

Список використаних джерел

1. Безпалько О.В. Теорія і практика соціально-педагогічної роботи з дітьми та учнівською молоддю в територіальній громаді: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.05 / Безпалько Ольга Володимирівна. – Луганськ 2007. – 537 с.
2. Дяба С.Г. Педагогічні умови соціалізації учнівської молоді в скаутських організаціях: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Дяба Степан Григорович. – К., 2005. – 19 с.
3. Зверева І.Д. Соціально-педагогічна робота з дітьми та молоддю в Україні: теорія та практика: монографія / І.Д. Зверева. – К.: Правда Ярославичів, 1998. – 333 с.
4. Лісовець О.В. Формування готовності майбутніх соціальних педагогів до роботи із громадськими дитячими та молодіжними організаціями: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.05 / Лісовець Олег Васильович. – К., 2008. – 195 с.
5. Романовська Л.І. Теорія і практика соціально-педагогічної підтримки діяльності дитячих громадських об'єднань України: монографія / Л.І. Романовська. – Хмельницький: ХНУ, 2011. – 376 с.
6. Харченко С.Я. Социально-педагогические основы подготовки учителя к работе с детскими общественными объединениями: дисс. ... д-ра пед. наук 13.00.01 / Харченко Сергей Яковлевич. – М., 1993. – 334 с.

Referernces

1. Bezpalko O.V. (2007) Teoriia i praktyka sotsialno-pedahohichnoi roboty z ditmy ta uchnivskoiu moloddu v terytorialnii hromadi [Theory and practice of social and pedagogical work with children and student youth in the territorial community] dys. ... d-ra ped. nauk: 13.00.05. Luhansk 2007.537 s.
2. Dyba S.H. (2005) Pedahohichni umovy sotsializatsii uchnivskoi molodi v skauts'kykh orhanizatsiakh [Pedagogical conditions for the socialization of student youth in scout organizations Pedagogical conditions for the socialization of student youth in scout organizations]: avtoref. dys. ... kand. ped. nauk: 13.00.01. K.19 s.
3. Zvierieva I.D.(1998) Sotsialno-pedahohichna robota z ditmy ta moloddu v Ukraini: teoriia ta praktyka [Social and pedagogical work with children and youth in Ukraine: theory and practice]: monohrafiia. K.: Pravda Yaroslavychiv. 333 s.
4. Lisovets O.V. (2008) Formuvannia hotovnosti maibutnykh sotsialnykh pedahohiv do roboty iz hromadskymy dytiachymy ta molodizhnymy orhanizatsiamy [Formation of the readiness of future social educators to work with public children's and youth organizations]: dys. ... kand. ped. nauk: 13.00.05.K.195 s.
5. Romanovska L.I.(2011) Teoriia i praktyka sotsialno-pedahohichnoi pidtrymky diialnosti dytiachykh hromadskykh obiednan Ukrainy [Theory and practice of social and pedagogical support for the activities of children's public associations of Ukraine]: monohrafiia Khmelnytskyi : KhNU. 376 s.
6. Kharchenko S.Ya. (1993) Soczial'no-pedahogicheskie osnovy` podgotovki uchitelya k rabote s detskimi obshhestvenny`mi ob`edineniyami [Socio-pedagogical fundamentals of teacher training for working with children's public associations] diss. ... d-ra ped. nauk 13.00.01.M.334 s.

В статтє раскрыты формы и методы влияния социально-педагогической работы детских общественных объединений на процесс формирования личности школьника. Разработана методика социального воспитания в детских объединениях. Сформулированы принципы социального воспитания школьников в детских общественных объединениях и основные подходы к определению форм и методов их социального воспитания в детских объединениях.

Ключевые слова: детские общественные объединения, школьники, социальное воспитание, принципы, формы и методы социального воспитания личности.

The article analyzes the problem of social education of schoolchildren in children's public associations. Particular attention is paid to the analysis of the role of social and pedagogical activity in the process of becoming a pedagogical system of children's public associations. Forms and methods of influence of social and pedagogical activity of children's public associations on the process of formation of personal qualities of members of children's public associations are revealed. The method of social education of young personality in children's public associations has been developed. The author formulates the principles of social education, basic approaches to determining the forms and methods of social education of school children in children's public associations, based on the definition of methodological approaches to understanding the purpose and objectives of social education. It is emphasized that the organic component of the methodology of social education is analysis of the educational activities of children's public associations and making appropriate adjustments. To carry out the analysis of the process and the results of social education, the diagnostic method of studying the motives of schoolchildren's participation in the specified activity was adapted. The socio-pedagogical conditions that directly influence the education of socially important traits and qualities of the pupils' personality in the mentioned associations are distinguished: involvement of children (teenagers) in the processes of creation, planning and organization of activities of children's public associations; creation of a favorable moral climate in children's public associations, special educational environment, which promote the development of motivation for socially useful and socially significant activity; diagnostic support for the teaching of socially important qualities of students in children's public associations.

