

Розділ 11

ДИСЦИПЛІНА «ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНИХ ВІДНОСИН В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ» ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ МАЙБУТНЬОГО ПЕДАГОГА

Сергій Новік,

Полтавський національний педагогічний університет

імені В. Г. Короленка

e-mail: novik.s1983@gmail.com

DOI 10.33989/pnpu.279.c661

ORCID 0000-0001-8718-6271

***Ключові слова:** педагогічний ЗВО; професійна підготовка вчителя; професійні відносини; педагогічний колектив; освітнє середовища; співробітництво; вимоги до вчителя.*

Питання організації спілкування, відносин, взаємодії слід розглядати при підготовці освітніх фахівців нарівні з теоретичною підготовкою до викладання тієї чи іншої дисципліни. Адже визначальною особливістю педагогічної діяльності визнається те, що вона є соціально зорієнтованою за своєю сутністю, не може відбуватися за межами людської спільноти, без урахування стосунків, що склалися між її суб'єктами, як і без формувального впливу на ці стосунки, який можна віднести до переліку основних завдань педагога в його повсякденній роботі.

Аналізуючи соціальну сторону професії вчителя, слід відзначити, що, аби забезпечити успішний освітній результат, своє вміння взаємодіяти з іншими людьми він повинен реалізувати на різних рівнях, з різними соціальними категоріями, не обмежуючись комунікативною діадою «вчитель-учень/учні». Він виступає інтегруючою постаттю, що

вибудовує навчальні взаємини в класі, регулює міжособистісні стосунки школярів і сприяє зростанню їхнього інтерактивного потенціалу в діловому і міжособистісному спілкуванні. Він є провідником освітньої політики держави в суспільстві, громаді; співпрацює з батьками задля забезпечення дитині оптимальних умов для особистісного саморозвитку, збереження і зміцнення її здоров'я, коригування соціальних компетенцій, профорієнтаційної роботи тощо. Врешті, однією з важливих функцій, яка повинна виконуватися якнайкращіше саме в контексті освітнього середовища, полягає в організації продуктивних ділових взаємин з колегами, зусиллями яких спільно вибудовується система навчально-виховних впливів на окрему дитину і шкільний колектив, формуються найбільш дієві і важливі для реалізації педагогічних цілей характеристики цього середовища.

Тому дисципліна «Основи професійних відносин в освітньому середовищі» розглядається нами як важливий складник загальнопрофесійної підготовки педагогів закладів освіти різного типу, що носить особистісно-розвивальний характер і повинен поєднувати в собі вагому теоретичну частину, завдяки якій формуються базові знання щодо професійних відносин, їхньої діагностики і самодіагностики, шляхів встановлення і коригування, та дидактичний простір для реалізації цих знань через аналітичну, моделювальну, оцінну діяльність у безпосередній взаємодії з суб'єктами освітнього простору та через роботу із інформаційними джерелами, відеоматеріалами, у мовленнєвій творчості тощо.

Викладання зазначеної дисципліни кафедрою теоретико-методичних основ викладання спортивних дисциплін факультету фізичного виховання та спорту Полтавського національного педагогічного університету імені В. Г. Короленка можна також розглядати як один із відносно нових, але важливих і органічних для професійного пошуку науковців кафедри напрямів, що, реалізуючись на другому (магістерському) рівні освітньої програми «Середня освіта (Фізична культура)» предметної спеціалізації 014.11 Середня освіта (Фізична культура) спеціальності 014 Середня освіта галузі знань 01 Освіта/Педагогіка, акцентує увагу на взаємодії в освітньому процесі – одному з найважливіших для його якісного перебігу процесів.

11.1. Загальна інформація про навчальний курс «Основи професійних відносин у освітньому середовищі»

Курс вивчення вибіркової дисципліни «Основи професійних відносин в освітньому середовищі» на факультеті фізичного виховання є самостійною дисципліною, що дозволяє поглибити психолого-педагогічну підготовку майбутнього педагога галузі фізичної культури. Вона пропонується до вивчення у 2 семестрі як вибірковий освітній компонент професійного циклу і, поруч із такими дисциплінами, запропонованими до вибору майбутнім магістрам на факультеті фізичної культури і спорту, як «Соціально-педагогічний супровід у професійній діяльності», «Етика професійного спорту», «Психологія спортивного колективу» та ін., враховує необхідність для педагога здатності діяти професійно-відповідально, спираючись на науково-педагогічне підґрунтя у прийнятті тактичних та оперативних рішень, а також має потужну особистісно-формувальну спрямованість, базуючись на аксіологічному підході до освітнього середовища як простору не лише здійснення особистісно зорієнтованої педагогічної діяльності та вирішення її засобами завдань виховання і навчання учнівської молоді, а й особистісно-професійного самовияву та професійного зростання кожного члена педагогічного колективу закладу освіти.

