна мотивація (ПМ) – рівень робочої мотивації й ентузіазму щодо роботи альтруїстичного змісту. Стан емоційної сфери оцінюється таким показником, як: продуктивність професійної діяльності, оптимізм та зацікавленість у роботі, самооцінка професійної діяльності та ступеня успішності в роботі з людьми.

Для визначення рівня «емоційного вигорання» можна застосувати методику «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Грінберг). Дана методика містить 20 запитань. Досліджуваним пропонується обрати для кожного запитання одну із запропонованих відповідей: «згоден» або «не згоден». Інтерпретація проводиться шляхом аналізу суми балів за рівнями «вигорання»: низький (0-7 балів), середній (8-14 балів), високий (15-20 балів).

Для виміру компонентів «вигорання» використовується також методика «Оцінка власного потенціалу «вигорання» (Дж. Гібсон). Дана методика містить 18 запитань, які відповідають одному із компонентів «вигорання»: деперсоналізація, особиста задоволеність, емоційне виснаження. Досліджуваним пропонується обрати на кожне запитання одну із 6 відповідей. За кожним компонентом «вигорання» підраховується середній бал, а потім за ключем проводиться визначення рівня «вигорання» (низький, середній, високий).

Для виявлення вияву синдрому за такими основними показниками, як: 1) психоемоційне виснаження; 2) особистісне віддалення; 3) професійна мотивація, ми використали методику на визначення психічного «вигорання» О. Рукавішнікова.

Отримані результати показали, що домінуючим виявом синдрому «психічного вигорання» у майбутніх викладачів мистецьких дисциплін є «професійна мотивація». У 62% магістрів вона має вкрай високі значення. Професійна мотивація – рівень робочої мотивації та ентузіазму щодо роботи альтруїстичного змісту. Стан мотиваційної сфери оцінюється таким показником, як продуктивність професійної діяльності, оптимізм і зацікавленість у роботі, самооцінка професійної компетентності та ступеня успішності в роботі з людьми. У 12% опитуваних виявлено високий рівень психоемоційного виснаження, у 19% осіб спостерігається високий рівень особистісного віддалення. Тобто через високі показники третього компонента синдрому – «професійної мотивації» розвиток психічного вигорання перебуває на середньому рівні. За даними дослідження методики «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина–людина» було виявлено, що найбільш вираженою ознакою для досліджуваних є редукція особистих досягнень – 56%, емоційне виснаження мають 30%, і найменш вираженою є деперсоналізація – 14%. Отримані результати свідчать, що

у у майбутніх викладачів мистецьких дисциплін є тенденція до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, виявляється негативізм щодо службової гідності та можливостей, нівелювання особистої гідності, обмеження своїх можливостей, обов'язків щодо інших. Емоційне виснаження розглядається як основна складова «професійного вигорання» та характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням. Деперсоналізація виявляється у деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, у інших – зростання негативізму, цинічності установок і почуттів стосовно реципієнтів: пацієнтів, клієнтів, підлеглих тощо. Отримані дані були піддані статистичній обробці. Згідно з результатами кореляційного аналізу за критерієм Пірсона між емоційним вигоранням за В. Бойко та індивідуально-особистісними якостями за Р. Кеттелом виявлено такі зв'язки. Обернено пропорційний зв'язок між фазою напруження та сміливістю ( $r = -0,419$  при  $p < 0,05$ ). Цей зв'язок свідчить про те, що у майбутніх викладачів мистецьких дисциплін, які переживають напруження, є невпевненими, сором'язливими, прагнуть «знаходитися в тіні». Відрізняються підвищеною чутливістю до стресів, пов'язаних з концертною діяльністю.

Внаслідок кореляційного аналізу між шкалами методики на визначення психічного вигорання А. Рукавішнікова та індивідуально-особистісними якостями за Р. Кеттелом, було виявлено обернено пропорційний зв'язок між шкалою особистісне віддалення та сміливістю ( $r = -0,374$  при  $p < 0,05$ ). Виявлено кореляційні зв'язки між синдромом «вигорання» у професіях системи «людина–людина» та індивідуально-особистісними якостями за Р. Кеттелом. Зокрема є прямий пропорційний зв'язок між шкалою редукція особистих досягнень та емоційною стабільністю ( $r = -0,445$  при  $p < 0,01$ ), самоконтролем ( $r = -$

0,397 при  $p < 0,05$ ), сміливістю ( $r = -0,380$  при  $p < 0,05$ ). Ці зв'язки свідчать про те, що у майбутніх викладачів мистецьких дисциплін, в яких виникає почуття некомпетентності в своїй професійній сфері, усвідомлення неспішності в ній є схильними до лабільності настрою, дратівливості, втоми, недисциплінованості. Їм важко контролювати свої емоції. Прагнуть знаходитися в тіні, невпевнені у своїх силах. За результатами кореляції можна зробити висновок про те, що у майбутніх викладачів мистецьких дисциплін, які переживають професійне вигорання, будуть притаманні такі індивідуально-особистісні якості: внутрішня напруженість, замкнутість, нерішучість, низька здатність до самоконтролю та емоційна лабільність.

**Висновки.** Вивчення механізмів виявлення професійного та емоційного вигорання, як системного ефекту суб'єктно-особистісних, організаційних і соціальних чинників виявляється важливим для багатьох галузей науки і практики, пов'язаних з питаннями практики, професійної дезадаптації, деформації, душевного благополуччя і професійного здоров'я, трудової мотивації, соціальної взаємодії працівників різних професійних груп.

Саме на це направлені наведені нами діагностичні методики дослідження емоційного вигорання, які спрямовані на:

- визначення компонентів «емоційного вигорання» та стадій сформованості емоційного вигорання у фахівця (методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В.В. Бойко), методика «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина-людина» (Г.С. Нікіфоров), методика «Оцінка власного потенціалу «вигорання» (Дж. Гібсон),

- дослідження проявів емоційного вигорання у фахівця на міжособистісному, особистісному та мотиваційному рівнях (методика «Визначення психічного «вигорання» (О.О. Рукавішнікова); методика «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Грінберг).

**Література:**

1. Бойко, В.В. (1999). *Синдром “емоціонального вигорання” в професійній комунікації*. СПб., Питер, 216.
2. Болюбаш, Я.Я. (1997). *Організація навчального процесу у вищих навчальних закладах освіти*. Київ, ВВП «Компас», 64.
3. Велика психологічна енциклопедія.  
<<http://enc.com.ua/velika-psixologichna-enciklopediya/kont-kors/102395-koping-povedinka.html>> (2020, грудень, 06).
4. Водопьянова, Н.Е. (2009). *Психодиагностика стресса*. СПб., Питер, 336.
5. Орел, В.Е. (2005). *Синдром психического выгорания личности*. Москва, Ин-т психологии РАН, 329.

**References:**

1. Boyko, V.V. (1999). Sindrom “emotsionalnogo vyigoraniya” v professionalnom obschenii [Burnout syndrome in professional communication]. SPb., Piter. [in Russian].
2. Boliubash, Ya.Ia. (1997). Orhanizatsiia navchalnoho protsesu u vyshchyykh navchalnykh zakladakh osvity [Organization of the educational process in higher educational institutions]. Kyiv, VVP «Kompas». [in Ukraine].
3. Velyka psykhologichna entsyklopediia [Large psychological encyclopedia]. Retrieved from <http://enc.com.ua/velika-psixologichna-enciklopediya/kont-kors/102395-koping-povedinka.html> [in Ukrainian]. (2020, December, 06).
4. Vodopyanova, N.E. (2009). Psihodiagnostika stressa [Psychodiagnostics of stress]. SPb., Piter. [in Russian].
5. Orel, V.E. (2005). Sindrom psicheskogo vyigoraniya lichnosti [Burnout syndrome]. Moskva, In-t psihologii RAN. [in Russian].

UDC: 378:81`27

**THE SPECIFICS OF TEACHING FOREIGN LANGUAGES TO STUDENTS  
MAJORING IN TOURISM**

**Huliak O. B., PhD of Pedagogics**

<https://orcid.org/0000-0002-9924-6670>

*e-mail:oribak@ukr.net*

Lviv Institute of Economics and Tourism, Lviv, Ukraine

*The article is devoted to considering the peculiarities of professionally oriented foreign language training of tourism students, in particular the factors that ensure high-quality effectiveness in mastering a foreign language and contribute to personal and professional growth. The purpose of this study is to highlight the specifics of teaching foreign languages for the travel industry, determined by the sociocultural nature of tourism and the deepening of globalization processes in the service sector. The methodological basis for analyzing the issues raised are the principles of psychological and pedagogical science about the essence of personality and ways of its formation, in particular about the role of language as a means of cognition and transmission of social experience. Therefore, the main dominants of the educational process in the system of professionally oriented foreign language training of tourism students are competency in effective professional communication of tourism experts as a result of mastering the relevant professional competences when studying the discipline "Foreign language for professional purposes", sociocultural orientation of foreign language teaching and interactivity as a basic principle of professionally oriented education.*

*Key words: intercultural communication, professional competence, general competency, interactivity, sociocultural approach.*

Гуляк О. Б., кандидат педагогічних наук, *Особливості навчання іноземних мов студентів туристичних спеціальностей / Львівський інститут економіки і туризму, Україна, Львів*

*Стаття присвячена розгляду особливостей професійно орієнтованого навчання іноземних мов студентів туристичних спеціальностей, зокрема тих чинників, які забезпечують якісну результативність в оволодінні іноземною мовою та сприяють особистісно-професійному вдосконаленню. Метою даного дослідження є висвітлити специфіку викладання іноземної мови за професійним спрямуванням для сфери туризму, детерміновану соціокультурною природою туристичної діяльності та поглибленням глобалізаційних процесів у сфері послуг. Методологічною основою з'ясування порушених питань є засади психолого-педагогічної науки про сутність особистості та способи її формування, зокрема про роль мови як засобу пізнання та передавання суспільного досвіду. Саме тому, основними домінантами навчального процесу в системі професійно орієнтованого навчання іноземної мови у ЗВО туристичного профілю є компетентність в ефективному професійному спілкуванні фахівців туристичної галузі як результат оволодіння відповідними фаховими компетенціями при вивченні дисципліни «Іноземна мова за професійним спрямуванням», соціокультурне спрямування викладання іноземних мов та інтерактивність як основний принцип професійно орієнтованого навчання.*

*Ключові слова: міжкультурна комунікація, соціокультурна компетенція, компетентність, інтерактивність, професійно орієнтоване навчання*

**Introduction.** As a special form of social interaction, rich in content and various manifestations, modern tourism covers different levels of intercultural

communication, offering tools for comprehensive and harmonious development of personality through dialogue of cultures, which contributes to harmonization of social relations under the conditions of globalization and internationalization of public life. This dialogue of cultures is an instrument of "cultural memory of the nation", which transmits information about the culture of its own people and attitude to the cultural heritage of the neighboring peoples from generation to generation [1].

Consequently, the main "social" task of tourism is, above all, to create favourable conditions for comfortable intercultural interaction, which is supposed to resolve the contradictions of the globalized world and add the humanistic touch to life in an information society, which seeks to preserve the humanistic meaning of communication as a basis for communicative relations, and as a means of preserving the cultural memory of the nation.

Various aspects of multicultural and intercultural education have been the subject of research by such Ukrainian scholars as I. Bekh, O. Gurenko, V. Dziuba, S. Sysoeva, O. Sukhomlynska, V. Yevtukh, A. Yermolenko and others.

From a linguistic point of view, the concepts of "language" and "people", "language" and "culture" are inseparable. Language directly determines the spiritual development of the people, enabling the formation of their worldview. The social nature of tourism facilitates the professionally oriented foreign language training for future professionals in the tourism business through the prism of the culture of the people – the native speaker, since usually the main reason for misunderstanding in intercultural communication is the difference of national consciousness but not language difference [2].

The need for involvement in the culture of the people, whose language is being studied, is acknowledged by leading domestic and foreign methodologists and pedagogues, in particular N. Borysko, L. Golovanchuk, S. Nikolaieva, Ye. Passov, V. Safonova, O. Selivanova, O. Tarnopilsky, G.

Tomakhin, L. Damen, D. Killick, S. Kramersch, J. Munbay, R. Spack, P. Steavens, etc.

**The main objective of this study** is to highlight the specifics of professionally oriented foreign language training of future specialists in tourism, determined by a sociocultural nature of tourism and deepening globalization processes in the service sector, as well as generalize the main aspects of such training in terms of competency in effective professional communication.

**The relevance** of this work lies in substantiating the factors and drivers of professionally oriented foreign language training of tourism students that provide their quality performance in mastering foreign languages and contribute to their personal and professional development.

**The methodological basis for the study** of these issues are the findings of psychological and pedagogical science on the essence of personality and patterns of its formation; about cognition as an active reflecting and transforming activity of a person in the process of formation of his or her professional culture; about the psychological mechanisms underlying the development and consolidation of complex communicative skills, the structure of the motivational sphere of man, and the motivating forces and means of their regulation in the process of teaching foreign languages.

**Presentation of the main material.** Tourism as a sociocultural phenomenon in a globalized world necessarily presupposes the economic culture of its stakeholders and requires professionals who possess the competency in effective professional communication, are capable of intercultural interaction and have the appropriate personal qualities.

The competency in effective professional communication of students majoring in tourism is formed in the process of professionally oriented foreign language training as a result of mastering such professional competencies as:

professional and communicative (ability to communicate orally and in writing with native and non-native speakers in professional communicative situations, choosing appropriate verbal and nonverbal means), discursive (ability to control one's oral and written foreign language speech), sociolinguistic (ability to take into account the nationality and social characteristics of the speaker), sociocultural (capacity for successful intercultural interaction and completion of joint social projects), information competence (ability to use information technologies in professional activity and everyday life), entrepreneurial (ability to analyze and correlate one's own economic interests with the needs of the labor market), strategic (knowledge of general strategies for organizing educational work, cognitive research strategies, communication strategies), etc. [3, p. 4].

To help students acquire the key professional competences while learning foreign languages we use a competence approach, which according to some scholars, has become a methodological basis of the contemporary higher education system, taking into account the society requirements for training competitive specialists, who should be fluent in their profession and willing to improve their skills throughout their lives [4, p. 4].

It must be said, that an integral element of these competences is the competence of personality enhancement, which primarily consists of the relevant knowledge and ability to carry out meaningful activities, in particular moral self-regulation. It also implies the experience of such activity and certain authority over such life strategy – the strategy of permanent personal development as a prerequisite for successful professional activity and sociocultural sustainability. It is acknowledged, that the core of this competence is self-cognition based on reflection. It is also concerned with positive thinking and creativity.

The key role in the development of the above mentioned competences belongs to language, which is the tool of thought, the basic mechanism of acquiring knowledge about the objective world. According to the American

linguist Edward Sapir, language is a way of defining social experience for all who speak that language. It resembles a mathematical system that reflects experience in the true sense of the word only in its most elementary beginnings, but over time becomes a system of concepts that allow you to predict all possible elements of experience in accordance with certain accepted formal rules [5].

While learning the language, the person masters the basic forms and laws of thinking. Consolidating the results of cognitive activity, language enables people to go beyond their immediate sensory perception and makes up the element of their self-consciousness, which is highly important from the perspective of personal and professional growth. As the famous Ukrainian scholar O. Potebnia put it, "language refers to all other means of progress as the first and the main" [6, p. 211].

In addition, extending the competency in effective professional communication in the process of professionally oriented foreign language training ensures the development of general competency of future tourism experts, as a result of mastering the knowledge, skills and abilities that provide the necessary conditions for successful professional activity in the tourism industry, in particular readiness and capacity for international and intercultural communication.

Actually, the sociocultural nature of tourism activity deepens the sociocultural orientation of foreign language training of students majoring in tourism. The methodological principles of the sociocultural approach to education are the science of values (axiology). It emphasizes the development of personality in the process of assigning universal values, the personality being perceived as the greatest value, and focuses on the creation of the appropriate educational environment for the formation of personality in the context of universal culture.