Key words: children's public associations, schoolchildren, social education, principles of social education, forms and methods of social upbringing of the individual.

УДК 371:539.3

DOI 10.31339/2413-3329-2019-2(10)/2-69-72

Швардак Маріанна Василівна,
кандидат педагогічних наук, доцент,
Мукачівський державний університет, м.Мукачеве

ТЕХНОЛОГІЯ ТИМБІЛДІНГУ В УМОВАХ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

У статті визначена актуальність реалізації технології тимбілдингу в умовах закладу загальної середньої освіти задля формування і розвитку команди педагогів; проаналізовано передумови виникнення та визначено сутність тимбілдингу. Окреслена його мета та першорядні завдання, визначена роль керівника закладу загальної середньої освіти у процесі командування. Здійснено аналіз основних стадій розвитку тимбілдингу.

Ключові слова: колектив, команда, командування, тимбілдинг, педагогічний колектив, заклад загальної середньої освіти.

Постановка проблеми. В умовах сьогодення кожен освітній заклад, незалежно від підпорядкування і форми власності, функціонує як система взаємин членів колективу. Ефективність і результативність управління колективом значною мірою залежать від того, які технології використовують менеджери освіти для реалізації поставлених цілей. На відміну від жорсткого адміністративного управління, командний підхід у сучасних умовах реформування галузі освіти є найбільш ефективним в управлінні педагогічним колективом. До такого висновку приходять все більше керівників освітніх закладів. Адже саме в згуртованих колективах можна розглядати питання про активізацію інноваційної діяльності та творчої взаємодії його членів. Крім того, якість та ефективність діяльності будь-якої організації визначається не стільки зусиллями окремих працівників, скільки результативністю праці всього колективу. Відповідно, особливої актуальності в освітньому менеджменті сьогодні набувають технології командоутворення, зокрема популярною є технологія тимблдингу. Вона є мейстрімом парадигми сучасної освіти, так як формує високу працездатність всіх її учасників.

Аналіз актуальних досліджень і публікацій. Упродовж останніх років набувають актуальності питання щодо процесу формування команд та ефективності командної роботи: вивчення теоретичних питань командоутворення (Г. Гертер, Л. Карамушка, А. Карпов, Р. Кричевський, Р. Муха, М. Прищак, А. Халіна та ін.); особливості тимблдингу (В. Боковець, О. Виноградова, О. Гавриш, В. Горбунова, Т. Кулікова, О. Романовський, О. Сорочан та ін.).

Варто зазначити, що аналіз наукової літератури вказав на достатню кількість публікацій з проблем тимблдингу у сфері бізнесу, все ж освітній тимблдинг на сучасному етапі розвитку педагогічної науки розроблений недостатньо, що й формує актуальність його дослідження.

Мета статті: розкрити загальні засади технології тимблдингу в умовах закладу загальної середньої освіти.

Результати дослідження. Незалежно від бажань керівництва, в будь-якому закладі освіти існує складна схема неформальних стосунків, яка включає в себе довільну кількість груп та мікрогруп, які здійснюють великий вплив на якість спільної роботи як всередині окремо виділеного колективу, так і на ефективність діяльності закладу цілому. Тому, для успішної діяльності освітнього закладу, будь-який керівник зобов'язаний знати структуру соціально-психологічних взаємозв'язків та управляти роботою педагогічного колективу з урахуванням не тільки психологічних особливостей окремо взятих працівників, але й особливостей групової психології. Отже, спільна колективна праця (колаборація) є досить складним процесом, який вимагає перманентної підтримки та координування на всіх стадіях розвитку колективу, а тимблдинг, на думку науковців, і є тією ефективною технологією, яка спрямована на формування, зміцнення команди та покращення взаємодії її членів.

Авторство тимблдингу належить військовим. Перші документальні свідчення про тимблдинг датуються орієнтовно 200 роком до н.е. Ще у Стародавньому Римі для підтримки бойового духу й згуртованості у військах проводилися спеціальні заходи, ігри, змагання на силу, витривалість та винахідливість.