Дисципліна «Основи професійних відносин в освітньому середовищі» логічно та структурно пов'язана з обов'язковими дисциплінами професійного спрямування, що складають перелік освітніх компонентів освітньо-професійної програми «Середня освіта (Фізична культура)» магістерського рівня: «Психологія старшої школи», «Педагогіка старшої школи», «Психофізіологія професійної діяльності», «Педагогіка фізкультурно-спортивної діяльності» та ін., а також має змістовий посил до дисциплін відповідної програми бакалаврського рівня («Психологія», «Педагогіка», «Основи педагогічної майстерності», «Методика виховної роботи», «Професійна діяльність в галузі фізичної культури»). У змістовому та цільовому аспекті можемо також говорити про її зв'язок з дисциплінами комунікативної спрямованості («Українська мова (за професійним спрямуванням)», «Іноземна мова (за професійним

спрямуванням)»), оскільки характеристики мовної особистості педагога є одним із вагомих чинників його професійної дієвості та успішності встановлення стосунків з колегами і учнями.

Мотивація до вивчення дисципліни базується на положенні, що становлення продуктивних професійних відносин сприяє підвищенню результативності праці не лише окремого педагога, а й педагогічного колективу в цілому. Її основне призначення – забезпечити студентів необхідними теоретичними знаннями і практичними навичками для взаємодії з іншими суб'єктами професійного середовища.

В узагальненому вигляді очікувані результати навчання дисципліни є наступними.

1. Володіти етичними засадами формування ділових взаємин у освітньому середовищі.

Середовище, в якому здійснюється професійна діяльність людини, зазвичай, упродовж тривалого часу, часто – багатьох років стає для неї важливою і навіть визначальною (з огляду на кар'єрне зростання, психоемоційний комфорт, матеріальне благополуччя тощо) сукупністю обставин, на тлі яких вона демонструє свій професіоналізм чи безпорадність, вибудовує систему сталих стосунків чи хаотично шукає підтримки в необхідний момент, самореалізується як особистість чи набуває комплексу меншовартості – тобто, переживає перемоги та кризи, переважна більшість з яких тією чи іншою мірою й породжується двома провідними чинниками: особливістю професійного середовища та здатністю людини адаптуватися до нього. Саме професійна адаптація як «процес становлення і підтримки динамічної рівноваги в системі суб'єкт праці-професійне середовище», як «система заходів, спрямованих на забезпечення успішного професійного становлення працюючої особи, формування в неї професійних якостей, установок, потреби активно і творчо працювати» (К. Погосян) [1] повинна розглядатися як передумова професійного становлення молодого фахівця у ході виконання ним повсякденних трудових обов'язків, і він повинен заздалегідь бути налаштованим на її здійснення.

Якщо ж погодитися з К. Погосян у тому, що найочевиднішими рисами професійного середовища є його здатність впливати на розвиток

особистісних якостей індивіда, ціннісних установок та компетентнісної сфери [1], то професійна адаптація, фактично, відображає можливість фахівця підвищувати свій професіональний рівень загалом і в контексті вимог до професійної взаємодії – зокрема. Адже, як слушно зазначає дослідниця, це багатовимірне явище, що «має свою ідеологію, критерії оцінювання, відзначається стійкою органічною культурою, яка включає правила входження в професійне товариство, логіку розгортання професійної кар'єри, оцінку професійних досягнень»

Водночас професійне середовище не можна вважати повністю автономним щодо працівника, як і сам він не є лише об'єктом середовищного впливу. Кожний працівник є значущою постаттю певної підструктури середовища, а отже, виконує в ньому певні функції, робить його більш чи менш успішним щодо дотримання зовнішніх і внутрішніх вимог, привносить у нього власні міркування, моральні надбання, ціннісні судження, майстерність справжню чи часткову, сурогатну. Перебуваючи під впливом середовища, він, навіть не виявляючи для того жодної свідомої активності, накладає на нього відбиток власного «я», виступаючи для когось зразком, для іншого – антагоністом, у одних випадках гальмує, а в інших – стимулює творчий пошук оточення, позитивно чи негативно впливає на його робочий настрій і т. ін.