According to Yu. V. Bondarenko, "... in the world of fierce competition and rapid technological change, sociocultural development is a must. ... Professional training at the level of the world standards and education at the level of universal values is an integral part of solving the main problems of ensuring growth in an open economic society " [7, p. 74].

In the process of teaching professionally oriented foreign languages to students of a tourist profile, the inseparable nature of the language and culture of the people becomes especially obvious. The very nature of tourism activity deepens the cultural content of educational courses and determines the sociocultural approach to teaching foreign languages, since from a linguistic perspective, learning a new language is the acquisition of a new point of view in the former worldview, as each language forms a fabric woven from the concepts and ideas of a particular part of humanity.

Awareness of the cultural features of native speakers – their traditions and customs, communicative behavior and etiquette, the ability to adequately use this knowledge for effective communication between different cultures makes up the sociocultural competence of the tourism business representatives, i.e. sociocultural knowledge and skills that facilitate the appropriate intercultural professional communication.

In view of new challenges and contradictions of the globalized world it is highly important that the sociocultural competence formed in the process of foreign language training of students majoring in tourism should include such components as linguistic (background knowledge, non-equivalent vocabulary, toponyms, anthroponyms, phraseologisms), sociolinguistic (formulas of speech etiquette, politeness rules, expressions of folk wisdom) and country studies (knowledge of culture, history, traditions and customs of the people).

However, an integral part of effective professional communication in the field of travel and hospitality is not only knowledge of foreign languages,

including sociocultural one, but also the awareness of the language culture, i.e. the capacity for the appropriate choice and organization of language means, which in a certain communicative situation in compliance with modern language norms and communication ethics allow to achieve the purpose of communication ensuring the greatest communicative effect.

Moreover, it is essential to consider the social division of language, which according to linguist R. Bart, takes place not at the level of the language system, which is understood by all, but at the level of discourse and its varieties. From his point of view, we stay within the language of our social and professional zone, and such self-restraint allows us to somehow adapt to the fragmentation of our society [8, p. 524]. Therefore, we should carefully use professional words that help the representatives of the same profession distinguish the concepts that are common names for non-specialists. For example, such professional words as "destination", "attractions", "dining district", "entertainment district", "highlight", "all-inclusive", "low-cost", "layover", "full board", "half board", "familiarization trip", "holiday rep", etc. for non-specialists have little information value. Such vocabulary serves people of the same profession for more accurate and concise expression of opinion, but in communication with clients for better understanding it is recommended to use more neutral vocabulary. In business conversation it is not recommended to overdo difficult scientific terms. You should not strain the interlocutor, even if he is well-educated.

According to F. Kuzin, an author of the popular book on business ethics and psychology "Culture of Business Communication", business people should have a set of ready-made and tested by many years of business communication standard clichés, so that one could formulate the desired opinion by analogy with them, which makes professional communication clear and effective [9].

The content of course books for learning foreign languages for the tourism industry takes into account the peculiarities of communicative behavior of the representatives of this sphere. Topics for discussion, lexical and grammatical exercises, listening tasks, communicative situations reflect typical situations of professional communication in the tourism business and offer a lot of language structures that facilitate the position of the speaker, allowing him to spend no extra effort to find the right wording. They help briefly, clearly and politely express concepts, wishes, and requests, optimize conversations and negotiations, etc.

Since tourism is primarily a field of human interaction, in the process of foreign language training it is essential to focus on interactive technologies of foreign language teaching, in particular such methods of interactive instruction as: project method, case study method, cluster method, method of “brainstorming”.

Project work is offered to students to summarize knowledge of the topics under study, usually in the form of presentations. The use of this method creates the appropriate conditions for the formation of skills and abilities embodied in the final intellectual product, as well as for the development of independence, creativity of students, the ability to think logically, make decisions, identify and solve problems. It is widely used in the process of students' research, for example, when preparing for participation in students' scientific conferences in foreign languages and cultural events for the Day of Tourism.

Communicatively oriented course books recommended for teaching the discipline "Foreign language for professional purposes" to students majoring in tourism, contain interesting tasks for case study – case study method or method of specific situation – interactive technology that uses real economic, social, and business situations as material for analysis, discussion, search for optimal solutions, etc. The use of case method helps to implement a

communicative approach to foreign language training, since students are offered such communicative situations that encourage natural speech and help create a language environment in the classroom. For example,

**Case study:** Improve a service.

**Aim:** To reduce costs and customer service at CheapSky Airlines.

- 1 Read about problems that airline staff have to deal with.
- 2 Listen to a meeting about the problems with air rage and how to solve them.
- 3 Discuss ways to reduce costs and improve customer service [10, p.22]

Since case technology is an algorithmic process – analysis, discussion, finding the optimal solution to a specific problem or situation (case) – it is important that you should follow this orderly sequence.

The cluster method in professionally oriented foreign language teaching can be used to systematize vocabulary on a number of related topics or to combine several topics for more detailed further consideration. For example, the cluster "Tourism as a business activity" usually combines the following topics: "Activities of tour operators and travel agencies", "How to create a package holiday", "The most popular travel destinations in Europe", "Tourism development in Ukraine", "Responsibilities of a travel agent", "Marketing in tourism". "Business in Information Society" cluster may cover the following issues: "IT in modern society", "Use of IT in tourism", "International computer reservation systems and their application", "Internet in students' life". "The use of IT in the study of foreign languages", "The problem of maintaining the privacy of information in the information society", etc.

It should be noted that under the conditions of interactive training the role of the teacher in the educational process changes. In interactive instruction, the teacher becomes an equal partner, organizer of creative activities and consultant. His activity gives way to the activity of students, his efforts are aimed at creating conditions for the implementation of their

initiative. Under such conditions, the teacher does not only transmit new knowledge but encourages students to search independently, since they are full participants in pedagogical interaction and their experience is as important as the experience of the teacher.

In addition, such educational environment satisfies the needs of personality-oriented communication of students and significantly increases their motivation, since it is well known that only what is needed and interesting is learned quickly and easily.

Motivation to master a foreign language, readiness for foreign language professional communication of future tourism experts is considerably optimized by means of IT tools and IT technologies. The use of E-learning (learning with the use of computer programs, distance learning, virtual learning, mobile learning, etc.) expands the possibilities of foreign language education, in particular *by way of* approaching real communication situations that activate speech activity of students and increase their cognitive capacity for learning foreign languages.

**Conclusions.** Professionally oriented foreign language teaching of tourism students focuses on the effective mastery of foreign languages as a means of effective communication in the field of professional interaction and a factor of intercultural communication on the international market of tourist services.

The sociocultural nature of tourism, which implements the potential of the nation's cultural memory, determines the specifics of foreign language training of specialists in this field. Consequently, the main dominants of the educational process are competency as a result of mastering the relevant professional competences during the study of the discipline "Foreign language for professional purposes", sociocultural orientation of foreign language training and interactivity as a key principle of professionally oriented education.

Professionally oriented foreign language training is also a powerful driver of personal development of future tourism experts, in particular, in terms of expanding their cognitive abilities and self-awareness, which is provided by intensive use of language as a means of cognition and communication.

Since in modern society, high-quality language education is a national priority and a prerequisite for national security, teaching foreign languages to tourism students should be aimed at achieving high-quality results that ensure permanent professional growth as well as moral and psychological health.

### **References:**

1. Shulha, N. V. (2011). *Mizhkulturni komunikatsii yak sposib podolannia etnichnoho konfliktu* [Intercultural communication as a way to overcome ethnic conflict]. *Innovatsiini protsesy ekonomichnoho ta sotsialno-kulturnoho rozvytku: vitchyzniani ta zarubizhnyi dosvid: Materialy IV Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii molodykh uchenykh i studentiv* [Innovative processes of economic and sociocultural development: domestic and foreign experience: Materials of the IV International Scientific and Practical Conference of Young Scientists and Students], Ternopil, Ekonomichna dumka TNEU, 243-245. [in Ukrainian].
2. Safonova, V. V. (1992). *Sociokul'turnyj podhod k obucheniju inostrannomu jazyku kak special'nosti* [Socio-cultural approach to teaching a foreign language as a specialty]. (Dis. d-ra ped. nauk [doctoral dissertation in pedagogics]). Moskovskij gosudarstvennyj universitet im. M. V. Lomonosova [Moscow State University named after M.V. Lomonosov], Moscow. [in Russian].
3. *Inozemna mova za profesiinym spriamuvanniam: prohrama navchalnoi dystsypliny, 2018* (Lvivskyi instytut ekonomiky i turizmu). [Foreign language

for professional purposes: program of the educational discipline, 2018 (Lviv Institute of Economics and Tourism)]. Lviv, LIET. [in Ukrainian].

4. Maiier, N. (2017). The methodological training of future university teachers to implement intercultural foreign language education: the competency-based approach. *Advanced Education*, no. 8, 4-9. [in Ukrainian].

5. Sapir, E. (1993). *Izbrannye trudy po jazykoznaniju i kul'turologii: Per. s angl* [Collected works on linguistics and cultural studies]. Moscow, Progress. [in Russian].

6. Potebnia, A. (1976). *Jestetika i pojetika* [Aesthetics and poetry]. Moscow. [in Russian].

7. Bondarenko, Yu. V. (2011). *Humanitarni skladovi profesiinoi kompetentsii maibutnikh inzheneriv-pedahohiv* [Humanitarian components of professional competence of future engineers-teachers ]. *Pedagogika formuvannia tvorchoi osobystosti u vyshchii i zagalnoosvitnii shkolakh: zb. nauk. pr.* [Pedagogics of developing a creative personality in higher and secondary schools: col. of scientific papers]. Zaporizhzhia, vol. 20 (73), 73-77. [in Ukrainian].

8. Bart, R. (1989). *Izbrannye raboty. Semiotika. Pojetika* [Selected works. Semiotics. Poetics]. Moscow. [in Russian].

9. Kuzin, F. A. (2002). *Kul'tura delovogo obshhenija: praktich. posobie : 6-e izd., pererab. i dop.* [Culture of business communication: practical manual: 6th ed., reworked and ext.]. Moscow, Os' – 89. [in Russian].

10. Strutt, P. (2013). *English for International Tourism: intermediate coursebook*. London, Pearson Education Limited. [in English].

УДК 378.1

## МІЖКУЛЬТУРНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК НЕОБХІДНА СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ

кандидат педагогічних наук, доцент, Резунова О. С.

<https://orcid.org/0000-0003-3315-0294>

e-mail: rizzolena2@gmail.com

Дніпровський державний аграрно-економічний університет, Україна,  
Дніпро

*Зростання відкритості державних економік, збільшення вільного руху людей, капіталів і товарів між країнами зумовлює необхідність опанування випускниками закладів вищої освіти міжкультурною компетентністю. Мета даної статті полягає в розкритті сутності поняття міжкультурна компетентність як частини професійної підготовки сучасного фахівця та аналізі базових для дослідження понять «культура», «компетентність», «міжкультурна компетентність». Методологію проведеного дослідження становить система методологічних принципів (об'єктивності, комплексності), підходів (культурологічного) та відповідних методів (аналізу, синтезу, інтерпретації та узагальнення).*

*На основі аналізу наукових джерел доведено, що термін «міжкультурна компетентність» слід трактувати як спосіб реагування в ситуаціях міжкультурної взаємодії. Особлива увага приділена складовим міжкультурної компетентності сучасного фахівця, які включають: знання (мови іноземного партнера, культури країни, можливих бар'єрів міжкультурної взаємодії, способів їх запобігання та подолання); уміння (будувати власну поведінку відповідно до норм іншої культури в ситуаціях міжкультурного спілкування); готовність і бажання особистості вступати в контакт*

*із представниками країн світу; особистісні якості (терпимість, емпатія, комунікабельність, толерантність, тактовність).*

*Отже, ефективне ділове міжкультурне спілкування мало ймовірно при відсутності в учасників спілкування міжкультурної компетентності, а наявність у сучасних фахівців міжкультурної компетентності робить їх конкурентоспроможними на міжнародному ринку праці.*

*Ключові слова: культура, міжкультурна компетентність, спеціаліст, випускник закладу вищої освіти, міжнародне спілкування.*

*Резунова Е. С., кандидат педагогических наук, доцент, Межкультурная компетентность как необходимая составляющая профессиональной компетентности современного специалиста / Днепровский государственный аграрно-экономический университет, Украина, Днепр*

*Рост открытости государственных экономик, увеличение свободного движения людей, капиталов и товаров между странами вызывает необходимость овладения выпускниками высших учебных заведений межкультурной компетентностью. Цель данной статьи состоит в раскрытии сущности понятия межкультурная компетентность как части профессиональной подготовки современного специалиста и анализе базовых для исследования понятий «культура», «компетентность», «межкультурная компетентность». Методологию проведенного исследования составляет система методологических принципов (объективности, комплексности), подходов (культурологического) и соответствующих методов (анализа, синтеза, интерпретации и обобщения).*

*На основе анализа научных источников доказано, что термин «межкультурная компетентность» следует трактовать как способ реагирования в ситуациях межкультурного взаимодействия. Особое*

внимание уделено составляющим межкультурной компетентности современного специалиста, которые включают: знания (языка иностранного партнера, культуры страны, возможных барьеров межкультурного взаимодействия, способов их предотвращения и преодоления) умения (строить собственное поведение в соответствии с нормами другой культуры в ситуациях межкультурного общения); готовность и желание личности вступать в контакт с представителями стран мира; личностные качества (терпимость, эмпатия, коммуникабельность, толерантность, тактичность).

Итак, эффективное деловое межкультурное общение маловероятно при отсутствии у участников общения межкультурной компетентности, а наличие в современных специалистов межкультурной компетентности делает их конкурентоспособными на международном рынке труда.

Ключевые слова: культура, межкультурная компетентность, специалист, выпускник учреждения высшего образования, международное общение.

*O. S. Rezunova, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate professor, Intercultural competence as a necessary component of the professional competence of a modern specialist / Dnipro State University of Agriculture and Economics, Ukraine, Dnipro*

*The growing openness of state economies, increasing the free movement of people, capital and goods between countries necessitates the acquisition of intercultural competence by graduates of higher education institutions. The purpose of the article is to reveal the essence of the concept of intercultural competence as part of the professional training of a modern specialist and to analyze such basic concepts of the research as «culture», «competence», «intercultural competence».*

*The methodology of the study is a system of methodological principles (objectivity, complexity), approaches (culturological, axiological) and appropriate methods (analysis, synthesis, interpretation and generalization).*

*Based on the analysis of scientific sources, it is proved that the term "intercultural competence" should be interpreted as a way to respond in situations of intercultural interaction. Particular attention is paid to the components of intercultural competence of the modern specialist, which include: knowledge (foreign partner language, culture of the country, possible barriers to intercultural interaction, ways to prevent and overcome them); ability (to build their own behavior in accordance with the norms of another culture in situations of intercultural communication); willingness and desire of the individual to come into contact with representatives of the world; personal qualities (tolerance, empathy, sociability, tolerance, tact).*

*The conclusions state that effective business intercultural communication is unlikely in the absence of participants intercultural competence and modern specialists should have intercultural competence to be competitive in the international labor market.*

*Key words: culture, competence, specialist, graduate of higher education institution, international communication.*

**Вступ.** Сучасна епоха, що характеризується процесами формування глобального світового співтовариства, безумовно, вимагає вироблення нових пріоритетів і цінностей, орієнтованих на взаємодію і інтернаціоналізацію. Ці цінності впроваджуються в усі галузі соціальної життєдіяльності людини, але особливо актуальний їх прояв в сфері вищої освіти, на яку покладаються величезні надії по вихованню фахівців в дусі демократії і діалогізма.

Заклади вищої освіти повинні виховувати майбутніх фахівців у дусі глобального громадянства задля кращого служіння національній та

міжнародній спільноті. Це вимагає вироблення глобальної компетентності, яка виявляється у формуванні відчуття громадянської відповідальності, що виходить за межі місцевого або навіть національного рівня.