У 50-х ХХ століття роках в Англії був презентований так званий «Мотузковий курс» – тренінг, покликаний забезпечити психологічну підготовку та командну сумісність військовослужбовців спецпідрозділів королівства. Курс виявився настільки вдалим, що його тут же перейняли «акули бізнесу» США [4, с.219]. Все ж фундатором концепції тимблдингу більшість учених називають американського психолога і соціолога Е. Мейо.

Першими методичними посібниками у галузі педагогіки по формуванню різновікового колективу і технології реалізації командно-демократичного стилю управління можна по праву вважати «Педагогічну поему» та «Прапори на баштах» А. Макаренка. Його ідеї отримали подальший розвиток у педагогічних працях В. Сухомлинського. Багаторічна педагогічна діяльність в якості директора школи і учителя дозволила йому

сформувати ряд принципів для формування шкільного колективу. Тобто «перше зерно» тимблдингу у вітчизняній педагогіці «посяяли» ще А. Макаренко та В. Сухомлинський [3, с.25].

В Україні у сучасному вигляді тимблдинг почав реалізовуватися на початку 90-х років і позиціонувався як одна із західних методик формування команди. Тільки на початку ХХІ століття командоутворення набуло актуальності у різних сферах. У тому числі і в освіті. Адже для досягнення стратегічних завдань будь-якої організації необхідна синергія зусиль всіх працівників. І тут дуже важливо, щоб з'явилося відчуття команди. Вив інтересу до командного підходу в управлінні закладом загальної середньої освіти пов'язаний із впровадженням ефективних методів та форм прийняття управлінських рішень. На сьогодні по праву тимблдинг є однією з перспективних моделей менеджменту, що забезпечує повноцінний розвиток закладу та є одним з найефективніших інструментів управління кадрами.

Розглянемо сутність ключової дефініції нашого дослідження. Тимблдинг (від англ. «team building») в буквальному сенсі означає «побудова команди». Командне «будівництво» спрямоване на формування груп рівноправних фахівців різної спеціалізації, які спільно несуть відповідальність за результати своєї діяльності і на рівних умовах здійснюють розподіл праці в команді [2, с.171].

Тимблдинг спрямований на перетворення колективу з колег, об'єднаних штатним розкладом і функціоналом, в команду односторонців, які покликані спільно вирішувати виробничі завдання. Тимблдинг легко справляється із завданням згуртувати колектив, особливо коли мова йде про заклад освіти. Кожен вчитель проводить свої уроки, а поспілкуватися з колегами нема коли. Ось тут-то і стане в нагоді технологія тимблдингу: в ході виконання спільних завдань колеги пізнають один одного з іншого боку, вчаться взаємодіяти і досягати спільних цілей. Власне, корпоративний тимблдинг і покликаний згуртувати і навчити командній роботі: тут і делегування функцій, і розподіл обов'язків, і виявлення сильних і слабких сторін членів команди, і прояв лідерських якостей, і вміння визначити зону відповідальності. Крім того у літературних джерелах можемо знайти тлумачення тимблдингу у більш вузькому сенсі. Розглядається як активний корпоративний відпочинок, спрямований на згуртування колективу чи команди [1].

Про педагогічних працівників закладів загальної середньої стереотипним було говорити «колектив». Сьогодні стало звичним називати будь-який колектив – командою. Однак, науковці відзначають, що ці поняття не збіжні. Якщо колектив – це всі співробітники ЗЗСО, то команда – це фахівці, об'єднані спільною метою, при цьому загальна мета усвідомлюється кожним членом команди як персональна. На сьогодні не існує альтернативи командним формам у контексті ефективної генерації і просування організаційних й управлінських інновацій у системі освітнього менеджменту. Командні форми управління у сфері загальної середньої освіти сприяють забезпеченню високої організаційної гнучкості та активного залучення педагогів до процесу оптимізації функціонування та розвитку закладу загальної середньої освіти. Як результат, працівники отримують більше задоволення від праці, демонструють високу продуктивність на ринку освітніх послуг.

Головна мета тимблдингу – створення комфортного мікроклімату в колективі на основі загальних цінностей та уявлень.