На цьому тлі з усією очевидністю постає проблема формування у фахівця професійної етики як «способу регуляції поведінки в конкретних видах професійної діяльності» [2, с. 3]. Дослідники досить однотайні в тому, що нині «актуалізується й стає усе більш значимою необхідність формування моральної культури людей у ... різних сферах їх життєдіяльності. Реформування суспільства вимагає якісно нової ментальності громадян. Суспільство потребує високорозвиненої громадянської позиції особистості; у новій екологічній свідомості людей; у високій культурі ділового спілкування; у свідомій моральній саморегуляції професіоналів у таких відповідальних сферах діяльності, як педагогіка, медицина, юриспруденція, журналістика» [2, с. 4].

Звертаючись до історичних аспектів освітньої діяльності, маємо зазначити, що проблема професійної етики педагога належить до однієї з найбільш обговорюваних у теорії і практиці його підготовки до

професійної діяльності та аналізу цієї діяльності у її повсякденному представленні (В. Андрущенко, Г. Васянович, І. Зязюн, І. Зайченко, А. Каленський, С. Клепко, В. Кручек, І. Синиця, В. Сухомлинський, В. Ягупов та багато інших).

Як відзначає А. Каленський, етика педагога (педагогічна етика) – феномен, що його можна розглядати як загалом – «не як різновид прикладної етики, а як однопорядкове їй знання, тобто власне систему моральних норм і правил професійної діяльності, або кодекс; деяку спеціальну рефлексію щодо принципів і нормативних підвалин професійної діяльності; когнітивну компоненту експертного супроводу нормотворчості й нормативної практики у сфері професій» [3, с. 28], так і через аналіз його структури. В останній виокремлюються такі основні блоки:

– це етика ставлення педагога до своєї праці, як предмета діяльності;

– це етика відносин «по вертикалі» – в системі «педагог-студент (учень)», що розглядає основні принципи, норми цих відносин і вимоги до особистості і поведінки педагога;

– це етика відносин «по горизонталі» – в системі «педагог-педагог», в якій розглядаються відносини, регламентовані не стільки загальними нормами, скільки психологічною специфікою діяльності педагога.

– це етика адміністративно-ділових відносин педагога і керівного складу, відповідно до якої «обом сторонам пропонуються певні «правила гри», які спрямовані на оптимізацію управління системою освіти» [3, с. 28-29].

Саме щодо ділового аспекту відносин у професійному середовищі варто зробити окреме зауваження. Як зазначають Т. Каткова та І. Денисов, «ділові взаємовідносини розуміють як систему взаємопов'язаних елементів спілкування, що залежать від впливу психології групи, її лідерів та керівництва колективу» [4, с. 87]. Вони завжди виникають там, де є скільки-небудь спільна праця, і включають три основні складники: комунікативний, інтерактивний і перспективний. При цьому комунікативний складник «передбачає обмін інформацією між індивідами, інтерактивний стосується організації взаємодії й обміну не

лише знаннями, а й дією. Перспективний бік – це процес сприйняття партнерами не одне одного та налагодження порозуміння» [4, с. 87].

Сутність ділової взаємодії безпосередньо в педагогічній діяльності доречно простежити, послуговуючись характеристиками ділового спілкування як її найбільш очевидного відображення. Учені [5] розглядають ділове спілкування як специфічну форму контактів і взаємодії людей, які представляють не лише самих себе, а й свої організації. Воно «включає обмін інформацією, пропозицією, вимогами, поглядами, мотивацією з метою розв'язання конкретних проблем як всередині організації, так і за її межами» і передбачає, в першу чергу [5, с. 75]:

- наявність певного офіційного статусу об'єктів;
- конструктивність характеру взаємовідносин, їхнє спрямування на розв'язання конкретних завдань;
- взаємоузгодженість рішень, домовленість та подальшу організацію взаємодії партнерів;
- значущість кожного партнера як особистості;
- орієнтацію на безпосередню діяльність, якою зайняті люди, а не проблеми, що бентежать їхній внутрішній світ.