Зміни в суспільному, політичному та економічному житті України за останнє десятиліття викликали перетворення в різних соціальних сферах, в тому числі в системі вищої освіти. Інтернаціоналізація всіх сфер суспільного життя, розширення міжнародних контактів і співробітництва, політика інтеграції в європейське і світове співтовариство, входження України в загальноєвропейський освітній простір ставить перед закладами вищої освіти завдання випустити конкурентоспроможного фахівця з чітко сформованою міжкультурною компетентністю.

**Теоретичне обґрунтування проблеми.** Аналіз наукових публікацій виявив, що поняття міжкультурної компетентності досліджувалося багатьма зарубіжними вченими і в різні часи називалось: міжкультурна ефективність, міжкультурна компетентність, компетентність міжкультурної комунікації, крос-культурна ефективність, компетентність різноманіття, багатокультурна компетентність та ін.

Вчені вітчизняні та близького зарубіжжя досліджували міжкультурну компетентність згідно кількох напрямів: формування соціокультурної компетенції студентів (Р. Гришкова, І. Закірянова, О. Квасник); концепція діалогу культур у навчанні іноземним мовам (В. Библер, А. Літвінов, Е. Пассов, О. Троїцька); основ міжкультурної та іншомовної комунікації (Е. Верещагін, Г. Єлізарова, Е. Шубин); формування міжкультурної компетенції (І. Зимня, О. Сніговська); міжкультурна комунікативна компетенція студентів в процесі професійної підготовки (І. Бахов, О. Кричківська, А. Приходько).

**Мета статті:** розкрити сутність поняття міжкультурна компетентність як частини професійної підготовки сучасного фахівця.

**Результати та дискусії.** Міжкультурна комунікація визначається як взаємодія осіб, які є представниками різних культур, кожен з яких має свою мову, типи поведінки, ціннісні установки, звичаї і традиції. Саме приналежність індивіда до певної соціокультурної і мовної спільності зумовлює його взаємодію з іншими індивідами. Міжкультурна комунікація ґрунтується на процесі символічної взаємодії між індивідами і групами, культурні відмінності яких можна розпізнати; сприйняття і ставлення до цих розбіжностей впливають на вид, форму і результат контакту [5].

Для того, щоб забезпечити адекватне застосування понятійного апарату у нашому науковому дослідженні, уточнимо сутність понять «культура», «компетентність», «міжкультурна компетентність».

Перш за все потрібно згадати про те, що в силу свого глибокого змісту поняття «культура» має близько 300 визначень. І це загальновідомий факт. Сьогодні серед вчених і дослідників найбільш популярними є наступні тлумачення феномену культура:

1) це інформаційна програма діяльності, система «архетипів», відповідно до якої здійснюється і відтворюється весь організований процес життя;

2) сценарій діяльності, поведінки і спілкування, представлений різноманітністю знань, норм, навичок, ідеалів, зразків діяльності і поведінки, ідей, гіпотез, вірувань, цілей, ціннісних орієнтацій, і т.п. ;

3) картина світу і спосіб сприйняття дійсності [2].

Педагогічна наука почала займатися питаннями компетентності пізніше інших наук, базуючись на результатах досліджень в галузі соціології, психології, філософії, математики, кібернетики та ін. На сучасному етапі розвитку в педагогіці не існує точного визначення понять

«компетентність» і «компетенція». Дослідники визначають проблематику даного питання по-різному.

А.Хуторский вважає, що поняття «компетенція» є більш вузьким ніж «компетентність» та тлумачиться як сукупність взаємопов'язаних якостей особистості (знань, умінь, навичок, способів діяльності), що задаються по відношенню до певного кола предметів і процесів і необхідних для якісної продуктивної діяльності по відношенню до них. Компетентність - це володіння, людиною відповідною компетенцією, що включає його особистісне ставлення до неї і предмету діяльності. Таким чином, компетенція це комплекс особистісних характеристик, необхідний для функціонування в суспільстві, компетентність - досвід в тій чи іншій області [6].

Дослідниця І.Зимня визначає «компетентність» як таку, що ґрунтується на знаннях, інтелектуально і особистісно обумовленому досвіді соціально-професійної життєдіяльності людини, як сукупність знань і практично засвоєних навичок, умінь. Компетенція інтерпретується вченою як пасивний елемент абстрактної сутності [1].

Здійснений аналіз досліджуваного феномену дозволив визначити, що компетентність стосується особи та її здатності якісно виконувати роботу, в тому числі і готовності до дій в нестандартній ситуації. Ця готовність обумовлюється особистісними характеристиками людини, а саме впливом внутрішніх чинників (досвіду, цінностей). Певні знання, уміння, навички, досвід, особистісні якості, прагнення, готовність і здатність вирішувати проблеми та розв'язувати завдання реальної практичної діяльності і є компетентністю індивіда. Фахівець бере на себе відповідальність за ефективність своєї роботи, виконуючи її через власну систему цінностей. Саме індивідуальне ставлення робить компетенції суб'єктивними, що впливає на предмет і результат діяльності. Таким

чином, компетентність це цілий ряд компетенція, які дозволяють особистості успішно виконувати певну діяльність.

Перейдемо до визначення терміну «міжкультурний». Аналіз відповідної наукової літератури підтверджує, що такі терміни як міжкультурний (intercultural), крос-культурний (cross-cultural), транскультурний (transcultural) та мультикультурний (multicultural) та етнокультурний (ethnocultural) в більшості європейських країн є тотожними [4].

На думку А.Садохіна, під міжкультурною компетентністю слід розуміти комплекс знань і вмінь, які дозволяють індивіду адекватно оцінювати комунікативну ситуацію, тобто ефективно використовувати як вербальні, так і невербальні засоби, втілювати в практику комунікативні наміри і перевіряти результати комунікації за допомогою зворотнього зв'язку [5].

Дослідниця А. Новицька переконана що під «міжкультурною компетентністю» потрібно розглядати здатність існувати і ефективно здійснювати професійну діяльність в полікультурному світі [3].

Таким чином, узагальнюючи різні підходи до визначення поняття «міжкультурна компетентність», можна зазначити, що основними її структурними компонентами є: способи реагування в ситуаціях міжкультурної взаємодії; міжкультурна грамотність; типи етнічної ідентичності; ціннісна сфера, вербальні і невербальні комунікації; релігія, звичаї і традиції і т.д.

Крім того, міжкультурну компетентність сучасного фахівця можна трактувати як інтегративну особистісно-професійну якість, яка дозволяє індивіду саморозвиватися, що забезпечує успіх у розв'язанні завдань міжкультурної комунікації, адаптацію та самореалізацію фахівця в іншомовному суспільстві.

Формування і розвиток міжкультурної компетентності відображає етапи культурного самовизначення особистості в процесі міжкультурного спілкування:

- стадія етноцентризму ( «оціночні судження» добре »або« погано »щодо досліджуваної культури»);

- стадія культурного самовизначення (визначення свого місця «в спектрі культур, усвідомлюючи себе в якості культурних об'єктів»);

- стадія діалогу культур (навчаються готувати «ставити себе на місце інших; проявляти ініціативу при встановленні міжкультурних контактів; прогнозувати і розпізнавати соціо-культурні прогалини, що ведуть до нерозуміння, створення помилкових стереотипів, невірної інтерпретації фактів культури, міжкультурним конфліктам; приймати на себе відповідальність за усунення всілякого міжкультурного нерозуміння; виступати в якості повноцінних представників рідної культури; самообучаться і функціонувати самостійно в полікультурному світі [8].

Відповідно до наукових досліджень багатьох вчених, міжкультурна компетентність фахівця має наступні складові:

- *знання*: мови іноземного партнера, культури країни (історії, мистецтва, економіки тощо); міжкультурних розходжень, психології, можливих бар'єрів міжкультурної взаємодії, способів їх запобігання та подолання, культурних цінностей і установок власної й інших культур, відносності цінностей тощо;

- *уміння*: будувати власну поведінку відповідно до норм іншої культури в ситуаціях міжкультурного спілкування, сприймати психологічні, соціальні, культурні розходження; справлятися зі стресом, переборювати суперечності й конфлікти в контактах, здійснювати міжкультурну комунікацію в стилі співробітництва, аналізувати свою й іншу культуру, переборювати стереотипи; обирати комунікативні засоби залежно від ситуації спілкування тощо;

- *готовність і бажання* особистості вступати в контакт із представниками країн світу; відкритості до пізнання інших культур;

- *особистісні якості*, до яких належать терпимість до неоднозначності (здатність справлятися без агресії із суперечливими ситуаціями); емпатія (здатність поставити себе на місце співрозмовника, зрозуміти його точку зору, відчувати його стан і врахувати це у своєму поведженні); стійкість до дратівних факторів у міжкультурному спілкуванні; відсутність упереджень (здатність сприймати, переробляти незвичайну, суперечну попередньому досвіду інформацію) комунікабельність, толерантність, тактовність тощо.

Таким чином, ефективне ділове міжкультурне спілкування мало ймовірно при відсутності в учасників спілкування міжкультурної компетентності. Фахівець, що володіє даною компетентністю, володіє вміннями:

- знання про різноманітність ідей і видів діяльності, які є характерними різним людським товариствам в усьому світі; усвідомлення того, як ці ідеї і види діяльності співвідносяться; розуміння того, як ідеї і види діяльності, пов'язані з власною культурою, можуть бути розглянуті з іншої, більш об'єктивної точки зору;

- здатність розуміти і тлумачити відмінні від власних манери, моделі поведінки з метою встановлення комунікації, адекватної досліджуваній культурі, і ефективної участі в ній.

**Висновки.** Надзвичайно важливо, щоб сучасні заклади вищої освіти продовжували сприяти розвитку академічних та професійних навичок майбутніх спеціалістів, проте епоха глобалізації вносить свої корективи і вимагає випускників з добре сформованою міжкультурною компетентністю.

Аналіз опрацьованої літератури зарубіжних та вітчизняних дослідників щодо сутності міжкультурної компетентності, дозволив нам

зробити висновок про те, що для досягнення ефективної міжкультурної комунікації, фахівець повинен володіти не лише знаннями та вміннями, але й вміти їх поєднуватися з відкритістю, гнучкістю власного мислення, а також із вмотивованим бажанням здійснювати ефективно міжкультурне спілкування. Також формування міжкультурної компетентності передбачає готовність індивіда до взаємодії з іншими системами культурної орієнтації та базується на повазі інших культурних цінностей. Міжкультурна компетентність є здатністю розпізнавати, поважати і ефективно використовувати відмінності в сприйнятті, мисленні і поведінці своєї і чужої культури у міжкультурних контактах.

Таким чином, все зростаюча в світі полікультурність зумовлює завдання вищої освіти - випускати фахівців, здатних успішно справлятися з неоднозначними робочими проблемами і взаємодіяти з колегами і клієнтами, що відносяться до різних культур. Випускники, наділені міжкультурною компетентністю, зможуть зайняти своє місце в сучасному суспільстві та сприяти ефективному функціонуванню свого роботодавця.

Потреба у підготовці фахівців, готових до конструктивної взаємодії у сфері міжкультурної комунікації спрямовує педагогічну науку на пошук ефективних шляхів, форм та методів формування досліджуваної якості особистості. Перспективу подальших досліджень вбачаємо в розробленні методичної системи формування міжкультурної компетентності майбутніх спеціалістів спрямовану на здатність вибудовувати конструктивну партнерську взаємодію з міжнародними партнерами, адже саме це є нагальною вимогою сьогодення.

### ***Література:***

1. Зимняя, И.А. Ключевые компетенции - новая парадигма результата образования. *Высшее образование сегодня*. 2003. N 5. С.34-42.

2. *История и культурология*. Изд. второе, перераб. и доп.: Учебное пособие для студентов вузов / Н.В.Шишова, Т.В.Акулич, М.И.Бойко и др.; Под ред. Н.В.Шишовой. М.: Логос, 2000. 456 с.
3. Новицкая А. В. Формирование общекультурной компетентности аспирантов в системе многоуровневого образования: автореф. дис. на соискание степени канд. пед. наук: 13.00.08. Ставрополь, 2012. 24 с.
4. Попсуй А. Умение жить, учиться и действовать. (К вопросу определения дефиниции межкультурного подхода в школьной системе обучения иностранного языка). *Иностранные языки в образовательных учреждениях*. 2008. № 1. С. 30-35.
5. Садохин А. П. *Межкультурная коммуникация*: М.: «Академия», 2009. 340 с.
6. Хуторской А.В. *Практикум по дидактике и современным методикам обучения*. СПб.: Питер, 2004. 541 с.
7. Bowden J. *Competency – Based Education – Neither a Panacea nor a Pariah*: URL: [www.crm.hct.ac.ae/events/archive/tend.018.bowden.html](http://www.crm.hct.ac.ae/events/archive/tend.018.bowden.html). (дата звернення: 09.12.2020).
8. Byram M., Zarate G. Defining and Assessing Intercultural Competence: Some Principles and Proposals for the European Context. *Language Teaching*, 1996. № 10. P. 67.

**References:**

1. Zimnyaya, I.A. (2003) *Klyuchevye kompetencii - novaya paradigma rezultata obrazovaniya*. [Key competencies are a new paradigm of educational outcomes] *Vysshee obrazovanie segodnya*, no. 5, 34-42. [in Russian].
2. Shishova, N.V., Akulich, T.V., Bojko, M.I. (2000) *Istoriya i kulturologiya* [History and cultural studies]. [in Russian].
3. Novickaya, A. V. (2012) *Formirovanie obshchekulturnoj kompetentnosti aspirantov v sisteme mnogourovnevnogo obrazovaniya* [Formation of general

*cultural competence of graduate students in the system of multilevel education]: avtoref. dis. ... kand. ped. nauk. Stavropol [in Russian].*

4. Popsuj, A. (2008) *Umenie zhit, uchitsya i dejstvovat. ( K voprosu opredeleniya definicii mezhkul'turnogo podhoda v shkol'noj sisteme obucheniya inostrannogo yazyka) [Ability to live, learn and act. (On the question of determining the definition of an intercultural approach in the school system of teaching a foreign language)]. Inostrannye yazyki v obrazovatel'nyh ucherezhdeniyah [in Russian].*

5. Sadohin, A. P. (2009). *Mezhkul'turnaya kommunikaciya. [Intercultural communication] M.: «Akademiya» [in Russian].*

6. Hutorskoj, A.V. (2004) *Praktikum po didaktike i sovremennym metodikam obucheniya. [Workshop on didactics and modern teaching methods] SPb.: Piter, [in Russian].*

7. Bowden, John. (2001). Competency – Based Education – Neither a Panacea nor a Pariah: URL: [www.crm.hct.ac.ae/events/archive/tend.018.bowden.html](http://www.crm.hct.ac.ae/events/archive/tend.018.bowden.html). (reviewed: 09.12.2020) [in English].

8. Byram, M., Zarate, G. (1996) Defining and Assessing Intercultural Competence: Some Principles and Proposals for the European Context. *Language Teaching*, no. 10, 67 [in English].

УДК 378:14

## РОЗВИТОК ХРИСТИЯНСЬКОЇ МОРАЛІ ДОШКІЛЬНИКІВ У ГАЛУЗІ ЕКОЛОГІЧНОГО ВИХОВАННЯ

доктор філософії, Тушніцький Н. І.

