



**Zbiór**  
**raportów naukowych**  
**Teoretyczne i praktyczne innowacje**  
**naukowe**

**29.01.2018 - 31.01 2018**



ZBIÓR  
RAPORTÓW NAUKOWYCH

Teoretyczne i praktyczne  
innowacje naukowe

29.01.2013 - 31.01.2013

Część 3/3

Kraków  
2013

СБОРНИК  
НАУЧНЫХ ДОКЛАДОВ

Теоретические и практические  
научные инновации

29.01.2013 - 31.01.2013

Часть 3/3

Краков  
2013

УДК 37+ 082  
ББК 94  
Z 40

Wydawca: Sp. z o.o. «Diamond trading tour»

Druk i oprawa: Sp. z o.o. «Diamond trading tour»

Adres wydawcy i redakcji: Warszawa, ul. Wyszogrodzka, 16  
e-mail: 5996137@gmail.com

Cena (zł.): bezpłatnie

**Zbiór raportów naukowych.**

Z 40 Zbiór raportów naukowych. „Teoretyczne i praktyczne innowacje naukowe”.  
(29.01.2013 - 31.01.2013) - Kraków: Wydawca: Sp. z o.o. «Diamond trading tour», 2013.  
- 184 str.

ISBN: 978-83-63620-90-5 (t.3/3)

Zbiór raportów naukowych. Wykonane na materiałach Międzynarodowej Naukowo-  
Praktycznej Konferencji 29.01.2013 - 31.01.2013 roku. Kraków.  
Część 3/3.

УДК 37+082  
ББК 94

Wszelkie prawa zastrzeżone.

Powielanie i kopiowanie materiałów bez zgody autora zakazane.

Wszelkie prawa do materiałów konferencji należą do ich autorów.

Pisownia oryginalna jest zachowana.

Wszelkie prawa do materiałów w formie elektronicznej opublikowanych w zbiorach  
należą Sp. z o.o. «Diamond trading tour».

Obowiązkowa odniesienia do zbioru.

ISBN: 978-83-63620-90-5 (t.3/3)

“Diamond trading tour” ©

SEKCJA 13. PEDAGOGIKA. (ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ)

1. Нахаева Н.Я. ....	6
ИННОВАЦІЇ В ГАЛУЗІ ІНШОМОВНОЇ СКЛАДОВОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ЛІКАРІВ	
2. Харченко Л. П. ....	9
ОСОБЛИВОСТІ ДІЛОВОГО СПІЛКУВАННЯ У КОМАНДІ	
3. Краснова Н.П. ....	13
УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ	
4. Векшин Е.В. ....	18
АТТИТЮДИ СТУДЕНТОВ К ЛЕКСИЧЕСКОМУ КОМПОНЕНТУ ИНОЯЗЫЧНОЙ РЕЧЕВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	
5. Юрків Я.І. ....	20
СУТНІСТЬ ТА ЗМІСТ ДІЛОВОГО ЕТИКЕТУ	
6. Зайдуллина Г.Г. ....	25
СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ДЕВИАНТНОГО ПОВЕДЕНИЯ ПОДРОСТКОВ В СЕМЬЕ	
7. Мільчевська Г.С. ....	31
СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СТАРШОГО ПІДЛІТКОВОГО ВІКУ	
8. Хоронжук В.І. ....	34
ОСОБЛИВОСТІ ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ СТАРШОКЛАСНИКІВ ЯК ФАКТОР ДЕЗАДАПТАЦІЇ	
9. Дженджеро О. Л. ....	41
ЗБАГАЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО МОВЛЕННЯ СТУДЕНТІВ НЕФІЛОЛОГІЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ УКРАЇНСЬКОЮ НАУКОВОЮ ТЕРМІНОЛОГІЄЮ	
10. Федорчук А.Л. ....	45
ВИКОРИСТАННЯ КОМП'ЮТЕРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УМОВАХ ПРОФІЛЬНОГО НАВЧАННЯ СТАРШОКЛАСНИКІВ	
11. Корнишев В.В. ....	48
СИСТЕМА ПРОЕКТНО-ТЕХНОЛОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ УЧНІВ НА УРОКАХ ТРУДОВОГО НАВЧАННЯ	
12. Кристопчук Т. Є. ....	52
ПРОБЛЕМИ ПІДГОТОВКИ СУЧАСНОГО ВЧИТЕЛЯ У ФІНЛЯНДСЬКІЙ РЕСПУБЛІЦІ	
13. Логвіна-Бик Т.А. ....	58
МЕТОД МОДЕЛЮВАННЯ ПРИ ВИКЛАДАННІ БІОЛОГІЇ	
14. Петрова Л.Ю. ....	68
ИНТЕРАКТИВНЫЕ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ МАТЕМАТИКЕ	
15. Рускуліс Л.В. ....	73
МОВЛЕННЕВА ДІЯЛЬНІСТЬ У СИСТЕМІ ПСИХОЛІНВІСТИЧНИХ ЧИННИКІВ ПІДГОТОВКИ СТУДЕНТА-СЛОВЕСНИКА	
16. Антонюк Л.В. ....	80
ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ДДС ТА ЇЇ ОСНОВНИХ ЯКОСТЕЙ В КОНТЕКСТІ ПІДГОТОВКИ ВЧИТЕЛЯ ІНФОРМАТИКИ	