Першорядними завданнями тимблдингу вчені називають: формування навичок успішної взаємодії членів команди в різних ситуаціях; підвищення рівня особистої відповідальності за результат; перехід із стану конкуренції до співпраці; підвищення рівня довіри й турботи між членами команди; переведення уваги учасника із себе на команду; підвищення командного духу, отримання заряду позитивного настрою; просування команди на лідируючі позиції турніру [7].

Сучасні дослідники інноваційної культури ЗЗСО аргументують командний підхід як орієнтацію на особистість кожного з учасників освітнього процесу, оскільки командний підхід

продукує солідарність у цінностях і поглядах на освітню діяльність. Це дає змогу ефективно співпрацювати й не витратити часу на зайві суперечки з фундаментальних питань. При цьому можливе існування кількох «команд» педагогів, майстрів, членів кожної з яких об'єднують спільні цінності й погляди. Між цими «командами» відбувається постійний діалог, взаємоузгодження позицій. Командний підхід є культурною консенсусу.

Роль керівника ЗЗСО у процесі командоутворення є неоднозначною – дуже важливо у цей період стати в один ряд з усією командою і досягти поставленої мети, але з іншого боку залишатися лідером. Отже, основними завданнями менеджменту ЗЗСО в умовах корпоративної культури управління є: координація роботи команди і підрозділів, стимулювання інновацій та колаборації, управління конфліктами й ефективне лідерство.

До завдань керівника ЗЗСО входить і регулювання комунікативним процесом, і концентрація зусиль команди на досягненні цілей, і координація діяльності в умовах обмеження часу й ресурсів, а головне – ідентифікація стадій розвитку команди і прийняття відповідних впливів, що полегшують функціонування команди.

Розуміння керівником ЗЗСО правил командної гри визначає швидке та ефективне вирішення складних ситуацій у колективі, усвідомлення причин низького особистого внеску конкретного члена групи, усунення міжособистісних зіткнень.

Доцільним є розкрити основні складові процесу тимблдингу, які визначаються професором А. Карповим у праці «Організаційна психологія»:

1. Формування й розвиток навичок командної роботи, які є основою системи впровадження тимблдингу: 1) гармонізація спільної мети з особистими цілями; 2) прийняття відповідальності за результат команди; 3) ситуаційне лідерство й гнучка зміна стилю відповідно до особливостей завдання; 4) конструктивна взаємодія та самоврядування; 5) прийняття єдиного командного рішення й узгодження його з членами команди).

2. Формування командного духу, тобто сукупності психологічних феноменів, що характеризують неформальне ставлення працівників один до одного й освітнього закладу:

– посилення почуття згуртованості, формування стійкого відчуття «ми»;

– розвиток довіри між співробітниками, розуміння та прийняття індивідуальних особливостей одне одного;

– створення мотивації на спільну діяльність;

– створення досвіду високоефективних спільних дій;

– підвищення неформального авторитету керівників.

3. Формування команди – механічні дії з підбору, оптимізації структури команди й функціонально-рольового розподілу [5, с.350].

Крім цього, дослідження свідчить про необхідність розробки спеціальних тренінгових програм для підготовки управлінських кадрів ЗЗСО до роботи в конкурентоздатному колективі («Школа керівника», «Фасилітація для лідера», «Управління конфліктами в закладі освіти», «Компетенції високоефективного керівника», «Управління командою», «Підвищення кваліфікації керівників ЗЗСО відповідно до вимог Концепції «Нова українська школа»). Тимблдинг-тренінги спрямовані на: створення атмосфери неформального спілкування; безпосереднє формування команди; вироблення командного духу та вміння працювати в команді; виявлення лідерів; згуртування команди; психологічне розвантаження.

Важливим методом технології тимблдингу є командний коучинг – це спеціально організований процес взаємодії учасників,

при якому вони самі вирішують проблему чи завдання швидко і злагоджено. Можуть бути різні сценарії і форми проведення, в залежності від запиту, очікуваного результату, кількості і складу учасників. Зазвичай запит на командний коучинг дає менеджер. Типові запити на командний освітній коучинг – «Підвищення професійної майстерності вчителів», «Розробка ефективної кадрової політики», «Підвищення якості викладання», «Підвищення ефективності роботи педагогічного колективу», «Налагодження взаємодії між закладами», «Поліпшення комунікації між лінійними керівниками», «Розробка плану впровадження змін» і т.д. Коучинг проводиться для досягнення значимих цілей, підвищення ефективності планування, мобілізації внутрішнього потенціалу, розвитку необхідних здібностей і навичок, освоєння передових стратегій одержання результату.