<https://orcid.org/0000-0002-3858-4115>

e-mail: [tyshnitskiy@gmail.com](mailto:tyshnitskiy@gmail.com)

Національний університет «Львівська політехніка», Україна, Львів

*Ідеї морального виховання передбачають реалізацію моральних цінностей, що здійснюється у поєднанні досвіду світського та релігійного виховання. Виявлено тенденції розвитку християнських моралей у дошкільників: посилення уваги до християнської педагогіки та пастирології, аксіологізації змісту навчання та виховання дошкільників, переорієнтація з атеїстичного на християнський світогляд, зняття заборон радянського періоду на релігійне виховання, залучення пасторів до морального виховання дошкільників, побудова виховного процесу на національних цінностях, посилення релігійної спрямованості виховання дошкільників, інтеграції світських та релігійних виховних впливів у формуванні моралі дошкільника, концептуалізації, мультикультурності, оновлення форм, методів та засобів роботи з дошкільниками за рахунок розвитку інформаційно-комунікативних технологій; розширення мережі релігійних навчальних закладів; прогностичності тощо. Культуротворча природа екологічної парадигми ґрунтується на екологізації моралі, утвердженні екологічного імперативу як головного етичного ідеалу людства, побудованого на основі екологічних цінностей і норм, які, у свою чергу, формують відповідальність людини за все живе. Особливим чинником екологічного виховання є організація цілеспрямованого спілкування з природою, хоч у якій формі воно б організовувалося. У такому разі*

реалізується принцип природодоцільності, який сьогодні стає таким, що є домінуючим у системі екологічного виховання. Методика пастирської роботи з дітьми дошкільного віку задає межі формування дитиною власної сутності через пастирську допомогу в діалозі з Вищою Сутністю як процес формування екологічної свідомості, що охоплює такі ключові категорії, як світогляд, відносини, цінності, поведінку.

Ключові слова: культура, формування, дошкільники, екологічний підхід, духовні цінності, духовність.

*Nazar Tushnitskyi, Doctor of Philosophy, Development of christian morals of preschool children in the field of ecological education / Lviv Polytechnic «National University», Ukraine, Lviv*

*The ideas of moral education involve the realization of moral values, which is carried out in a combination of experience of secular and religious education. Trends in the development of Christian morality of preschoolers are revealed: axiologization of the content of education and upbringing of preschoolers, lifting of prohibitions of the Soviet period on religious education, reorientation from atheistic to Christian worldview, increasing attention to Christian pedagogy and pastoralism, involvement of pastors in the moral education of preschoolers, building the educational process on national values, strengthening the religious orientation of preschool education, integration of secular and religious educational influences in the formation of preschool morality, conceptualization, multiculturalism, updating forms, methods and means of working with preschoolers through information and communication technologies; expansion of the network of religious educational institutions; prognosticity, etc. The cultural nature of the ecological paradigm is based on the greening of morality, the establishment of the ecological imperative as the main ethical ideal of mankind, built on the basis of ecological values and norms, which, in turn, form human*

*responsibility for all living things. A special factor of environmental education is the organization of purposeful communication with nature, in whatever form it would be organized. In this case, the principle of natural expediency is realized, which today is becoming dominant in the system of environmental education. The method of pastoral work with preschool children sets the boundaries of the child's formation of their own essence through pastoral assistance in dialogue with the Higher Essence as a process of forming environmental consciousness, covering such key categories as worldview, attitudes, values, behavior.*

*Key words: morality, Christian morality, education, culture, formation of Christian morality, preschoolers, ecological approach.*

**Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями.** Мірилом ефективності морального виховання слугує моральність, виражена у щоденній поведінці дитини (її вчинки, переконання, нахили, почуття, звички, стійкі моральні якості тощо).

У зв'язку зі суттєвими змінами у взаємовідносинах людини з природою загострюються суперечності між ними, глобально перебудовується біосфера, назріває екологічна криза. В Україні на екологію негативно впливають атомні станції, шкідливі хімічні виробництва тощо. Така екологічна ситуація вимагає покращення якості екологічної освіти та виховання, «примушує переглянути багато установок світоглядного, методологічного, ідеологічного та соціального характеру на систему природа-людина» [2, с. 3]. Екологічна культура, особливо її етичний аспект, формується у процесі цілеспрямованого впливу суспільства на індивідуальну природу людини, за допомогою якого вона присвоює історично створену соціальну й екологічну культуру, об'єктивовану в «другій природі» і сукупності форм суспільної практики.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких розглядалися аспекти цієї проблеми і на яких обґрунтовується автор; виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Зазначену проблему представлено в дослідженнях відомих учених. Зокрема ми послуговувалися працями, де розглянуто такі питання як розвиток духовного потенціалу особистості дошкільника (О. Долинна [3]); екологічна діяльність як складова соціокультурного процесу (І. Ліпич [4]); формування екологічних знань учнів (Н. Магура [2]); організація духовно-морального виховання дітей у дошкільних закладах (В. Панченко [5]); формування у старших дошкільників цілісного світобачення (О. Кононко [6]); розвиток педагогічної освіти в Україні (В. Черкасов [7]); моральне виховання (К. Чорна [1]); екологічне виховання (Г. Ярчук [8]) та ін. Вчені зазначають, що у перші роки закладається основа фізичного, психічного, емоційного здоров'я особистості, культурної й особистісної індивідуальності.

Ідеї морального виховання передбачають реалізацію моральних цінностей, що здійснюється у поєднанні досвіду світського та релігійного виховання. Для християнського виховання дитина повинна спочатку елементарно пізнати світ, навколишнє середовище, усвідомити своє «Я». У підсвідомості мають бути закладені добрі почуття, тепло і ласка, щоб не допустити формального засвоєння азів релігійних понять і догм. Основними детермінантами (визначниками) роботи з дітьми дошкільного віку є: антропологія пастирства, пастирська психологія, пастирська педагогіка, дошкільна освіта, дошкільне виховання, сімейно-родинна освіта, сімейно-родинне виховання, церковний спів, координаторська діяльність пресвітера, зацікавленість тощо (ставлення до природи, рослин, тварин, дітей, дорослих). Виявлено тенденції розвитку християнської моралі дошкільників: аксіологізації змісту навчання та виховання дошкільників, зняття заборон радянського періоду на

релігійне виховання, переорієнтація з атеїстичного на християнський світогляд, посилення уваги до християнської педагогіки та пастирології, залучення пасторів до морального виховання дошкільників, побудова виховного процесу на національних цінностях, посилення релігійної спрямованості виховання дошкільників, інтеграції світських та релігійних виховних впливів у формуванні моралі дошкільника, концептуалізації, мультикультурності, оновлення форм, методів та засобів роботи з дошкільниками за рахунок розвитку інформаційно-комунікативних технологій; розширення мережі релігійних навчальних закладів; прогностичності тощо. Культуротворча природа екологічної парадигми ґрунтується на екологізації моралі, утвердженні екологічного імперативу як головного етичного ідеалу людства, побудованого на основі екологічних цінностей і норм, які, у свою чергу, формують відповідальність людини за все живе. Особливим чинником екологічного виховання є організація цілеспрямованого спілкування з природою, хоч у якій формі воно б організовувалося. У такому разі реалізується принцип природодоцільності, який сьогодні стає таким, що є домінуючим у системі екологічного виховання. Методика пастирської роботи з дітьми дошкільного віку задає межі формування дитиною власної сутності через пастирську допомогу в діалозі з Вищою Сутністю як процес формування екологічної свідомості, що охоплює такі ключові категорії, як світогляд, відносини, цінності, поведінку.

Водночас можливості для формуванні християнської моралі дошкільників у контексті екологічного підходу не були предметом спеціального дослідження.

**Формування цілей статті (постановка завдання).** Аналіз та можливості формування християнської моралі дошкільників у контексті екологічного підходу.

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** Суперечливі процеси наприкінці ХХ – на початку ХХІ століття, зокрема «зміна ціннісних орієнтацій серед молоді, послаблення ролі школи та сім'ї у формуванні особистості» [8, с. 3] вимагають змін у вихованні молоді, необхідності пошуків нових, більш ефективних форм і методів навчання і виховання, результативних шляхів розвитку особистості. Предметний, рукотворний світ у житті сучасної людини, особливо в мегаполісах, переважає над природним, внутрішнім життям, аж до комунікації з довколишніми. Так, домінують важливі для людського комфорту різні прилади, машини, одяг, прикраси, хімічні препарати, позаяк натомість порушується природна гармонія, зумовлюючи вкрай небезпечні тенденції. Це дає змогу виокремити чинники впливу на розвиток формування християнської моралі дошкільників, а саме: ідеологічні, філософсько-культурні, науково-педагогічні, богословські, соціально-економічні, освітньо-навчальні, організаційно-методичні, інформаційно-технологічні тощо.

Тому життєва установка бути змінюється на іншу – здаватися таким. Це вкрай тривожно і свідчить про нездоров'я нації. Отож, кожний з нас як особистість, громадянин, педагог зобов'язаний визнати цей факт, визначити причини такого стану речей, переглянути пріоритети дошкільної освіти, використовувати ефективні освітні технології. Тому «пріоритетом для освітян-дошкільників має стати розвиток особистості, її компетентності у різних сферах життя, а не її предметна підготовка до майбутнього шкільного життя» [7, с. 5]. Тільки за таких умов уже змалку дитина навчиться реалізувати власний потенціал, бути відкритою для життєвих вражень, жити у злагоді та згоді з довкіллям і з собою.

Духовно-моральне виховання дитини передбачає формування і

розвиток таких компонентів, як: загальнолюдські цінності – набуті попереднім поколінням морально-духовні надбання, що є основою поведінки і життєдіяльності окремої людини та суспільства загалом [5].

Стратегію екологічного виховання, його об'єкт, суб'єкт, сфери, методи, засоби І. Ліпич розглядає в контексті екологічної відповідальності за збереження природи, «як необхідної передумови існування людини зокрема і людства в цілому» [4, с. 4]. Автор визначає, що в екологічній культурі втілені корпоративні зусилля людей з освоєння природи і соціуму, що є синтезом поведінки і екологічної свідомості, охоплює світоглядний момент, опосередкований соціальною практикою, а також конкретні, «прийнятні» форми людських вчинків, які органічно містять конкретні етичні принципи.

Екологічне виховання передбачає формування таких гуманістичних якостей особистості, які, ставши її внутрішнім надбанням, функціонують у практиці повсякденного життя як внутрішній регулятор і контролер поведінки людини. Екологічне виховання сьогодні є вирішальною умовою запобігання подальшій деградації природного середовища, «забезпечення коеволюції природи й суспільства, такого симбіозу суспільства й природи, в якому подолано загрозу екологічної кризи, а людина з природою гармоніює» [2, с. 26].

Основою культуротворчої природи екологічної парадигми є та сама екологізація моралі, утвердження екологічного імперативу як основного етичного еталону людства, що ґрунтується на основі екологічних цінностей і норм, котрі натомість формують відповідальність особистості за все живе. Екологічна відповідальність, яка складається з ціннісного, інформаційно-пізнавального (інтелектуального) й поведінкового (діяльнісного) компонентів як культуротворча характеристика виявляється в орієнтації на позитивну, екологічно доцільну, небезпечну й компетентну діяльність у системі «людина – суспільство – природа»,

мета якої – самозбереження й самореалізація людини; досягнення стратегічної установки, пов'язаної зі стійкою коеволюцією процесів розвитку людини і біосфери Землі.

Саме екологічна освіта й виховання, що спираються на нову екологічну етику, з урахуванням вимог гуманітаризації, прогностичності, глобалізації, неперервності, інтегративності та самоорганізації, здатні формувати всебічно розвинену особистість з науково обґрунтованим, раціональним та високодуховним ставленням до природи. Тому екологічна культура й екологічна відповідальність разом з екологічною освітою і вихованням утворюють основу раціональної взаємодії людини і природи. Як наслідок, «екологічна свідомість набуває дієвості, системності, цілісності й багатогранності» [8, с. 96]. Особливим чинником, що специфіку екологічного виховання в додатковій освіті, є організація цілеспрямованого спілкування з природою як неодмінної умови всієї діяльності установ додаткової освіти в екологічному вихованні, хоч у якій формі воно б організовувалося. Тут реалізується принцип природодоцільності, який нині стає таким, що переважає в системі екологічного виховання. Важливо створити умови, в яких діти можуть ухвалювати екологічно грамотні рішення на основі отриманих знань і вироблених умінь і відповідно до набутого емоційно-ціннісного досвіду.

З урахуванням суті освітнього процесу, специфіки додаткової освіти і його завдань на сучасному етапі вважатимемо додаткову екологічну освіту за варіативну, забезпечувальну своєрідну сферу освітньо-виховного простору.

Перед теорією і практикою освіти в контексті екологічного виховання в нових умовах постають завдання із розробки таких питань: зміцнення зв'язку школами, з громадськими і науковими організаціями і ЗМІ; впровадження нових форм екологічної освіти і виховання (шкільних

екологічних університетів, заочних екологічних шкіл тощо); посилення уваги до екологічного руху дитячих засобів масової інформації; збагачення інформаційно-методичної бази для підготовки і перепідготовки кадрів. Усе це дозволить піднести екологічне виховання в системі додаткової освіти на новий якісний рівень.

Пастирська опіка дітей дошкільного віку має здійснюватися згідно з перевіреними практикою правилами, процедурами, які визначають методику (годеґетику) необхідних навчально-виховних процесів. До змісту методики входить цілий арсенал педагогічних понять: метод, підхід, прийом, засіб, технологія тощо, які реалізуються у відповідних формах. Основними педагогічними поняттями методики є форма і метод. Методика пастирської роботи з дітьми дошкільного віку задає межі формування дитиною власної сутності через пастирську допомогу в діалозі з Вищою Сутністю. Потрібно знайти такі підходи до дошкільника, щоб він зрозумів, як йому організувати своє майбутнє згідно з Божим задумом, у межах дії Божих законів. Тобто пастир повинен вибрати таку конкретну методологію, яка пов'язана з культурою і методикою мислення дитини. Якщо природно організувати мислення, то правильна, онтологічна поведінка буде й у майбутньому, будуть вироблені такі богословські пізнавальні установки, які б інтегрувалися у повсякденний досвід людських індивідів. У повсякденному житті дорослої віруючої людини мають функціонувати конкретні методологічні установки, закладені пастирем ще в дошкільному віці.

Виявлено такі тенденції розвитку християнської моралі в контексті духовного виховання: аксіологізації змісту виховання, переорієнтація з атеїстичного на християнський світогляд, посилення уваги до християнської педагогіки та пастирології, залучення до сімейного морального виховання пасторів, побудова виховного процесу на духовних цінностях, посилення релігійної спрямованості виховання

дошкільників, інтеграції світських та релігійних виховних впливів у формуванні моралі, концептуалізації духовного світогляду, мультикультурності, оновлення форм, методів та засобів духовної роботи з молодим поколінням за рахунок розвитку інформаційно-комунікативних технологій тощо. До подальших напрямів дослідження відносимо конкретизацію викладених положень та аналіз виявлених тенденцій розвитку християнської моралі молоді в контексті духовного виховання для окремих напрямів та видів виховання.

**Висновки дослідження і перспективи подальших розвідок цього напрямку.** Отже, екологічне виховання варто розглядати в єдності з екологічною культурою. Послугуючись філософськими принципами щодо взаємодії людина – суспільство – природа, а також природа – культура, сутність екологічного виховання, варто визначати як процес, спрямований на формування екологічної свідомості, що передбачає такі основні категорії, як світогляд, стосунки, цінності, поведінка. Екологічним вихованням слугує соціокультурний феномен, педагогічне тлумачення якого сприяє вільному розвитку інтелектуальної й духовної складових, формуванню наукового світогляду, досвіду відносин у соціумі й системи цінностей у взаєминах з природою, довкіллям і довколишніми, що спрямовує особистість на свідому діяльність збереження життя на Землі для сучасності й прийдешніх поколінь. Виявлено такі тенденції розвитку християнської моралі дошкільників в контексті екологічного виховання: аксіологізації змісту екологічного виховання дошкільників, переорієнтація з атеїстичного на християнський світогляд, посилення уваги до християнської педагогіки та пастирології, залучення до сімейного морального виховання пасторів, побудова виховного процесу на екологічних цінностях, посилення релігійної спрямованості виховання дошкільників, інтеграції світських та релігійних виховних впливів у формуванні моралі дошкільника, концептуалізації

екологічного світогляду дошкільників, мультикультурності, оновлення форм, методів та засобів екологічної роботи з дошкільниками за рахунок розвитку інформаційно-комунікативних технологій тощо. До подальших напрямів дослідження відносимо конкретизацію викладених положень та аналіз виявлених тенденцій розвитку християнської моралі дошкільників в контексті екологічного виховання для окремих напрямів та видів екологічного виховання.