обирає цікавий для нього текст і обговорює його зміст у діалогічній взаємодії на рівні «викладач – студент» або «студент – студент», що є основою інноваційного інтерактивного навчання. Вдалий підбір матеріалів зазвичай призводить до зростання мотивації та швидкого прогресу в навчальній діяльності студентів.

Отже, використання інноваційних технологій спрямовується на системне застосування комплексу інформаційних, технічних і адміністративно-організаційних компонентів, орієнтованих на задоволення освітніх потреб з урахуванням рівня сформованості культури іншомовного спілкування, що включає в себе науково-орієнтоване навчання майбутніх лікарів через спеціально розроблені методичні матеріали для групової та індивідуальної роботи студентів.

Особливе значення має інноватизація освітнього процесу в напрямі формування іншомовної професійної компетентності студента вищого медичного навчального закладу, шляхом використання інноваційних педагогічних технологій. Найефективнішими інноваціями для іншомовної підготовки майбутніх лікарів є інтерактивні методи навчання, що орієнтують студентів на організацію комунікативної взаємодії професійного спрямування.

#### БІБЛІОГРАФІЯ

1. Герасимов Г. И. Инновации в образовании: сущность и социальные механизмы (социологический аспект) / Г. И. Герасимов, Л. В. Илюхина. – Ростов н/Д, 1999. – 250 с.
2. Косарев И. И., Педагогические аспекты высшего медицинского образования / И. И. Косарев, А. В. Поцков. – М. : ФГУП Экспериментальная типография. 200. – 274 с.
3. Никитин В. А. Социальная работа: проблемы теории и подготовки специалистов : учеб. пособие / В. А. Никитин. – М. : Московский психолого-социальный институт, 2002. – 236 с.
4. Шилов К. В. Классификация инноваций / К. В. Шилов // Инновации в образовании. – 2007. – №3. – С. 46-51.

Харченко Л. П.

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки Луганського національного університету імені Тараса Шевченка

#### ОСОБЛИВОСТІ ДІЛОВОГО СПІЛКУВАННЯ У КОМАНДІ

Будь-яка команда об'єднується для спільної справи. Найперша задача керівника – визначити мету ясну і зрозумілу, ясність щодо ролі кожного, включаючи свою власну, в досягненні цієї мети.

*Команда* – це організована для певної мети група людей, які розуміють взаємозалежність і необхідність співпраці, мають тверду установку на спільну, ефективну діяльність і способи на підзвітність команді.

Саме визначення дає розуміння того, що пануючими відносинами будуть етичні.

#### *Стадії зрілості команди*

У теорії розглядають п'ять стадій зрілості команди, що відображають певні рівні її розвитку.

Стадія перша: знайомство і створення команди. Формування команди починається зі знайомства її членів. Це не просто формальне знайомство. Для майбутньої спільної роботи важливо, щоб багатство особистості, гідності, недоліки та індивідуальні навички кожного стали головним загальним „ресурсом” і були усвідомлені і прийняті всіма. Майбутня спільна робота вимагає, щоб члени команди розуміли і приймали спільні цілі. Таким чином, постановка цілей – найважливіше завдання першої стадії. Тільки спільна справа, спільна мета можуть надати сенс самому існуванню команди. Люди поведуться формально і важлива думка всіх членів команди вислуховуються, при цьому статусні відносини – думка керівника визнається більш значущим.