Таким чином, найбільш загальним завданням ділового спілкування є ефективна співпраця, а «щоб спілкування було ефективним, воно повинно базуватись на моральних цінностях, моральній культурі, на таких правилах і нормах поведінки, які сприяють розвитку співпраці» [5, с. 75].

Отже, ділові взаємини є неодмінними супутником професійної діяльності і водночас її інструментом, тому кожен їхній аспект має значення і повинен враховуватися як у педагогічній освіті, так і в подальшому, при реалізації педагогом траєкторії свого професійного саморозвитку.

2. Розуміти сутність вимог до працівника як члена колективу односторонців, уміти діяти відповідно до спільних цілей, завдань, на основі визнаних у освітньому середовищі морально-етичних принципів.

При аналізі генези відносин «працівник – середовище» К. Погосян [1] посилається на думку Дж. Голланда, згідно з якою «кожна професія створює певне середовище. Звичайно, не сама по собі, а за допомогою людей. Представники однієї і тієї ж професії – особи багато в чому

подібні, мають спільні погляди, нахили. У багатьох подібних ситуаціях вони реагують однаково і цим створюють певне професійне середовище», тож працівник, незалежно від своєї волі, стає не тільки виконавцем певних функцій, а й членом певної спільноти, поєднаної єдиною організаційною метою, досягнення якої залежить, у тому числі, і від здатності виконання конкретним фахівцем згаданих функцій.

Для педагогічного колективу це тим більш суттєво, що він увесь повинен діяти на однакових морально-етичних засадах, які досить чітко і однозначно окреслюються як у традиційній педагогіці, так і сучасними документами, які регламентують освітній процес. Водночас, стратегічні цілі його праці також визначаються чинним освітнім законодавством, трансформуючись у стратегічні завдання, що мають вирішуватися з орієнтацією на результат, суголосний прийнятій стратегії. Так, кожен педагог ЗЗСО зорієнтований у своїй діяльності на визначену Законом про загальну середню освіту мету «всебічного розвитку, навчання, виховання, виявлення обдарувань, соціалізації особистості, яка здатна до життя в суспільстві та цивілізованій взаємодії з природою, має прагнення до самовдосконалення і здобуття освіти упродовж життя, готова до свідомого життєвого вибору та самореалізації, відповідальності, трудової діяльності та громадянської активності, дбайливого ставлення до родини, своєї країни, довкілля, спрямування своєї діяльності на користь іншим людям і суспільству» [6], а також на формування в учнів компетентностей, визначених Законом України «Про освіту» [6] та державними стандартами.

Звісно, закономірності формування і функціонування педагогічного колективу не є абсолютно виключними на тлі колективів інших закладів і установ. Так, на наш погляд, цей процес певною мірою відповідає одній із моделей розвитку колективу, що його представляє С. Гура, говорячи про багаторівневність такого розвитку: «У першому шарі реалізуються, насамперед, безпосередні контакти між людьми, засновані на емоційній прийнятності або неприйнятності. У другому шарі ці відносини опосередковуються характером спільної діяльності. У третьому шарі, названому ядром групи, розвиваються відносини, засновані на прийнятті всіма членами групи єдиних цілей групової діяльності. Цей прошарок відповідає вищому рівню розвитку групи й, отже, його наявність дозволяє

констатувати, що перед нами – колектив. Центральну ланку групової структури утворює сама предметна діяльність групи, причому це обов'язково соціально-позитивна діяльність» [8].