### **Література:**

1. Чорна К. І. (2008). Моральне виховання. *Енциклопедія освіти*. Акад. пед. наук України, гол. ред. В. Г. Кремень. Київ. Юрінком Інтер, с. 523–524.
2. Магура Н. Л. (2001). *Формування екологічних знань учнів професійно-технічних закладів освіти у процесі вивчення біології*: дис... канд. пед. наук: 13.00.04. Київ. 235 с.
3. Долинна О., Низковська О. (2013). Розвивати духовний потенціал особистості дошкільника. *Дошкільне виховання*. № 9. С. 6–8. URL: <http://www.e-catalog.name/x/kram/kram?LNG=&Z21 ID=&I21 DBN> (дата звернення 02.10.2019)
4. Липич І. І. (2008). Екологічна діяльність як складова соціокультурного процесу: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. філос. наук: 09.00.03. Київ. 18 с.
5. Панченко В. О. (2014). Організація духовно-морального виховання дітей у дошкільних закладах. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського*. Сер. Педагогічні науки. Вип. 1.45. С. 107–111
6. Формуємо у старших дошкільників цілісне світобачення: *навч.-метод. посіб. авт. кол-в Кононко О. Л. та ін. Київ. Імекс-ЛТД. 260 с., с. 5.*

7. Черкасов В. В. (2009). *Розвиток музично-педагогічної освіти в Україні (друга половина ХХ – початок ХХІ століття)*: автореф. дис. на здоб. наук. ступ. докт. пед. наук: спец. 13.00.01 – загальна педагогіка та історія педагогіки. Київ. 38 с., с. 3.

8. Ярчук Г. (2008). Екологічне виховання: сутність та основні напрями. *Вища освіта України*. № 2. С. 91–97.

### **References:**

1. Chorna K. I. (2008). Moralne vykhovannia. *Entsyklopediia osvity*. Akad. ped. nauk Ukrainy, hol. red. V. H. Kremen. Kyiv. Yurinkom Inter, s. 523–524.

2. Mahura N. L. (2001). *Formuvannia ekolohichnykh znan uchniv profesiino-tekhnichnykh zakladiv osvity u protsesi vyvchennia biolohii*: dys... kand. ped. nauk: 13.00.04. Kyiv. 235 s.

3. Dolylna O., Nyzkovska O. (2013). Rozvyvaty dukhovnyi potentsial osobystosti doshkilnyka. *Doshkilne vykhovannia*. № 9. S. 6–8. URL: <http://www.e-catalog.name/x/kram/kram?LNG=&Z21 ID=&I21 DBN> (data zvernennia 02.10.2019)

4. Lypych I. I. (2008). *Ekolohichna diialnist yak skladova sotsiokulturnoho protsesu*: avtoref. dys. na zdob. nauk. stupenia kand. filos. nauk: 09.00.03. Kyiv. 18 s.

5. Panchenko V. O. (2014). Orhanizatsiia dukhovno-moralnoho vykhovannia ditei u doshkilnykh zakladakh. *Naukovyi visnyk Mykolaivskoho derzhavnoho universytetu imeni V. O. Sukhomlynskoho*. Ser. Pedagogichni nauky. Vyp. 1.45. S. 107–111

6. *Formuiemo u starshykh doshkilnykiv tsilisne svitobachennia*: navch.-metod. posib. avt. kol-v Kononko O. L. ta in. Kyiv. Imeks-LTD. 260 s., s. 5.

7. Cherkasov V. V. (2009). *Rozvytok muzychno-pedahohichnoi osvity v Ukraini (druha polovyna ХХ – pochatok ХХІ stolittia)*: avtoref. dys. na zdob. nauk. stup. dokt. ped. nauk: spets. 13.00.01 – zahalna pedagoghika ta istoriia pedagoghiky. Kyiv. 38 s., s. 3.

8. Iarchuk H. (2008). Ekolohichne vykhovannia: sutnist ta osnovni napriamy. *Vyshcha osvita Ukrainy*. № 2. S. 91–97.

## РОЗДІЛ II. ПИТАННЯ ГЕОГРАФІЧНИХ НАУК

УДК 551.435.162

### ЛИНЕЙНЫЕ ФОРМЫ ЭРОЗИИ В ЗОНЕ ВЛИЯНИЯ КАРЬЕРА В ДОЛИНЕ РЕКИ ГУАЙЛЬЯБАМБА

кандидат географических наук, Кравченко Р. А.

<https://orcid.org/0000-0003-0474-5555>

e-mail: [romanecuador@gmail.com](mailto:romanecuador@gmail.com)

Universidad UTE, Эквадор, г. Кито

*Предметом исследования являлась характеристика распространения и развития оврагов под воздействие такой антропогенной формы рельефа, как карьер. Цель работы состояла в определении соотношения линейных форм эрозии различной длины в зоне влияния карьера. Использовался морфометрический метод. При сравнении трех секторов на ключевом участке, было установлено, что центральный сектор, который непосредственно примыкает к карьере характеризуется большим числом оврагов. Выявлено, что в центральном секторе овраги длиной от 40 до 50 метров составляют 72.7% от общего числа линейных эрозионных форм данной длины на всем ключевом участке. Деятельность карьера сопровождается подрезкой склонов. Основным фактором формирующим предпосылки различий, является изменение местных базисов эрозии. Результаты работы могут быть применены для оценки развития линейной эрозии в зоне влияния карьеров.*

*Ключевые слова: овраг, склон, местный базис эрозии, водосборный бассейн, экваториальные Анды*

*R. Kravchenko, PhD in Geography, Linear forms of erosion in the quarry influence zone of the Guayllabamba river valley / Universidad UTE, Ecuador, Quito*

*The subject of the study was the characteristic of the distribution and development of gullies under the influence of such an anthropogenic form of relief as a quarry. The aim of this research was to determine the ratio of linear forms of erosion of different lengths in the influence zone of the quarry. The morphometric method was used. When comparing the three sectors at the key site, it was found that the central sector, which is directly adjacent to the quarry, is characterized by a large number of gullies. It was revealed that in the central sector, gullies with a length of 40 to 50 meters account for 72.7% of the total number of linear erosion forms of this length in the entire key area. The activity of the quarry is accompanied by pruning of the slopes. The main factor forming the prerequisites for differences is the change in the local erosion base level. The results of the work can be used to assess the development of linear erosion in the area of influence of quarries.*

*Key words: gully, slope, local erosion base, drainage basin, equatorial Andes*

**Введение.** Изменение лито-морфной основы природных систем в результате сооружения карьеров выступает как важный фактор воздействия на все компоненты окружающей среды. В Республике Эквадор широкое развитие горнодобывающей промышленности является значимой частью экономического потенциала страны. Однако не всегда добыча полезных ископаемых сопровождается должной системой природоохранных мер. Значительная часть карьеров имеет такое назначение как добыча строительных материалов, где

эксплуатация ведется открытым способом. В ряде случаев завершение функционирования карьера не сопровождается системой восстановления нарушенных земель.

Значительное число небольших карьеров используются для добычи каменных материалов, в том числе щебня, гравия, галечника, песка.

Однако в условиях сильно расчленённого рельефа экваториальных Анд, нерегулируемые карьеры создают потенциальную опасность активизации процессов преобразования рельефа. В частности, возможна активизация осыпей, обвалов, оползней, оврагов.

Проблемам функционирования карьеров, их влиянию на окружающую среду и восстановлению нарушенных территорий посвящен ряд исследований [1 - 7].

Важной составляющей влияния карьеров на окружающую среду является изменение динамики эрозионных процессов. Особенности потенциальной эрозионной опасности влияния карьера в сходных природных условиях были отражены в ранее опубликованной работе [1].

**Формулировка цели статьи.** В качестве цели исследования было определено установить соотношение линейных форм эрозии различной длины на ключевом участке в зоне непосредственного влияния карьера в сравнении с контрольными ключевыми участками.

**Изложение основного материала статьи.** Исследованная территория расположена в Экваториальных Андах. Ключевой участок находится на территории Республики Эквадор в провинции Пичинча, близ экватора, около  $00^{\circ}04'$  южной широты и  $78^{\circ}22'$  западной долготы, в долине реки Гуайльябамба, на северной окраине столицы, города Кито. Расположен на высоте около 2000 м над уровнем моря.

Изучены склоны близ карьера по добыче строительных материалов, прежде всего песка. На фото отображен фрагмент карьера в районе исследования (Рис. 1). На изученном участке направление реки

субмеридиональное.

Склоны в основном перекрыты современными рыхлыми, легкоразмываемыми отложениями. По информации «Instituto Nacional de Meteorología e Hidrología del Ecuador» средняя температура составляет около 14° С и незначительно меняется по месяцам. Среднегодовое количество осадков составляет 600-700 мм. Преобладают атмосферные осадки в жидком виде, со значительной долей ливневых дождей. Максимальное количество осадков отмечается в апреле. На изученной территории широкое распространение получили линейные формы эрозии.

Были обследованы три ключевых участка - северный, центральный и южный. Центральный участок непосредственно примыкает к карьере.

На ключевых участках проводился подсчет таких линейных форм эрозии как овраги и промоины. Для анализа распределения использовались данные аэрофотосъемки предоставленных «Instituto Geográfico Militar». Основная информация была получена в результате полевых исследований, для изучения морфометрических параметров эрозионных форм.

Проводился отбор почвенных проб. Анализ почвы выполнялся в лаборатории «Agrocalidad», г. Кито. Почвы изученных склонов характеризуются низким содержанием органического вещества, менее 1%. Данная территория не используется в другой хозяйственной деятельности.

Изученные склоны на трех секторах западной экспозиции имеют крутые углы наклона, длины склонов варьирует от 250 до 300 метров, сильно расчленены эрозионными формами. В качестве критерия для сравнительной оценки использовались такие показатели, как количество линейных форм эрозии разной длины, приходящееся на единицу

площади. Подсчет проводился от линии водораздела до нижней части склона.



**Рис 1. Общий вид карьера в районе исследования**

Овраги и промоины, не превышают длины в 50 метров. Для сравнения различных участков был выбран такой показатель, как количество линейных эрозионных форм на 1 гектар площади.

Эти данные варьируют в различных секторах. В северном секторе отмечено в среднем 14 эрозионных форм рельефа на гектар, что соответствует 22,9% от общего числа оврагов и промоин в исследованном районе. Центральный сектор включает 32 линейных формы (52,5%). В южном секторе насчитывается 15 размывов (24,6%).

Важным представляется провести сравнительный анализ соотношения эрозионных форм различной длины на разных секторах. Результаты представлены в Таблице 1.

Таблица 1

**Линейные эрозионные формы различной длины в зоне влияния карьера**

Длина линейных эрозионных форм (м)	Процент линейных эрозионных форм различной длины			Всего, %
	Северный сектор	Центральный сектор	Южный сектор	
До 10	33.3	38.9	27.8	100
10 - 20	25.0	41.7	33.3	100
20 -30	18.2	54.5	27.3	100
30 - 40	22.2	66.7	11.1	100
40 -50	9.1	72.7	18.2	100

Активность эрозионных процессов можно оценить как высокую. Учитывались овраги и промоины. Отдельного разделения не проводилось. С точки зрения автора, разделение оврагов и промоин не имеет четко выраженных оснований. Морфометрические критерии достаточно условны, особенно с учетом того, что различные части, такие как вершина, средняя и устьевая часть одной формы рельефа могут соответствовать условным, формальным критериям как оврага, так и промоины.

Следует обратить внимание на то, что эрозионные формы не достигают значительной длины и не образуют разветвленных систем, с выраженным основным стволом и отвершками.

Максимальная длина не превышает 50 метров. В значительной степени это связано с короткими склонами и небольшой площадью водосборного бассейна на исследованном ключевом участке.

Однако четко прослеживаются различия между секторами. Несмотря на сходные параметры в длине и крутизне склонов, а также площадей микро водосборов, в центральном секторе отмечается более высокий процент оврагов.

Особое внимание следует обратить на следующие особенности. Эрозионные формы незначительной длины до 10 метров, и от 10 до 20 метров в центральном секторе имеется лишь незначительное преобладание. Однако мы можем отметить, что соотношение оврагов большей длины имеет более существенное преобладание в секторе непосредственно примыкающем к карьере.

Нарастают различия. Чем длиннее овраги, тем больше их отмечается в центральном секторе. И в интервале длины 40 – 50 метров уже 72,7% эрозионных форм сконцентрировано в центральном секторе.

Основным фактором формирующим предпосылки данных различий является изменение местных базисов эрозии. Деятельность карьера сопровождается подрезкой склонов. Активный вынос отложений в устьевой части линейных эрозионных микроформ приводит к их активизации. Создаются предпосылки для увеличения длины в результате регрессивной эрозии.

**Выводы.** При исследовании ключевого участка было выявлено, что сектор непосредственно примыкающий к стенкам карьера характеризуется более высокой концентрацией линейных форм эрозии на единицу площади. Наиболее существенные различия установлены для оврагов длиной от 40 до 50 метров. Это 72.7% от общего числа линейных эрозионных форм данной длины на всем ключевом участке. Основным фактором формирующим предпосылки данных различий является изменение местных базисов эрозии. Результаты работы могут быть применены для оценки развития эрозионных процессов в зоне влияния карьеров.

**Литература:**

1. Хакоме И.Э., Кравченко Р. А., Гилькапи П. Э. (2017). Оценка потенциальной эрозионной опасности территории в зоне влияния карьера в окрестностях города Ibarra, Эквадор. *Путь науки*, 4(38), 117-119.
2. Moreno-de las Heras, M., (2009). Development of soil physical structure and biological functionality in mining spoils affected by soil erosion in a Mediterranean-Continental environment. *Geoderma*. 149 (3–4), 249–256.
3. Ayala, F., Fernández, L. (2004). *Manual de Restauración de terrenos y evaluación de Impactos Ambientales en Minería*. Madrid: Instituto Geológico y Minero.
4. *Minería, Minerales y Desarrollo Sustentable en América del Sur* (2002). Chile: CIPMA.
5. Zhang, Ling; Wang, Jinman; Bai, Zhongke; Lv, Chunjuan (2015). Effects of vegetation on runoff and soil erosion on reclaimed land in an opencast coal-mine dump in a loess area. *CATENA*. 128, 44–53.
6. Dentoni, V., Grosso, B., Massacci, G. et al. (2020). Visual impact evaluation of mines and quarries: the updated Lvi method. *Environmental Earth Sci* 79,100, 124 – 133.
7. Sklenicka P, Molnarova K., (2010). Visual perception of habitats adopted for post-mining landscape rehabilitation. *Environmental Management* 46,424–435.

**References:**

1. Hakome I. Je., Kravchenko R. A., & Gil'kapi P. Je. (2017). Ocenka potencial'nojj erozionnoj opasnosti territorii v zone vlijanija kar'era v okrestnostjah goroda Ibarra, Jekvador [Evaluation of potential erosion risk on the territory affected by borrow in the area of Ibarra, Ecuador]. *Put' nauki* [The Way of Science], no. 4(38), 117-119.[in Russian].

2. Moreno-de las Heras, M., (2009). Development of soil physical structure and biological functionality in mining spoils affected by soil erosion in a Mediterranean-Continental environment. *Geoderma*. 149 (3–4), 249–256.
3. Ayala, F., Fernández, L. (2004). *Manual de Restauración de terrenos y evaluación de Impactos Ambientales en Minería*. Madrid: Instituto Geológico y Minero. [in Spanish].
4. *Minería, Minerales y Desarrollo Sustentable en América del Sur* (2002). Chile: CIPMA. [in Spanish].
5. Zhang, Ling; Wang, Jinman; Bai, Zhongke; Lv, Chunjuan (2015). Effects of vegetation on runoff and soil erosion on reclaimed land in an opencast coal-mine dump in a loess area. *CATENA*. 128, 44–53.
6. Dentoni, V., Grosso, B., Massacci, G. et al. (2020). Visual impact evaluation of mines and quarries: the updated Lvi method. *Environmental Earth Sci* 79, 100, 124 – 133.
7. Sklenicka P, Molnarova K., (2010). Visual perception of habitats adopted for post-mining landscape rehabilitation. *Environmental Management* 46, 424–435

### РОЗДІЛ III. ПИТАННЯ СОЦІАЛЬНИХ НАУК

УДК 658.3:005.95 +316.6+ 378.147

#### МЕДІАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В НЕПРИБУТКОВИХ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ В УКРАЇНІ

студентка, Романцова О. В.