На першій стадії в команді проявляється лідер (якщо він не призначений), виробляються свої правила та процедури: як збиратися, як проводити наради, скільки часу вони будуть займати, які питання обговорювати, що контролювати тощо.

Стадія друга: конфлікт (штормовий етап). Це найважча стадія життєвого циклу розвитку команди. Тут ставиться під сумнів все, що було досягнутого на першій стадії: когось не влаштовує режим роботи, прийняті норми, хтось не згоден з обраними пріоритетами. Назовні вихлюпуються емоції, переживання. Успіх подальшої роботи залежить від того, чи зможе колектив подолати труднощі.

Стадія третя: нормалізація. На цій стадії ролі кожного прояснюються, виникає робоча обстановка, команда „приходить в норму”: починається чітке планування, обговорюються принципові позиції, встановлюється взаєморозуміння між членами, виникає відчуття приналежності до команди, люди стають вільніше в судженнях і не бояться висловлювати свою думку. Для цієї стадії характерно почуття взаємної підтримки.

Стадія четверта – результативна робота. На цій стадії члени колективу знають сильні і слабкі сторони один одного, використовують їх для досягнення найкращого результату в роботі. Тепер можна трохи знизити увагу керівника до взаємин.

## Teoretyczne i praktyczne innowacje naukowe

Найбільш ефективний стиль діяльності керівника на цій стадії – участь і делегування повноважень, заохочення досягнень, підтримка темпу роботи та ентузіазму команди.

Стадія п'ята: криза. На якомусь етапі в команді настає криза. Керівнику тепер знову доводиться звертати увагу на взаємини, підтримувати колег. Керівник повинен уміти підводити підсумки, організовувати урочистості-презентації результатів командної діяльності, з тим щоб кожен член команди відчував задоволення від виконаної роботи.

Аналіз стилів керівництва, норм поведінки керівника та учасників команди дозволяють зробити висновок про одностороннє домінування моральних відносин у команді.

Команда є колективом людей, пов'язаних між собою єдиною діяльністю, відносини між якими характеризують сумісність, здатність до співпраці та взаємопідтримки. Вони досягають високого результату завдяки організованості спільних дій. Переваги командної взаємодії – взаємозамінність членів групи, перехід їх з однієї ролі на іншу, можливість брати участь у вирішенні широкого кола питань при підтримці зацікавлених колег.

Поняття „команда” застосовується сьогодні швидше як метафора, що визначає атмосферу колективізму і продуктивності групи людей, які працюють разом. Проте цей термін є й соціально-психологічним, що, поряд із „бригадою” і „конвеєром”, введено психологом Л. Уманським для позначення трьох видів (способів) кооперативної взаємодії у процесі виконання спільної діяльності.

„Конвеєр” – спільно-послідовна діяльність, спостерігається, коли спільне завдання виконується послідовно кожним учасником. Один пише сценарій заходу, інший – готує реквізит, третій – організовує роботу учасників, четвертий – оцінює проведений захід.

Спільно-індивідуальна діяльність („бригада”) має місце, якщо кожен одночасно робить свою частку спільної роботи незалежно від інших. Підсумки роботи кожного члена складаються у спільний результат.

Спільно-взаємодіюча діяльність („команда”) здійснюється при одночасній взаємодії кожного учасника з усіма іншими, і ця взаємодія спрямована на досягнення спільного результату.

Розвиток команди – це процес, під час якого робоча група перетворюється на ефективну команду.

Досвід показує, що на кожній стадії керівник має свої особливі завдання. Існує рекомендація щодо діяльності керівника на кожній із цих стадій.

Отже, на першій стадії керівник має: з'ясувати умови/ситуацію та донести інформацію до команди; виробити мету; виробити шляхи її досягнення; розподілити обов'язки між членами команди; розпочати дії разом з командою, спостерігати за процесом дії; контролювати дії членів команди.

На другій стадії керівник має: заспокоїти членів команди; підтримати їх; проаналізувати разом з членами команди причини розчарування.

На третій стадії керівник має: визначити разом з членами команди шляхи подолання кризи; організувати роботу з вироблення стратегії дій; організувати роботу з уточнення функцій та ролей членів команди; організувати командне виконання завдання; контролювати процес.