Коучинг дозволить не тільки ефективно розв'язати завдання навчання педкадрів, але й сприятиме створенню згуртованої команди, нематеріальній мотивації працівників, формуванню конкурентоспроможності закладу освіти. Порівняно з тренінгом, коучинг формує самостійність, відповідальність і наполегливість співробітників; працівники чіткіше усвідомлюють поставлені цілі й завдання, творчо включаються у процес їх досягнення.

Мейстрімом програми тимблдингу є ділові та рольові ігри, які можуть реалізовуватись як окремі заходи, так і бути складовою частиною методичних семінарів, тренінгів, майстер-класів, воркшопів. З метою розвитку у менеджерів освіти умінь та навичок приймати ефективні управлінські рішення можуть проводитись такі ділові та рольові ігри: «Алгоритм розв'язання управлінських проблем», «Прийняття групових рішень»; «Послідовність дій при вирішенні проблем», «Базові технології прийняття рішень»; «Керуючий». Запропоновані ігри мають розвиваючий, навчальний та ігровий характер, спрямовані на розвиток навичок колективного прийняття рішення в умовах конструктивної взаємодії та колаборації.

Переконані, що чималу роль у згуртуванні педагогічного колективу відіграють і неформальні дозвілєві заходи: корпоратив, випускний, похід у гори, пікнік, квест, флешмоб, фестиваль кіно, ігри командної взаємодії, благодійні заходи, кулінарний тимблдинг, турпоїздка в іншу країну, рафтинг по річці, диггерство, катання на лижах та ін. Саме такі заходи дають можливість створити комфортну атмосферу, яка здатна допомогти педагогам відкритися, розмови стають щирішими, колеги показують колективу ті якості, які не проявляються у звичайній робочій атмосфері. І працюється разом після таких заходів значно легше і дружніше.

На дозвілєвих заходах працівники мають можливість попрацювати разом не лише у функціональній команді, до якої вони звикли, а і у крос-функціональній, об'єднатися з іншими колегами для виконання конкретних завдань.

Висновки і перспективи подальших досліджень.

Тимблдинг може стати ефективним управлінським механізмом тільки за умови грамотного його використання, оскільки команда не може згуртуватися самостійно, необхідно проводити цілеспрямований комплекс заходів щодо формування у педагогів почуття належності, згуртованості, єдності цілей, лояльності. Успіх діяльності кожного закладу освіти забезпечує цілеспрямований колектив односторонців.

Таким чином, впровадження тимблдингу в організаціях сфери освіти є ефективним способом активізації діяльності педколективу. Формування команди вчителів – це можливість якісно змінити існуючу систему освіти, вибудувати найбільш продуктивну форму організаційної взаємодії, забезпечити ефективність діяльності й підвищити їх конкурентоспроможність.

Список використаних джерел

1. Будемо команду: корпоративний тимблдинг на допомогу // Sport space [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://sport-space.com.ua/uk/blog/stroim-komandu-korporativnyj-timbilding-vam-v-pomoshh/>
2. Долженков О.О. Командоутворення як метод управління колективом у закладі освіти / О.О.Долженков, О.О.Сакалюк // Інноваційна педагогіка. – 2019. – № 10, т. 2. – С. 171-176.

3. Куликова Т.И. Тімбілдинг в образовательной организации: Учебное пособие / Т.И. Куликова. – Тула: Изд-во: Имидж Принт, 2015. – 140 с.
4. Нікіфорова Л.О. Тімбілдинг як основа ефективного розвитку колективу / Л.О. Нікіфорова, Я.В. Білоконь // Економічний простір – Дніпропетровськ, ПДАБА - 2012, № 59 - С. 218-225.
5. Организационная психология : учебник для бакалавров / под ред. А. В. Карпова. — М. : Издательство Юрайт, 2012. — 570 с. — Серия : Бакалавр. Базовый курс.
6. Романовський О.Г. Психологія тимбілдингу: навчальний посібник / Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В.; за заг. ред. Романовського О.Г. – Харків : «Друкарня Мадрид», 2017. – 92 с.
7. Тімбілдинг [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org/wiki/>