<https://orcid.org/0000-0002-5504-468X>

e-mail: Aleksandra.Romantsova@gmail.com

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», Україна, Київ

магістр права, Трибой О. В.

e-mail: o.v.triboy@gmail.com

ВНЗ Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), Україна,  
Київ

*Стаття присвячена аналізу основних типів конфліктів, які виникають на різних рівнях організаційного середовища неприбуткових громадських об'єднань, та їх впливу на організаційну спроможність таких об'єднань. Актуальність даної проблеми обумовлена високим значенням наявності організаційно стійких громадських об'єднань для системного розв'язання різноманітних соціальних питань та побудови відповідальної громадянської самосвідомості в Україні. Конфліктність у неприбуткових громадських об'єднаннях є однією з причин втрати популярності системної громадської активності серед громадян України, саме тому предметом дослідження стали основні види конфліктів, які виникають в українських неприбуткових громадських організаціях. А також можливість використання медіації як одного з найефективніших методів вирішення конфліктів та збереження довгострокових відносин, які є необхідними для ефективної роботи громадських об'єднань. В статті також детально висвітлено*

*важливість ролі керівника у побудові системи конфлікт-менеджменту в організації та необхідність набуття ним навичок медіації. У рамках формування практичних рекомендацій в статті розглянуто основні переваги та проблеми, пов'язані з виконанням ролі медіатора самим керівником організації. Також наведені альтернативні пропозиції щодо виконання ролі медіатора у випадках, коли сам керівник організації її виконати не може.*

*Ключові слова: компетенції керівника, неприбуткова громадська організація, конфлікт-менеджмент, медіація, адміністративне управління.*

*O. Romantsova, Master student; O. Triboy, Master of Laws, Mediation as a tool of conflict management in non-profit non-governmental organizations in Ukraine / "KROK" University, Kyiv, Ukraine; Interregional Academy of Personnel Management (IAPM), Kyiv, Ukraine*

*The article is devoted to the analysis of the main types of conflicts that arise at different levels of the organizational environment of non-profit public associations, and their impact on the organizational capacity of such associations. The urgency of this problem is due to the high importance of the presence of organizationally stable public associations for the systematic solution of various social issues and building a responsible civic consciousness in Ukraine. Conflict in non-profit public associations is one of the reasons for the loss of popularity of systemic public activity among the citizens of Ukraine, which is why the subject of the study were the main types of conflicts that arise in Ukrainian non-profit public organizations. As well as the possibility of using mediation as one of the most effective methods of resolving conflicts and maintaining long-term relationships, which are necessary for the effective operation of public associations. The article also highlights in detail the importance of the leader's role in building a conflict management system in the organization and the need for him to acquire*

*mediation skills. As part of the formation of practical recommendations, the article discusses the main advantages and problems associated with the role of mediator by the head of the organization. There are also alternative proposals for the role of mediator in cases where the head of the organization can not fulfill it.*

*Key words: competencies of the head, non-profit public organization, conflict management, mediation, administrative management.*

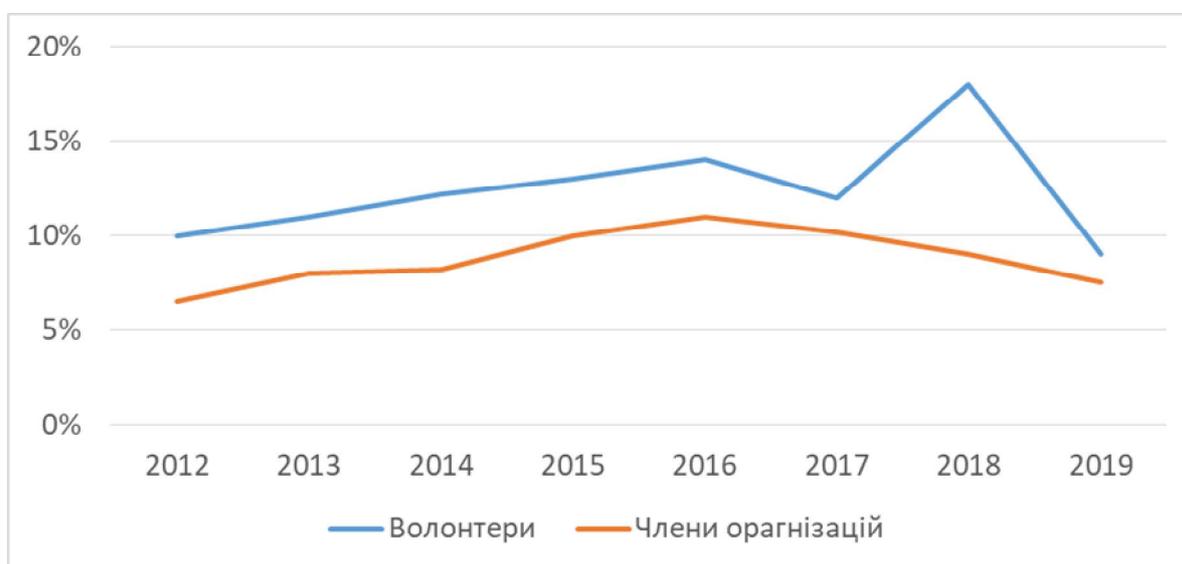
**Постановка проблеми.** Розвиток громадського сектору є необхідною складовою еволюції відносин у самому суспільстві та демократизації взаємодії громадян та держави. Саме системна діяльність громадських організацій в Україні надає можливість громадянському суспільству зростати та урізноманітнюватись.

За останніми даними Державної служби статистики України діяльність громадських організацій об'єднує більше 14 млн громадян, які є членами близько 26тисяч[1] легалізованих/зареєстрованих неприбуткових громадських організацій (далі — НГО) в Україні. Окрім офіційного членства, НГО в Україні об'єднує велику кількість волонтерів та інших учасників їх активностей. Так, за даними загальнонаціонального дослідження громадської думки населення України, проведеного Фондом «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва влітку 2019 року[2], більше 7,5% громадян України задіяні у активності НГО, а більше 9% — займались волонтерською діяльністю протягом 2019 року.

На думку авторів, ці дані на сьогодні є показником втрати певної ступені зацікавленості громадян щодо участі в діяльності НГО (див. рис. 1) [2].

Також, за результатами згаданого дослідження, одним з найбільш відштовхуючих від участі у такій діяльності фактором на рівні з

емоційним вигорянням є наявність конфліктів всередині організацій та між громадськими об'єднаннями, особливо волонтерськими ініціативами[3]. Проте ця проблема виходить за межі національного масштабу: події 2018 року в Паризькому та Лондонському офісах однієї з найстаріших правозахисних організацій в світі «Міжнародна Амністія»[4] показали, що конфлікти між співробітниками, волонтерами та керівництвом організацій можуть призводити навіть до летальних наслідків [5].



**Рис 1. Залученість громадян України в НГО**

Тож саме управління конфліктами на всіх рівнях організаційного середовища, а також управління відмінностями в позиціях громадських організацій стають важливою компетенцією керівників громадських об'єднань. З одного боку, конфлікти мають негативні наслідки: відлякують людей загрозою погіршення стосунків та перешкоджають реалізації стратегічних цілей, порушуючи процеси, що в сукупності ослаблює організаційну спроможність НГО, яка за визначенням П. Моргана (1996) є «здатністю осіб, груп, інституцій та організацій визначати і вирішувати проблеми розвитку в міру їх виникнення». З іншого боку, конфлікти є природним елементом спілкування, і часто саме

відсутність конфліктів є свідченням застою, стагнації в розвитку організації. Тож конфлікти потрібно враховувати та керувати їх наслідками. Природно, що саме від керівників організацій очікується ефективне лідерство в цьому процесі [6].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дане наукове дослідження є одним із перших комплексних досліджень впливу конфліктів, які виникають на різних рівнях організаційного середовища НГО в Україні, на їх організаційну спроможність, а також необхідності використання компетенції медіації їх керівниками. Окремі питання цієї наукової роботи регулярно досліджуються міжнародними фондами, які активно підтримують таку діяльність. Останні дослідження за 2019 рік публікували Міжнародний Благодійний Фонд «Відродження», Проект Розвитку ООН в Україні та U.S. Agency for International Development (USAID)[7] в рамках різних проектів.

Загальні теоретичні засади конфлікт-менеджменту, які стали основою і для цього дослідження, описані в роботах С. Фішера, Д. Шапіро, Ф. Глазла, М. Розенберга та інших. Також у цій роботі розглядається поняття «компетенція керівника» на основі работ Л. Кисіль[8].

Дослідженням компетенцій керівників в конфлікт-менеджменті, особливо методам медіації, присвячені публікації членів Національної Асоціації Медіаторів України та Українського Центру Медіації.

На жаль, жодна з цих публікацій не фокусується на особливості використання методів медіації керівниками НГО. В свою чергу, декілька закордонних досліджень, наведених в цій роботі, дотично стосуються цієї теми, проте ними не було висвітлено проблемних моментів сучасних конфліктних відносин в організаційному середовищі українських НГО, які є предметом цього наукового дослідження.

**Не вирішені раніше частини загальної проблеми.** Незважаючи на деяку висвітленість проблем організаційної спроможності НГО в Україні завдяки щорічному моніторингу з боку міжнародних організацій та фондів, лишаються недослідженими питання виникнення внутрішніх конфліктів в НГО. Між якими внутрішніми групами всередині організаційного середовища НГО виникають конфлікти? Які основні причини виникнення цих конфліктів? Чи спроможні такі методи конфлікт-менеджменту, як медіація, допомогти керівнику з управлінням конфліктами? На ці питання не відповідає жодне з досліджень, які були проведені з метою вивчення факторів впливу на організаційну спроможність НГО в Україні.

Саме медіація з її спрямованістю на встановлення нового балансу у відносинах за допомогою врахування інтересів усіх сторін видається найбільш корисною методикою конфлікт-менеджменту в громадських організаціях, де формування та збереження відносин є одним з найсильніших факторів мотивації для членів організації та волонтерів. Проте чи на всіх рівнях взаємодії в організаційному середовищі НГО вона однаково ефективна? І чи доцільно керівнику НГО набувати та використовувати навички медіації самому, чи краще залучати стороннього медіатора?

Керівники НГО стикаються як з конфліктами в рамках основної діяльності, так і з організаційними конфліктами, що безпосередньо впливають на інституційну спроможність та стійкість НГО, а також на ступінь залученості людей до громадської активності. Саме ефективність методів конфлікт-менеджменту в організаційному середовищі НГО на сьогодні не досліджена. Відповідно відсутні рекомендації щодо форм компетенцій, необхідних керівникам НГО для ефективного вирішення конфліктів.

**Формулювання основної мети статті.** Головною метою даного наукового дослідження є здійснення аналізу основних форм конфліктної взаємодії учасників різних рівнів організаційної структури НГО в Україні для виявлення потреби у вміннях керівника застосовувати медіацію як ефективний та дієвий спосіб врегулювання тих конфліктів, які найбільше впливають на організаційну спроможність НГО та популярність громадської активності в Україні.

В цій статті не розглядаються випадки не власне конфлікту як такого, а порушення чинного українського та/або міжнародного законодавства в діяльності НГО — такі як корупція, нецільове використання коштів або спроба здійснення впливу донором на безпосередній зміст діяльності організації.

**Виклад основного матеріалу наукового дослідження.** Особливість співробітників у сфері діяльності НГО — мотивація працювати в середовищі, де можлива реалізація їх власних ідеалів та принципів. Тож професійна діяльність в НГО, як правило, тісно пов'язана з потребою людини у відчутті справедливості, а іноді — внутрішнім покликом «рятувати світ» або хоча б підтримувати в ньому достатній рівень добра. При наявності таких очікувань в учасників громадського руху в роботу важко вводити критерії оцінки ефективності або моніторингові процедури, оскільки основним мірилом успіху вважається відчуття задоволеності відповідно до індивідуальних цінностей кожного учасника. Також поширеною мотивацією є «відчуття причетності до глобальних подій» та «відчуття спільності з однодумцями»[9]. Оскільки одним із найчастіших негативних наслідків невирішених конфліктів є розрив або погіршення стосунків, учасники громадських рухів особливо чутливі до конфліктів в організаційному середовищі НГО.

Для вивчення думки щодо можливості та причин виникнення конфліктів в організаційному середовищі НГО авторами цієї статті було

проведене анонімне опитування протягом травня-червня 2020 року серед 92 представників більш ніж 70 НГО з 15 регіонів України. У досліджуваній групі тільки 18,7% респондентів не стикалися з конфліктами в діяльності НГО. Серед тих, хто мав досвід управлінських функцій (68,5%), та тих, хто його не мав (31,5%) частка учасників або спостерігачів конфліктів становила 86% та 71% відповідно.

Таку вибірку не можна вважати репрезентативною, однак дослідження демонструє дві досить очікувані тези. Перша теза: значна більшість учасників різних форм громадських активностей стикається з конфліктами під час взаємодії в рамках НГО. Друга теза, яку також зазначали в своїй роботі з організаційної поведінки М. Подопригора[10], а також Т. Алесинська, Л. Дейнека, А. Проклін, Л. Фоменко, А. Таратова та ін.[11] в роботі щодо менеджменту організацій: «Конфлікт – це відсутність згоди між двома або більше сторонами в активній діяльності. Менеджер згідно зі своєю роллю перебуває, звичайно, в центрі будь-якого конфлікту в організації й покликаний вирішити його всіма доступними йому способами. Керування конфліктом є однією з найважливіших функцій керівника». Саме тому керівникам НГО необхідно мати високу ступінь компетентності у сфері конфлікт-менеджменту, а також високий рівень емпатії — щоб утримати учасників громадянського руху в системній діяльності та підвищити організаційну стійкість НГО.

Однією з найефективніших методик конфлікт-менеджменту з точки зору збереження та поліпшення у перспективі стосунків між сторонами є медіація. Медіація — це процедура врегулювання конфлікту шляхом переговорів сторін цього конфлікту за допомогою нейтрального неупередженого медіатора (або декількох), який викликає довіру у всіх сторін конфлікту та допомагає у його врегулюванні, дотримуючись

заздалегідь визначених процедур. Весь процес медіації є добровільним та конфіденційним для всіх його учасників.

Медіатор не є арбітром або суддею, він не приймає рішень, не виносить оціночних суджень щодо позицій сторін конфлікту. Він створює та підтримує середовище, в якому учасники конфлікту можуть почути один одного, висловити свої думки та почуття з приводу ситуації, знайти та обговорити дії, які приведуть до її вирішення[12].

### *Переваги медіації саме для НГО.*

1. Економія часу, яка в динаміці роботи НГО є суттєвим фактором, особливо в короткострокових проектах (до року). Медіація може тривати від декількох годин до декількох тижнів (в окремих складних випадках до кількох місяців), в той час як інші методи вирішення спорів — наприклад, судовий процес — можуть тривати декілька років.

2. Економія фінансових ресурсів, що особливо важливо у стані постійного недофінансування організацій неприбуткового сектору[13]. Витрати на медіацію є значно меншими, наприклад, порівняно зі зверненням до суду. Тим більше, якщо конфлікт-менеджмент є частиною функціональних обов'язків співробітника або керівника НГО.

3. Неофіційність процедури дозволяє гнучко підходити до організації процесу. Дата і тривалість кожної зустрічі (сесії) погоджуються сторонами, що додає їм упевненості в подальшій якісній результативності даної процедури. Також у медіації сторони вільні у виборі тем для обговорення, контролюють увесь хід переговорів, мають значну свободу голосу та сильний контроль щодо результату.