## Теоретические и практические научные инновации

На четвертій стадії керівник має: координувати роботу; стимулювати членів команди; сприяти комунікації; проводити моніторинг діяльності команди.

Отже, характеристиками ефективної команди можна вважати: 1) наявність спільної мети чи завдання, які повинні бути такими, які можна об'єктивно досягнути та виміряти; 2) здійснення розподілу ролей у команді, які повинні бути максимально ефективними, усім зрозумілими та забезпечувати взаємозалежність; 3) можливість для членів команди обмінюватись інформацією, що забезпечується через: створення інформаційної структури для ефективної комунікації; доступність інформації; надійність джерел інформації; можливість для кожного члена команди вивести на загальне обговорення будь-які питання; ведення документації та звітності з кожного виду діяльності, що повинні бути доступні для кожного члена команди; 4) наявність відчуття взаємної довіри, коли кожен член команди розуміє, що якість роботи залежить від того, наскільки добре виконує роботу він сам та кожен з його колег.

Сильні сторони команди очевидні: кожен завжди знає, як працює ціле і відповідальний за це; команда сприйнятлива до нових ідей і нових способів діяльності; команда високо адаптивна; це кращий засіб для подолання функціональної роз'єднаності.

Але команди мають і серйозні *недоліки*, пов'язані з тим, що: немає ясності, якщо лідер її не створить; низька стабільність; потрібна невинна увага до управління, до відносин людей між собою; велика частина енергії членів команди йде на підтримку „робочого ходу”, бо ніщо не робиться автоматично; розуміння загальної проблеми членами команди доволіно, не тягне розуміння власних специфічних завдань; можна цікавитися тим, що роблять інші, забуваючи про власну роботу; існує необхідність постійно пояснювати, що саме намагається зробити команда, над чим працює, чого домоглася; потрібні висока самодисципліна і добровільна відповідальність, на що здатні не всі.

Керівник повинен розуміти, що рівень зрілості команди і стиль керівництва взаємопов'язані. Як кожен етап розвитку команди вимагає певного стилю керівництва, так і зміна керівником стилю може сприяти ефективному розвитку команди, а може повернути її назад.

Крім волі керівництва в колективі складаються малі групи – 3-7 осіб. Якщо така група має істотний вплив на громадську думку, то її називають референтною або еталонною групою.

Головна логічна передумова створення групи – потреба в формальному спілкуванні, взаємодії з іншими людьми. Взаємодія і взаємозалежність служать задоволенню частих (ситуативних), а також загальних потреб, наприклад, в повазі, престижі, приналежності до групи, влади. Крім того, діяльність у складі групи призводить до виникнення нових потреб, наприклад до збереження стабільності групи.

Найважливішою ознакою неформальної групи є *наявність загальної мети*, яка не завжди усвідомлюється членами групи і не обов'язково пов'язана з вирішенням виробничих задач. Потреба в спілкуванні може виникнути в зв'язку зі спільним навчанням, загальним хобі та ін. Цілі малої групи можуть бути позитивними, тобто сприяють згуртуванню та ефективному функціонуванню колективу в цілому, нейтральними або негативними.

Потреба в цілепокладанні, формулюванні цілей до організації діяльності по її досягненню призводить до появи лідерів. Цей феномен проглядається у всіх формальних групах, що нараховують більш трьох чоловік.

Будь-який неформальний лідер володіє особистісним тяжінням, яке виявляється в різній формі. Виділяють три види лідерів: ватажок, лідер (у вузькому сенсі) і ситуативний лідер.

1) *Ватажок* – найавторитетніший член групи, що володіє даром навіювання і переконання. На інших членів групи він впливає словом, жестом, поглядом. Греки в часи Гомера вважали, що ватажок повинен володіти мудрістю Нестора, справедливістю Агамемнона, хитрістю Одиссея і енергійністю Ахілла. Протягом ХХ в. проводилися численні дослідження індивідуальних характеристик провітаючих керівників. Так, американський дослідник Р. Стогдилл запропонував наступний перелік якостей керівника-ватажка: фізичні якості – активний, енергійний, здоровий, сильний; особистісні якості – пристосовність, впевненість у собі, авторитетність, прагнення до успіху; інтелектуальні якості – розум, вміння прийняти потрібне рішення, інтуїція, творчий початок; здібності – контактність, легкість в спілкуванні, тактовність, дипломатичність.