Для педагогічного колективу, як колективу своєрідного за принципами свого створення, так і за специфікою функціонування, властиво те, що і власне міжособистісні відносини, і ці ж відносини, опосередковані діяльністю, про що говорить С. Гура, характеризуючи другий шар (рівень) розвитку колективу, не є первинними для визначення психоемоційної якості професійної діяльності, а тим більше для її кінцевої результативності, оскільки на перший план взаємин виходить взаємодія з учнівськими і спільнотами і окремими учнями. Саме від її особливостей, актуалізованих нею проблем і поставлених у їхньому руслі завдань та ставлення до цього сегменту індивідуальної професійної активності окремого педагога усієї (чи в переважній більшості) спільноти його колег значною мірою залежить працездатність педагогічного колективу в цілому. Але це не виключає, а лише підсилює ідею співробітництва як взаємопідтримки колег на шляху до спільно узгоджених і прийнятих цілей. Ми не повинні бачити в закладі освіти внутрішньо суперечливої сукупності педагогів-«зірок», кожен з яких реалізує в роботі виключно власне бачення, не рахуючись із особливостями роботи колег або, ще гірше, самостверджуючись за їхній рахунок. Досягнення освітніх цілей у оптимальному обсязі і на найбільш високому з можливих рівні вимагає, щоб професійні зусилля були достатньо згуртованими і при цьому не допускали взаємного гальмування як безпосередньо в діяльності, так і стосовно її психоемоційного забезпечення.

Отже, ідея співробітництва є однією з чільних для усвідомлення сутності професійних відносин у педагогічному колективі і повинна впроваджуватися як теоретично, так і через виконання студентами завдань під час практичних занять і самостійної роботи.

3. Аналізувати складні комунікативні ситуації, знати шляхи попередження та способи вирішення конфліктів між учасниками професійної взаємодії.

Освоюючи основи співробітництва в контексті професійних відносин у педагогічному колективі, ми, однак, повинні усвідомлювати, що такі стосунки, окрім внутрішньої переконаності в їхній необхідності,

передбачають, по-перше, досить високий рівень психоемоційної стабільності суб'єкта взаємодії, за якого він спроможний чітко слідувати стратегічним лініям діяльності і не відволікатися на вузькоособистісні переживання; по-друге, оперативність і аналітичну досконалість його мислення, здатність швидко і досить точно виокремлювати сутність комунікативної ситуації, проектувати найбільш ймовірні конструктивні і деструктивні шляхи її розвитку; по-третє, володіти необхідним інструментарієм для їхньої реалізації.

Спираючись на думку І. Осадченко, що «запорукою успішного перебігу навчального процесу є вибір правильного способу розв'язання педагогічної ситуації» [9, с. 16], можемо говорити, що, з психологічної точки зору, успіх взаємодії будь-яких суб'єктів, поєднаних спільними умовами і близько дотичними цілями діяльності, значною мірою залежить від того, як вони справляються з тими ситуаціями, які виникають на спільному діяльнісному полі. Слушними є рекомендації дослідниці з приводу того, що вихід із ситуації має бути прийнятним для всіх її учасників (інакше він, строго кажучи, виходом не є, а лише відтерміновує інші етапи наростання напруження у стосунках), а розв'язання проблеми має сприяти згуртуванню колективу на всіх рівнях. Тут слід мати на увазі як горизонталь взаємодії – стосунки між рядовими педагогами, так і вертикаль, тобто взаємини між керівництвом і підлеглими.

Студенти мають засвоїти теоретично і вміти застосовувати на практиці алгоритм дій, який необхідний для вирішення складної комунікативної ситуації. І. Осадченко пропонує його в наступному вигляді.

«1. Первинний аналіз змісту педагогічної ситуації:

- а) виокремлення ситуаційної проблеми;
- б) формулювання первинного ситуаційного завдання;
- в) формулювання вторинного ситуаційного завдання.

2. Прийняття рішення – розв'язання ситуаційних завдань (формулювання стратегічного, або масштабного, ситуаційного завдання – аналіз прийнятого рішення)» [9, с. 17].

Вагомою є також думка вченої, що, формулюючи первинне і вторинне ситуаційні завдання, педагог має прийняти негайне рішення («тут і зараз»). Коли ж ідеться про стратегічне, або масштабне, завдання, –

говорить І. Осадченко, – необхідно продумати дії, які допоможуть уникнути подібної проблеми у майбутньому.

Такий підхід лежить в основі попередження ймовірних конфліктів із колегами, коли не помічена чи не розв'язана раніше суперечність набуває загострення, стає такою, що не може існувати як другорядна, неважлива, тобто істотно заважає спільній діяльності. Що ж до їхнього усунення, то варто говорити про конфліктологічну компетентність педагога, його здатність оптимально обирати і втілювати способи вирішення ситуацій, які набули вигляду усвідомленої протидії.