4. Конфіденційність та збереження репутації, як зазначалося вище, значною мірою важливі для НГО в цілому через вплив на кількість прихильників серед населення та доступ до участі у діалозі з державними структурами. Оскільки одним із провідних принципів медіації

є конфіденційність, вона надає учасникам гарантію нерозголошення інформації, наданої ними під час сесій, за їх межами. Тож конфіденційність участі в медіації забезпечує збереження репутації як для самої організації, так і для кожної зі сторін конфлікту.

5. Сталість рішення. Медіація дозволяє знайти рішення, які задовольняють усі сторони конфлікту і є реалістичними для виконання. Обопільна згода та спільне рішення щодо врегулювання конфлікту, які стануть результатом процесу медіації, – є також основою для продовження продуктивних відносин та подальшої співпраці в організаційному середовищі НГО[14].

Саме такий ефект від медіації має дати керівнику НГО можливість ефективно управляти конфліктами в специфічному організаційному середовищі громадського об'єднання.

Організаційне середовище громадських об'єднань в Україні здебільшого мають три основні рівні: статутні органи – зазвичай мають форму різновидів наглядової ради, правління та загальних зборів членів організації; команда НГО — складається з операційного керівництва, співробітників, стажерів та волонтерів; зовнішнє організаційне середовище, яке включає в себе учасників заходів НГО, партнерські НГО та донорські організації. Співвідношення рівнів організаційного середовища схематично проілюстрована рисунком 2.

Всередині цього організаційного середовища виникають різні конфлікти, які важливо класифікувати за двома основними параметрами: суб'єктами конфлікту та його причинами.

Залежно від кількості учасників конфлікти поділяють на внутрішньоособистісні, міжособистісні, групові, конфлікти між особистістю і групою[15]. Також можна виділити конфлікти змішаного типу.



**Рис.2 Організаційне середовище НГО**

Внутрішньоособистісний конфлікт може набувати різноманітних форм, серед яких найбільш поширеною є форма рольового конфлікту, коли різні соціальні ідентичності людини призводять до конфлікту її приватних інтересів та інтересів організації або, наприклад, коли вимоги до її діяльності не співпадають з особистими потребами або цінностями. Важливим є питання, чи не виникатиме такого типу конфлікту у разі, якщо керівник застосовуватиме навички медіації по відношенню до власної команди/організації.

Міжособистісний конфлікт — це зіткнення індивідуумів на підставі різноспрямованих мотивів. Ці конфлікти найбільш поширені, адже вони охоплюють практично всі сфери людських відносин. Міжособистісний конфлікт є найбільш поширеним типом конфлікту також і в організаціях, де виявляється в боротьбі співробітників за обмежені ресурси — фінанси, час і навіть увагу керівника, або проявлятися при прямому зіткненні особистостей. Люди з різними рисами характеру, поглядами й цінностями інколи просто не в змозі порозумітися. Як правило, погляди, інтереси та цілі таких людей розрізняються докорінно. В опитуванні, що згадувалося вище, респондентом було наведено приклад такого конфлікту між співробітниками НГО, який виник з побутових питань через

різне бачення щодо організації спільного простору в офісі. Основа будь-якого конфлікту зводиться до міжособистісного, і саме тому медіація видається найбільш вдалим методом конфлікт-менеджменту — адже вона спрямована якраз на врахування особистих інтересів кожної зі сторін.

Оскільки в міжособистісних конфліктах зачіпаються інтереси не тільки суб'єктів конфлікту, а й тих, з ким вони безпосередньо пов'язані службовими або міжособистісними відносинами, то у випадку такого конфлікту між керівниками різних НГО він масштабується до позиційного конфлікту між організаціями або навіть до міжгрупового конфлікту між командами НГО.

У міжгруповому конфлікті протиборчими сторонами виступають групи (малі, середні або мікрогрупи). В основі такого протиборства знаходиться зіткнення протилежно спрямованих групових мотивів (інтересів, цінностей, цілей). Оскільки організації, як правило, складаються з формальних і неформальних груп, то саме ця форма розглядалася авторами дослідження як найбільш ймовірне середовище для виникнення конфліктів. Неформальні групи, які сприймають ставлення керівника як несправедливе, можуть згуртуватися і спробувати «розрахуватися» з ним як з причиною зниження продуктивності. Яскравий приклад міжгрупового конфлікту — між волонтерами та командою.

Конфлікт між індивідумом та групою в межах організації може виникнути, якщо індивідум займає позицію, відмінну від позиції групи[16]. Наприклад, в рамках опитування респондентами було наведено приклад конфлікту між одним з волонтерів та командою щодо некоректного (на думку команди) висловлювання, щодоісторичних подій. Хоча тема незгоди безпосередньо не стосується діяльності організації, цей епізод може бути джерелом ціннісного конфлікту в НГО.

Враховуючи традиційну відсутність жорстких ієрархічних бар'єрів в громадських об'єднаннях, чутливість до форм комунікації та високий ступінь вмотивованості людей, включених в роботу НГО на всіх зазначених рівнях організаційного середовища, особливістю конфліктів, які виникають в НГО, є ще й те, що за напрямом формування взаємних відносин та побудови комунікаційних зв'язків вони бувають одночасно як вертикальні, так і горизонтальні, діагональні та змішані[17].

Вертикальні конфлікти виникають між учасниками різних рівнів організаційного середовища НГО з підпорядкуванням. Особливо часто такі конфлікти виникають у разі внесення змін у діяльність організації, коли учасники НГО різних рівнів по-різному можуть сприймати необхідність, обґрунтованість та доцільність проведення змін.

Горизонтальні конфлікти виникають між учасниками однієї або різних груп, що знаходяться на одному рівні організаційної структури. Найчастіше такі конфлікти спровоковані поділом ресурсів, узгодженням цілей діяльності та виконанням спільних дій. Також горизонтальними є конфлікти між різними НГО, які працюють в одній тематичній сфері громадського сектору або навіть входять до одного коаліційного об'єднання.

Діагональні конфлікти виникають між учасниками об'єднання, які перебувають на різних рівнях організаційного середовища НГО. Часто такі конфлікти не пов'язані зі змістовною діяльністю, а виникають на основі професійних, приватних чи особистих стосунків між суб'єктами конфлікту.

Змішані конфлікти передбачають залученість до конфліктних ситуацій одночасно представників однієї групи та рівня та представників груп з різних рівнів. Такі конфлікти за структурою є складнішими і відповідно способи управління ними повинні бути комплекснішими.

Значна частка конфліктних ситуацій в НГО виникає саме в категорії змішаних, коли кожна зі сторін представлена на різних рівнях організаційного середовища. Це відбувається через те, що ієрархічні бар'єри в громадських організаціях незначні, і призводить до того, що будь-який конфлікт дуже швидко поширюється на всю спільноту, яка формується навколо організації. Таким чином, для усіх зазначених типів конфліктів медіація як найефективніший метод вирішення конфлікту може бути використана перш за все у міжособистісних конфліктах, а також у конфліктах між особою та групою, в якій можна виділити одного основного представника інтересів групи, наділеного нею повноваженнями представництва та погодження спільного рішення в результаті медіації. За умови представлення такими уповноваженими представниками кожної групи медіація може бути застосована також у міжгрупових та змішаних конфліктах.

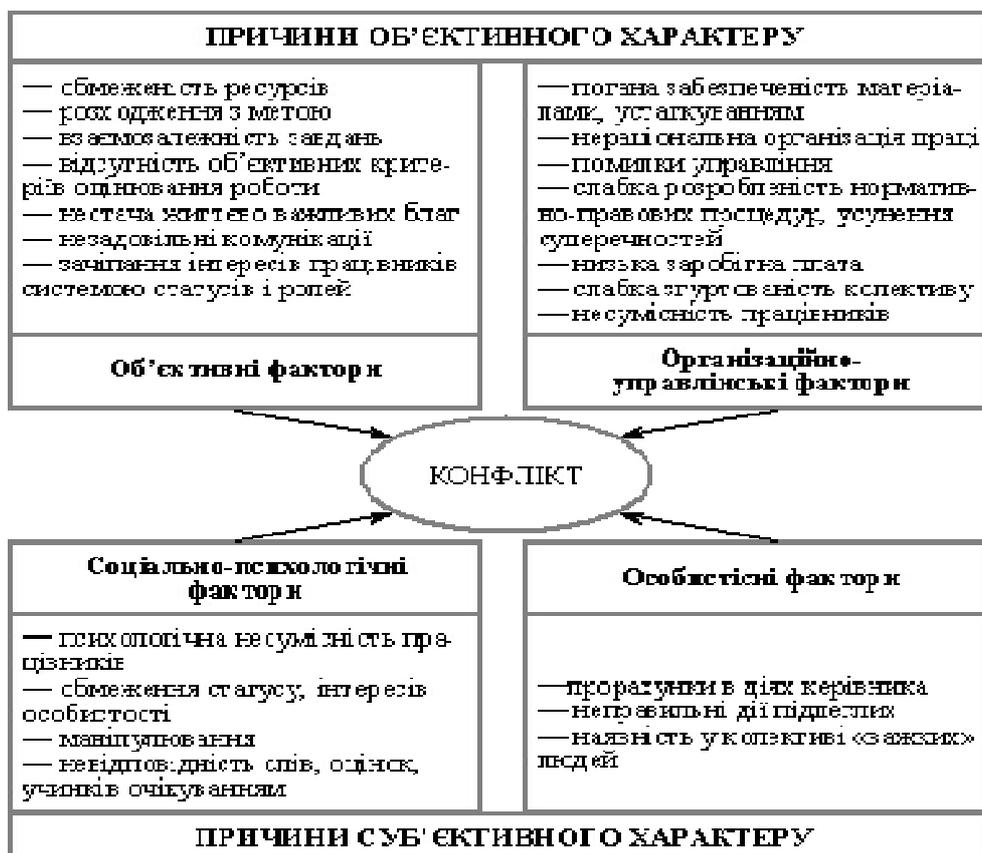
Використання медіації у горизонтальних конфліктах у НГО можливе безумовно, проте у вертикальних, діагональних та змішаних — виключно за умови чіткого позиціонування кожної зі сторін як рівноцінної та рівноправної — як у процесі вироблення, так і реалізації спільного рішення. Це є однією з обов'язкових умов медіації за визначенням.

При цьому очевидно, що для збереження принципу нейтральності та неупередженості керівник не може виступати медіатором, будучи стороною конфлікту, а також не може примушувати сторони вступати в медіацію, оскільки це порушує принцип добровільності.

Наступним аспектом залучення до розв'язання конфлікту керівника НГО саме в ролі медіатора є тема або причина конфлікту. Якщо вона є зоною прямої відповідальності керівника, то сторони конфлікту можуть не визнавати незалежність такого медіатора.

Причини конфлікту — це явища, події, факти, ситуації, що передують конфлікту та викликають його за певних умов діяльності

суб'єктів соціальної взаємодії. Причини конфліктів розкривають джерела їх виникнення й визначають динаміку перебігу. Виникнення та розвиток конфліктів обумовлені дією чотирьох груп факторів: об'єктивних, організаційно-управлінських, соціально-психологічних і особистісних. Останні дві групи факторів носять суб'єктивний характер (рис.3)[18].



**Рис. 3** Причини та фактори виникнення й розвитку конфліктів

Об'єктивними причинами конфліктних проявів вважаються ті обставини соціальної взаємодії людей, що призводять до зіткнення їх думок, інтересів, цінностей, врахування яких є основною задачею при виробленні спільного рішення під час медіації. Крім того, саме на цю групу причин керівники організації мають найбільший вплив, тому що традиційно вони відносяться до зони відповідальності керівників НГО.

*До об'єктивних факторів відносяться:*

- Розподіл ресурсів. Навіть у великих організаціях ресурси завжди обмежені. Керівник приймає рішення щодо розподілу матеріалів,

людей, фінансів, щоб досягти мети організації у найбільш ефективний спосіб. Таким чином, необхідність розподілу ресурсів майже неминуче веде до різних видів конфліктів.

- **Взаємозалежність задач.** Можливість конфлікту існує скрізь, де одна людина або група людей у виконанні своїх завдань залежить від іншої людини або групи. Певні типи організаційних структур збільшують ймовірність конфлікту — наприклад, матрична структура організації, де ієрархічність слабка, а горизонтальні зв'язки значні. Саме такими є більшість українських НГО.

- **Відмінності в меті.** Можливість конфлікту росте по мірі того, як організації стають більш спеціалізованими і розбиваються на окремі ініціативи, регіональні представництва або проектні підрозділи. Це відбувається тому, що окремі структури прагнуть формулювати власну мету і більшу увагу приділяти її досягненню, ніж досягненню мети організації в цілому.

- **Відмінності в уявленнях і цінностях.** Уявлення про ситуацію залежить від бажання досягнути певної мети. Замість об'єктивної оцінки ситуації люди можуть розглядати тільки ті її аспекти, що є дотичними для групи або особистих потреб. Відмінності в цінностях — дуже поширена причина конфлікту. Наприклад, волонтер або член команди НГО може вважати беззаперечним право на висловлення власної думки від імені організації, в той час як керівник організації вважає таке право виключно своїм.

- **Відмінності в манері поведінки та життєвому досвіді.** Ці відмінності також можуть збільшити можливість виникнення конфлікту. Особистості зі схильністю до агресії, ворожості та конфліктності в цілому часто створюють навколо себе негативну атмосферу. Однак відмовляти людині з таким характером у праві бути волонтером або учасником заходу не наважиться жодна НГО.

- Незадовільні комунікації. Погана передача інформації може бути як причиною, так і наслідком конфлікту. Вона може діяти як каталізатор конфлікту, породжуючи непорозуміння та неправильне уявлення про позицію іншої сторони.

- Неспроможність керівників розробити точний та чіткий опис посадових обов'язків і функцій всіх співробітників і підрозділів, а також застосування несумісних вимог до роботи та неоднозначних критеріїв оцінки її якості[19].

Відмінності в манері поведінки та життєвому досвіді, взаємозалежність задач та незадовільні комунікації — це три теми конфліктів, що найчастіше зустрічаються в НГО. Це підтверджують результати проведеного нами опитування. Саме в таких конфліктах керівник може виступити медіатором — за наявності відповідних компетенцій. У разі, якщо керівник є стороною конфлікту, компетентність у медіації допоможе йому як клієнту медіації виробити узгоджене рішення швидше та якісніше. В цілому за таких умов будь-яка тема з групи об'єктивних факторів може обговорюватись у медіації за участі керівника.

Важливим нюансом є вибір медіатора у горизонтальних та діагональних міжособистісних конфліктах на підставі будь-якої з трьох зазначених причин, якщо конфлікт має міжорганізаційну природу. В такому випадку саме керівник незадіяної в конфлікті організації буде найбільш відповідним медіатором, оскільки з одного боку — буде повністю дотримуватись принципів медіації, а з іншого — мати достатню ступінь довіри та визнання з боку колег по громадській діяльності.

Таким чином, можна зробити висновок, що саме медіація — з залученим посередником або керівником у ролі медіатора — є достатньо ефективним способом конфлікт-менеджменту в НГО. У випадку залучення зовнішнього медіатора керівник з компетентністю з питань

медіації матиме вищий рівень ефективності — як у процесі відбору медіатора, так і у процесі вироблення прийняттого та продуктивного рішення.

Які саме знання та навички необхідні керівнику у сфері медіації? Залежно від ролі медіатора в процедурі медіації Р. Фолкнер, К. Хейзелгрув-Спарін і Дж. Томас[20] виділяють чотири моделі медіації:

1. «модель рятівника», у якій медіатор, не маючи спеціальних професійних знань і навичок, допомагає вирішувати незначні, переважно побутові конфлікти;

2. модель, у якій медіатор відіграє роль посередника і виступає третьою стороною у спорі. Він створює атмосферу конструктивної співпраці та дбає про коректне ставлення сторін одна до одної, сприяє реалістичній оцінці ситуації сторонами, прийняттю адекватного рішення тощо;

3. модель, у якій медіатор для вирішення конфлікту може використовувати будь-які засоби та методи, в тому числі і маніпулювати сторонами;

4. модель, у якій медіатор виступає в якості організатора вирішення конфлікту. Це найпоширеніша сучасна модель медіації.