References

1. Buduiemo komandu: korporativnyi timbilydnh na dopomohu [Build a team: corporate team building for help], 2019. Sport space. Available at: <https://sport-space.com.ua/uk/blog/stroim-komandu-korporativnyj-timbilydnh-vam-v-pomoshh/>
2. Dolzhenkov, O.O., 2019. Komandoutvorennia yak metod upravlinnia kolektyvom u zakladi osvity [Team building as a method of collective management in an educational institution]. Innovatsiina pedahohika, No 10, t. 2, pp. 171-176.
3. Kulykova, T.Y., 2015. Tymbyldynh v obrazovatelnoi orhanyzatsyy: Uchebnoe posobyie [Team building in educational organization]. Tula: Yzd-vo: Ymydzh Prynt, 140 p.
4. Nikiforova L.O., Bilokon Ya.V., 2012. Timbilydnh yak osnova efektyvnoho rozvytku kolektyvu [Team building as a basis for effective team development] // Ekonomichniy prostir, Dnipropetrovsk, Pdaba, No 59, pp. 218-225.
5. Orhanyzatsyonnaia psykholohyia: uchebnyk dlia bakalavrov [Organizational psychology], 2012. Pod red. A. V. Karpova. M.: Yzdatelstvo Yurait, 570 p.
6. Romanovskyi, O.H., Shapolova, V.V., Kvasnyk, O.V., Hura, T.V., 2017. Psykholohiia tymbilydnyu: navchalnyi posibnyk [Psychology of team building]. Kharkiv: «Drukarnia Madryd», 92 p.
7. Timbilydnh [Team building]. Available at: <https://uk.wikipedia.org/wiki/>

В статті определена актуальність реалізації технології тимбілдингу в умовах учредження загального середнього освіти для формування і розвитку команди педагогів; проаналізовані передумови виникнення і определена сутність тимбілдингу. Обозначена його цель и первостепенные задачи, определена роль руководителя учреждения общего среднего образования в процессе командообразования. Осуществлен анализ основных стадий развития тимбілдингу.

Ключевые слова: коллектив, команда, командообразование, тимбілдинг, педагогический коллектив, учреждение общего среднего образования.

The purpose of the article is to uncover the general principles of teambuilding technology in a general secondary education setting. The article determines the relevance of the implementation of team building technology in the conditions of the institution of general secondary education for the formation and development of a team of teaching staff; prerequisites have been analyzed and the essence of teambuilding has been determined. Its purpose and primary tasks are outlined, the role of the head of the general secondary education institution in the team building process is defined. The basic stages of teambuilding development are analyzed. In particular: formation and development of teamwork skills, team spirit formation and team formation. The introduction of team building in educational organizations is an effective way of activating the activities of the teaching staff. The formation of a team of teachers is an opportunity to qualitatively change the existing system of education, to build the most productive form of organizational interaction, to ensure the efficiency of activities and to increase the competitiveness of students. The practical importance of scientific results lies in the possibility of applying scientific provisions in the practical activity of directors of institutions of general secondary education; in the course of teaching the subjects "Theory and Management of Educational Organizations", "Management of Human Resources, Content of Work of Information Relationships in the Education System", "Fundamentals of Professional Formation of the Head (Manager) of the Educational Establishment", "Modern Management Technologies", "Modern Educational Technologies »In higher education institutions; while writing textbooks on the theory and practice of managing educational institutions; during the assistant management practice in educational institutions.

Key words: team, team, team building, team building, pedagogical team, educational establishment.

UDC 371:81'36:81 – 116.3

DOI 10.31339/2413-3329-2019-2(10)/2-72-75

Lypchanko-Kovachyk Oksana,

PhD in Pedagogy, senior teacher,

orcid id 0000-0003-3419-1717

Martyn Natalia,

senior teacher,

Mukachevo state university, Mukachevo

DYNAMISM OF THE NOTION OF GRAMMAR

The article under consideration throws light upon the problem of dynamism of grammar. The article explains the role of the term "grammar" in linguistics. The spectrum and development of theoretical concepts and ideas for constructing a structural model of grammar are analyzed as a categorical system. It has been proved that dynamism of the notion grammar lies in the fact of constant development; forms and types of grammar are determined. This article outlines the main objectives of functional grammar, functional analysis approaches used in American and European linguistics in terms of potential theoretical basis for creating functional grammar and defines an optimal functional grammatical theory of the formation of functional grammar Ukrainian language.

Key words: grammar, dynamism, development, linguistic notion, grammatical meaning, grammatical category.

Formulation of the problem. The main object of attention of (terminology), that is, a set of terms limited to a specific field of human researchers in modern domestic terminology is the terminology activity. This, in our view, allows us to consider the analysis and