Як відзначає Н. Волкова, «педагогічний колектив як живий організм має власну історію, філософію організації, особливості розвитку, відрізняється розмаїттям функціональних, рольових, міжособистісних, міжгрупових взаємозв'язків. Вони складні, неоднозначні, тісно переплетені, інколи заплутані через те, що охоплюють педагогічну, соціальну, психологічну, економічну, юридичну та інші сфери життєдіяльності. У зв'язку з цим існуюче розмаїття стосунків неминуче призводить до зіткнення інтересів, настанов, позицій, потреб людей, а отже, конфліктів, які мають руйнівні (деструктивні) наслідки. За подібної ситуації актуальності набуває така організація взаємодії й існування людей, що виключає чи зводить до мінімуму ймовірність виникнення конфліктів між ними, а отже, запобігає конфліктам» [10, с. 114].

Тож є необхідність більш щільно розглянути зміст конфліктологічної компетентності педагога (їй присвячено т. 7 нашого курсу), яку вважаємо однією з найважливіших насамперед тому, що наявність протидії у професійних стосунках шкодить як процесу самої діяльності (її здатності задовольнити вимоги суспільства, його замовлення на той чи інший освітній результат), так і працівникові, для якого постійні зіткнення в професійному середовищі, необхідність протидіяти агресії чи, навпаки, часто мобілізувати свої сили на додаткове коригування стосунків, які з певних причин не вдовольняють, є джерелом професійного вигорання, ранньої втрати потенціалу щодо зростання як фахівця і творчої, продуктивної діяльності. Адже, повертаючись до дослідження Н. Волкової, важко заперечити, що, «попри презентовані у літературі позитивні функції конфліктів (інформаційно-об'єднуюча, стимулювання активності, об'єднання і структуризація, регулятивно-

розвиваюча, стимулювання особистісного зростання, психотерапевтична, діагностична та ін.), він все ж таки є джерелом зниження привабливості праці і, як наслідок, її продуктивності; появи руйнуючих форм самореалізації особистості; погіршення психологічного клімату в колективах і руйнування міжособистісних відносин; зниження ефективності співпраці; зростання конфронтації тощо» [11, с. 115].

4. Усвідомлювати сутність людинознавчої компетентності сучасного педагога, її показники і шляхи формування.

Поняття людинознавчої компетентності не є ще на сьогодні широко застосовуваним у спеціальній літературі і стосується переважно сфери менеджменту, де, як зазначає українська дослідниця Л. Вознюк, характеризує теоретико-прикладну підготовку менеджера до використання систематизованих та адаптованих до управлінської діяльності знань. «Діапазон користі людинознавчої компетентності, – зазначає вчена на основі узагальнення спеціальної літератури, – визначається й тим, що завдяки їй можлива повноцінна самореалізація менеджером своїх особистісно-ділових якостей та досягнення найкращих професійних результатів. Відповідно до цього основу людинознавчої компетентності складають уміння працювати з людьми, добре розбиратися у формальних і неформальних відносинах, створювати позитивний морально-психологічний клімат, поважати людську особистість» [11, с. 181].

І хоча пересічний педагог, знаходячись на одному щаблі з колегами, не має відповідних повноважень, він, однак, повинен розуміти логіку дій керівника, підтримувати їх у разі необхідності, ставити себе на місце управлінця, так само, як і співробітника, усвідомлювати ймовірну необхідність для них того чи іншого кроку. Людинознавча компетентність сприяє тому, що, моделюючи подальші кроки у стосунках з іншим педагогом, ми спроможні подивитися на їхню сутність з різних позицій, уявити, як сприймуть і оцінять їх оточуючі. Варто пам'ятати, що вся глибина нашого задуму не є очевидною для співрозмовника і тих, хто, ймовірно, буде коментувати для нього зовнішні вияви ситуації, може трактуватися неоднозначно, аж до протилежного, тому завжди слід урахувати таку можливість і максимально запобігати їй.