На думку авторів статті саме друга модель є найвідповіднішою для керівника–медіатора у розв'язанні конфлікту між іншими НГО: маючи достатньо довіри колег, він не належить до сторін конфлікту. В той же час четверта модель – найкраща для конфліктів всередині НГО, якою медіатор власне і керує – бо саме організація вирішення конфліктів і є одною з основних функцій керівника будь-якої структури.

Обидві ці моделі потребують перш за все розвитку чотирьох основних компетенцій медіаторів:

- Комунікативна компетенція: техніки активного слухання і правила безконфліктного спілкування.

- Аналітичне мислення та дослідження інтересів сторін. Об'єктивність та точність сприйняття.

- Емоційна компетентність. Основні техніки роботи з емоціями (власними та сторін конфлікту).

- Переговорна компетентність: основні техніки ведення переговорів та перевірка результату домовленостей на відповідність[21].

### **Висновки та перспективи подальшого дослідження.**

Організаційне середовище НГО має свої особливості у формі низької ієрархічності та підвищеної емоційної залученості учасників, що робить будь-якого ініціатора конфлікту дуже впливовим щодо загальної спроможності організації, а сам конфлікт — швидко поширюваним. В той же час, вплив іміджевих ризиків на організаційну спроможність НГО настільки високий, що незалагоджений конфлікт може призвести не тільки до зменшення підтримки населенням, а й навіть до розпаду організації.

Саме тому знання про сутність, природу виникнення, механізми розвитку конфліктів важливі для практичної роботи керівника організації. Такі знання допомагають правильно та вчасно діагностувати конфлікт, виділивши його основні ознаки: рівні сторін, які були задіяні, форми й основні теми конфлікту. Правильна типологізація конфліктів має важливе значення для правильного розуміння та тлумачення конфліктів, їхньої сутності, особливостей, функцій і наслідків. Класифікаційна характеристика й визначення виду конфлікту дозволяють керівникові вибрати адекватний метод впливу в системі управління конфліктами: самостійне проведення медіації чи залучення зовнішнього посередника.

В результаті проведеного дослідження встановлено наступне:

1. Найбільша кількість конфліктів в НГО має горизонтальний міжособистісний характер.

2. Медіація як ефективний спосіб конфлікт-менеджменту найефективніше може бути використана керівником у випадку саме таких конфліктів — за умови, що сам він не є однією зі сторін конфлікту. А також, у випадку незадіяльності у конфлікті підпорядкованого йому НГО, керівник може виступити медіатором у конфлікті між іншими НГО — членами коаліційних об'єднань.

3. Для виконання задачі ефективного врегулювання конфліктів керівник має набути основних компетенцій медіатора.

У разі, якщо керівник не може гарантувати виконання усіх принципів медіації через існуючий конфлікт інтересів або недовіру щодо його неупередженості з боку учасників конфлікту, але медіація лишається найбільш прийнятною формою врегулювання спору, керівник використовує компетенції медіації у процесі якісного підбору зовнішнього посередника для врегулювання цього типу конфлікту. Крім того, ці компетенції дозволять керівнику бути більш ефективним учасником процесу медіації, що також є важливим аспектом для ефективного конфлікт-менеджменту в НГО.

Отже, основний висновок дослідження: наявність у керівників НГО компетенцій медіації дозволяє їм ефективніше управляти конфліктами в організації, що позитивно впливає як на покращення організаційної спроможності та стійкості організації, так і на зростання залученості людей до громадського руху, зменшуючи відтік членів команди, учасників заходів та волонтерів.

Особливості навчання керівників компетенціям медіації, більш детальний аналіз особливостей проведення медіації всередині та за межами організаційної структури НГО, особливості та доцільність проведення в рамках НГО різних типів медіації, а також використання медіації на різних ступенях розвитку конфлікту — всі ці питання

потребують подальшого дослідження з метою формування детальних практичних рекомендацій для керівників НГО.

**Література:**

1. Статистичний збірник «Діяльність громадських організацій в Україні 2017р.» Державної Служби Статистики України [Електронний ресурс] <https://cutt.ly/yjAogSf>
2. Загальнонаціональне дослідження громадської думки населення України. Фонд «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва спільно з Київським міжнародним інститутом соціології, 2019р. [Електронний ресурс] <https://cutt.ly/njAoh5w>
3. «Українське волонтерство – явище унікальне, але не без проблем», М.Матяш, Блоги УкрІнформ, 13.11.2017, [Електронний ресурс] <https://cutt.ly/OjAoljh>
4. «Amnesty International has toxic working culture, report finds», Karen McVeigh, The Guardian, 06.02.2019, [Електронний ресурс] <https://cutt.ly/6jAoxtF>
5. Amnesty International Staff Wellbeing Review [Електронний ресурс] <https://cutt.ly/sjAoc5d>
6. Работа с конфликтом. Навыки и стратегии практической работы с конфликтом /Фишер С., Абди Д., Лудин Д., Смит Р., Уиллиамс С., Уиллиамс С.; Пер. с англ., 2-е изд. - Алматы: Ресурсы примирения, 2005. - 80 с.
7. Звіт «Стан та динаміка розвитку організацій громадянського суспільства в Україні 2002 - 2018 роки» [Електронний ресурс] <https://cutt.ly/XjAonrX>

8. Кисіль Л.Є. (1998). Керівник підприємства: компетенція та адміністративна відповідальність / НАН України; Інститут держави і права ім. В.М.Корецького. К., 81с.
9. Mediation Effects of Organization–Public Relationship Outcomes on Public Intentions for Organizational Supports\ Minjeong Kang & Sung-Un Yang Pages 477-494 | Published online: 04 Oct 2010 - Journal of Public Relations Research [Електронний ресурс] <https://cutt.ly/qjAoRuB>
10. Подопригора М.Г. (2008). Организационное поведение / М.Г. Подопригора. Таганрог: ТТИ ЮФУ, 261 с.
11. Менеджмент организации (2006). Т.В. Алесинская, Л.Н. Дейнека, А.Н. Проклин, Л.В. Фоменко, А.В. Татарова и др. / под общей ред. В.Е. Ланкина. Таганрог: ТРТУ, 304 с.
12. Шкільна медіація. Посібник для шкільних служб медіації/ Розроблений в рамках програми Європейського центру ім. Вергеланда у співпраці з МОН України, Центром освітніх ініціатив та ICAP «Єднання» і фінансується МЗС Норвегії. [Електронний ресурс] <https://cutt.ly/4jAoHcB>
13. Звіт «Стан та динаміка розвитку організацій громадянського суспільства в Україні 2002 - 2018 роки» [Електронний ресурс] <https://cutt.ly/SjAoL4S>
14. Підручник «Медіація у професійній діяльності юриста» \ ГС «Українська академія медіації», 2019 [Електронний ресурс] <https://cutt.ly/5jAoB8x>
15. Цюрупа М.В. (2004). Основи конфліктології та теорії переговорів / М.В. Цюрупа. К.: Кондор, 172 с. 2.
16. Король Л.Г., Малимонов И.В., Рахинский Д.В. (2015). Конфликтология: учебное пособие для студентов, обучающихся по направлениям 37.04.01 Психология, 38.04.02 Менеджмент, 38.03.03 Управление персоналом. – Ульяновск: Зебра, 248 с.

17. Глазл Ф. (2002). Конфликт-менеджмент: Настольная книга руководителя и консультанта. – Калуга: Духовное познание, 516 с.
18. Конфліктологія/Ємельяненко Л. М., Петюх В. М., Торгова Л.В., Гриненко А.М. Навч. посіб. К.: КНЕУ, 2003. 315 с. [Електронний ресурс] <https://cutt.ly/YjAo3wT>
19. Громова О. Н. (2001). Конфликтология. Курс лекций. М.: Ассоциация авторов и издателей «Тандем»; ЭКМОС, 320 с.
20. Faulkner R., Haselgrove-Spurin C., Thomas G. R. (2006). Mediation Methods for Mediators and Client Representatives (5th Edition). – Dallas: Nationwide Mediation Academy, P. 10. [Електронний ресурс] <https://cutt.ly/fjAo0V6>
21. Основні засади навчання базовим навичкам медіатора (2019). За заг. ред. К. Б. Наровської. К.: Видавець В. Захаренко, 32 с.

**References:**

1. Statystychnyi zbirnyk «Diialnist hromadskykh orhanizatsii v Ukraini 2017r.» Derzhavnoi Sluzhby Statystyky Ukrainy [Elektronnyi resurs] <https://cutt.ly/yjAogSf>
2. Zahalnonatsionalne doslidzhennia hromadskoi dumky naselennia Ukrainy. Fond «Demokratychni initsiatyvy» imeni Ilka Kucheriva spilno z Kyivskym mizhnarodnym instytutom sotsiologii, 2019. [Elektronnyi resurs] <https://cutt.ly/njAoh5w>
3. «Ukrainske volonterstvo – yavyshche unikalne, ale ne bez problem», M.Matiash, Blohy UkrInform, 13.11.2017, [Elektronnyi resurs] <https://cutt.ly/OjAoljh> «Amnesty International has toxic working culture, report finds», Karen McVeigh, The Guardian, 06.02.2019, [Elektronnyi resurs] <https://cutt.ly/6jAoxTF>
4. Amnesty International Staff Wellbeing Review [Elektronnyi resurs] <https://cutt.ly/sjAoc5d>

5. Rabota s konfliktom. Navyki i strategii prakticheskoy raboty s konfliktom / Fisher C., Abdi D., Ludin D., Smit R., Uilliams S., Uilliams S.; Per. s angl., 2-ye izd. - Almaty: Resursy primireniya, 2005. – 80 p.
6. Zvit «Stan ta dynamika rozvytku orhanizatsii hromadianskoho suspilstva v Ukrainy 2002 - 2018 roky» [Elektronnyi resurs] <https://cutt.ly/XjAonrX>
7. Kysil L.Ie. Kerivnyk pidpryiemstva: kompetentsiia ta administratyvna vidpovidalnist / NAN Ukrainy; Instytut derzhavy i prava im. V.M.Koretskoho. – K., 1998. – 81s. Mediation Effects of Organization–Public Relationship Outcomes on Public Intentions for Organizational Supports\ Minjeong Kang & Sung-Un Yang Pages 477-494 | Published online: 04 Oct 2010 - Journal of Public Relations Research [Elektronnyi resurs] <https://cutt.ly/qjAoRuB>
8. Podoprigora M.G. (2008). Organizatsionnoye povedeniye / M.G. Podoprigora. Taganrog: TTI YUFU, 261 p.
9. Menedzhment organizatsii (2006). T.V. Alesinskaya, L.N. Deyneka, A.N. Proklin, L.V. Fomenko, A.V. Tatarova i dr. / pod obshchey red. V.Ye. Lankina. - Taganrog: TRTU, 304 p.
10. Shkilna mediatsiia. Posibnyk dlia shkilnykh sluzhb mediatsii/ Rozroblenyi v ramkakh prohramy Yevropeiskoho tsentru im. Verhelanda u spivpratsi z MON Ukrainy, Tsentrom osvityukh initsiatyv ta ISAR «Iednannia» i finansuietsia MZS Norvehii. [Elektronnyi resurs] <https://cutt.ly/4jAoHcB>
11. Zvit «Stan ta dynamika rozvytku orhanizatsii hromadianskoho suspilstva v Ukrainy 2002 - 2018 roky» [Elektronnyi resurs] <https://cutt.ly/SjAoL4S>
12. Pidruchnyk «Mediatsiia u profesiinii diialnosti yurysta» \ HS «Ukrainska akademiia mediatsii», 2019 [Elektronnyi resurs] <https://cutt.ly/5jAoB8x>
13. Tsiurupa M.V. (2004). Osnovy konfliktolohii ta teorii perehovoriv / M.V. Tsiurupa. K.: Kondor, 172 p.
14. Korol' L.G., Malimonov I.V., Rakhinskiy D.V. (2015). Konfliktologiya: uchebnoye posobiye dlya studentov, obuchayushchikhsya po napravleniyam

37.04.01 Psikhologiya, 38.04.02 Menedzhment, 38.03.03 Upravleniye personalom. Ul'yanovsk: Zebra, 248p.

15. Glazl F. (2002). Konflikt-menedzhment: Nastol'naya kniga rukovoditelya i konsul'tanta. Kaluga: Dukhovnoye poznaniye, 516 p.

16. Konfliktolohiia (2003). Emelianenko L. M., Petiukh V. M., Torhova L.V., Hrynenko A.M. Navch. posib. K.: KNEU, 2003. 315 p. [Elektronnyi resurs] <https://cutt.ly/YjAo3wT>

17. Gromova O. N. (2001). Konfliktologiya. Kurs lektsiy. M.: Assotsiatsiya avtorov i izdateley «Tandem»; EKMOS, 320 p.

18. Faulkner R., Haselgrove-Spurin C., Thomas G. R. (2006). Mediation Methods for Mediators and Client Representatives (5th Edition). – Dallas: Nationwide Mediation Academy, P. 10. [Elektronnyi resurs] <https://cutt.ly/fjAo0V6>

19. Osnovni zasady navchannia bazovym navychkam mediatora (2019). Za zah. red. K. B. Narovskoi. K.: Vydavets V. Zakharenko, 32 p.

## ЗМІСТ

### РОЗДІЛ І. ПИТАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК

<b>СПЕЦИФІКА ДІАГНОСТИЧНИХ МЕТОДИК ВИЯВЛЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ МАЙБУТНІХ ВИКЛАДАЧІВ МИСТЕЦЬКИХ ДИСЦИПЛІН</b>	<b>6</b>
---	----------

*старший викладач, аспірантка, Бегун-Трачук Л. О.*

<b>ОСОБЛИВОСТІ НАВЧАННЯ ІНОЗЕМНИХ МОВ СТУДЕНТІВ ТУРИСТИЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ</b>	<b>15</b>
--	-----------

*кандидат педагогічних наук, Гуляк О. Б.*

<b>МІЖКУЛЬТУРНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК НЕОБХІДНА СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ</b>	<b>28</b>
---	-----------

*кандидат педагогічних наук, доцент, Резунова О. С.*

<b>РОЗВИТОК ХРИСТИЯНСЬКОЇ МОРАЛІ ДОШКІЛЬНИКІВ У ГАЛУЗІ ЕКОЛОГІЧНОГО ВИХОВАННЯ</b>	<b>41</b>
---	-----------

*доктор філософії, Тушніцький Н. І.*

### РОЗДІЛ ІІ. ПИТАННЯ ГЕОГРАФІЧНИХ НАУК

<b>ЛИНЕЙНЫЕ ФОРМЫ ЭРОЗИИ В ЗОНЕ ВЛИЯНИЯ КАРЬЕРА В ДОЛИНЕ РЕКИ ГУАЙЛЬЯБАМБА</b>	<b>53</b>
--	-----------

*кандидат географических наук, Кравченко Р. А.*

### РОЗДІЛ III. ПИТАННЯ СОЦІАЛЬНИХ НАУК

#### МЕДІАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В НЕПРИБУТКОВИХ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ В УКРАЇНІ

*студентка, Романцова О. В.*

62

*магістр права, Трибой О. В.*

журнал «Науковий огляд»  
Journal «Scientific review»



Підписано до друку 25.02.2021  
Формат 60x84/16.Гарн. Times New Roman.  
Папір офсетний. Друк різнографія.  
Тираж 300пр.

© Центр міжнародного наукового співробітництва «ТК Меганом»  
Свідоцтво ДР №325712  
02192, м. Київ, вул. Юності 9/144.  
т/ф. +38044-525-62-99  
e-mail: [nauogl@gmail.com](mailto:nauogl@gmail.com)