Безумовно, всім перерахованим вимогам задовольняє вкрай мале число людей. Це, однак, не означає, що „керівниками народжуються” і стати хорошим керівником шляхом прищеплення необхідних навичок можна. Дійсно, дослідження показали наявність прямого зв'язку між поєднанням п'яти чинників – розуму, авторитетності, впевненості у собі, енергійності та знань, з одного боку, і здатністю до керівництва – з іншого. Проте це поєднання ще не гарантує успіх, так як залежність становить лише 25-35%. У інших випадках вирішальну роль в ефективному керівництві грають не особистісні якості, а, наприклад, стиль поведінки керівника та ін.

2) *Лідер* менш авторитетний, ніж ватажок. Поряд з навіюванням і переконанням йому часто доводиться спонукати до дії особистим прикладом („Роби як я!”). Як правило, його вплив поширюється тільки на частину членів неформальної групи.

3) *Ситуативний лідер* володіє особистими якостями, що мають значення тільки в якійсь цілком конкретній ситуації: урочиста подія в колективі, спортивний захід, турпохід та ін.

Лідери є в будь-якому колективі, вони заслуговують на особливу увагу, так активно впливають на морально-психологічний клімат в колективі і можуть стати джерелом конфліктів, але саме вони ж складають резерв на висування керівних кадрів.

Краснова Н.П.

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціальної педагогіки  
Луганського національного університету імені Тараса Шевченка

## УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ

Сам процес управління конфліктною ситуацією включає декілька етапів:

1. *Прогнозування конфлікту*. Цей етап спрямований на виявлення причин можливого конфлікту в умовах відсутності конфліктної ситуації. На цьому етапі оцінюються об'єктивні і суб'єктивні умови і чинники взаємодії людей в групі, їх індивідуальні психічні особливості, вивчаються відповідність стилю керівництва діяльність групи, адекватність розподілу обов'язків і функцій, різні соціальної напруженості, довіри і лояльності, особливості психологічної атмосфери тощо.

2. *Оцінка функціональної спрямованості*. Від цього етапу залежать подальші дії з управління конфліктною ситуацією. Якщо аналіз показав, що при успішному подоланні конфлікту його виникнення позитивно позначиться на житті групи, зможе призвести до вирішення будь-яких проблем, то конфлікт необхідно стимулювати. Якщо ж потенційний конфлікт не зможе привнести в життя колективу нічого позитивного, а дасть тільки негативні результати, то такий конфлікт слід попередити.

3. *Стимулювання конфлікту*. По суті це провокація, штучне розпалювання конфліктних дій. Такий виклик відкритого зіткнення обґрунтований тоді, коли справа стосується конструктивних конфліктів, сприяючих усуненню деяких проблем. Удаючись до подібних дій, слід пам'ятати, проте, що конфлікт, що стимулює, може не тільки конструктивно і швидко вирішитися, але також призвести до тимчасового посилення напруженості і розладу діяльності.

Стимулювати конфлікт можна самими різними способами – від відвертого винесення проблеми на загальне обговорення до маніпуляцій, що провокують зіткнення.

4. *Попередження конфлікту*. Це система заходів, які покликані не допустити відкритого зіткнення. Попередження дозволяє створити такі умови в колективі, щоб не було можливості виникнути причинам зіткнення.

Попередження конфлікту може бути і вимушеним, тобто не зробленим для профілактики, а таким, що базується на прогнозуванні конфлікту, оцінці потенційного конфлікту. Тоді дії робляться безпосередньо для нейтралізації всіх чинників і передумов, здатних зародити конфліктну ситуацію.

Зародження треба вміти розпізнати з самого початку. Треба заздалегідь заблокувати ті місця, де вони можуть виникнути, усунути ті причини, які можуть призвести до них. Велике значення для профілактики конфлікту має чітка організація праці, безперебійний режим роботи, моральне задоволення працівників, що забезпечує їх хороший настрій, впевненість в собі і робочій групі. Конфлікти можна попередити систематичною роботою в колективі. Чим більш згуртований колектив, тим менше можливості виникнення в ньому конфліктів.

Відомі такі основні методи попередження конфліктів.