Слушною бачиться й думка Л. Вознюк, що «в роботі з педагогічним колективом слід також дотримуватися відомих правил: зрозумій вчителя, довіряй вчителю, підтримай вчителя. А для цього необхідно знати, що з людиною відбувається; знати її потенційні можливості; знати, що людину цікавить у роботі: чи тільки оплата за години, чи й відповідальність за результати педагогічної праці. На перший погляд такий підхід здається досить складним, адже, хто постійно буде відслідковувати мотиваційний характер педагогічної діяльності, але сучасні теорії мотивацій та лідерства якраз і будуються на засадах глибокого знання мотивацій до здійснення професійної діяльності» [11, с. 182]. Переносячи ці міркування до контексту взаємодії між членами педагогічного колективу, наголосимо, що, так само, як у роботі з учнями, педагог повинен уміти побачити позитив у особистості кожного свого колеги, розуміти, на які його особистісно-професійні якості слід спиратися, щоб зробити його своїм однодумцем у вирішенні проблем професійного чи особистісно-професійного характеру.

5. Знати зміст професійно значущих психологічних та соціальних характеристик працівників (особливості психічних процесів, властивостей і станів, здібності, професійні компетентності, соціальний статус тощо).

Фактично, цей результат навчання забезпечує насамперед психологічна компетентність педагога, яка у магістрантів спеціальності 014 Середня освіта галузі знань 01 Освіта/Педагогіка починає професійно формуватися на рівні бакалаврату. Проте існують певні відмінності, на які слід звертати увагу при роботі над дисципліною «Основи професійних відносин в освітньому середовищі», оскільки стосунки не з учнями, а з колегами і керівництвом відбуваються на дещо інших соціальних і психологічних засадах.

Приклад ситуації, характерної саме для стосунків у педагогічному колективі, наводить О. Ханікянц (посилаючись на працю Семиченко В. А. Психологія педагогічної діяльності. К. : Вища школа, 2004) при розгляді, зокрема, трансформацію рольових позицій молодого вчителя: «Із ролі «дитини», якою всі опікуються і контролюють (колишній учень, студент), молодий учитель одразу переходить на позицію людини, яка має відповідати не тільки за себе, а й за інших учнів, при цьому навчати,

контролювати, приймати рішення, координувати, рекомендувати. Крім того, відбувається зміна референтної групи, причому якщо на всіх попередніх етапах життя соціальне оточення було відносно однорідним за віком і життєвим досвідом, то педагогічний колектив часто являє собою доволі диференційовану групу, в яку мають «вписуватися» індивідуальні, вікові та цільові особливості вчителів різних поколінь і спеціальностей. Молодий вчитель повинен взаємодіяти водночас у різних «площинах», у кожній з яких молодий учитель мусить грати різні ролі: відповідальної людини (з дітьми), співрозмовника, консультанта (з їхніми батьками), тоді як колеги можуть ще довго бачити в ньому недосвідчену, безпорадну «дитину», яка сама потребує опіки й допомоги» [12].

Наведений фрагмент ілюструє водночас дві групи складних комунікативних ситуацій, які можуть виникати в педагогічному колективі. Перші стосуються напруженого для молодого педагога періоду, коли він має не тільки опанувати чимало граней нової соціальної ролі, часом досить важких для нього і багато в чому суперечливих по відношенню одна до одної. Друга – розгортається за участю старших і досвідченіших членів колективу та керівників, які не повинні ні надто байдуже та критично ставитися до молодого колеги, ні надмірно втручатися в його роботу, що може сприйматися ним не тільки як допомога, а й як недовіра, навіть зневага до його можливостей як фахівця. З іншого боку, перебуваючи щоденно у тісному контакті зі співробітниками, педагог повинен уміти виробити таку особистісну позицію у спілкуванні з ними, щоб будь-які його намагання довести свій професіоналізм не сприймалися негативно і слугували єднанню, а не відчуженню.

6. Усвідомлювати форми зв'язку між елементами поведінки і зовнішності людини, сучасні методика й технології візуальної психодіагностики і можливості їхнього застосування в роботі педагога.

Спілкування є досить складною діяльністю в будь-яких умовах, а тим більше в освітньому середовищі, де воно, за висловом В. Кан-Калика, часто є конгруентним самій педагогічній діяльності. Тому варто на магістерському рівні ще раз звернутися до проблем невербаліки у спілкуванні як із позицій адресата комунікації, так і її адресанта.

Як відзначає О. Гражевська, «діапазон функцій, виконуваних невербальними засобами в спілкуванні вчителя, широкий і різноманітний: невербальна комунікація виступає одним із засобів регулювання відносин з класом, вона створює образ співрозмовника, виступає в ролі уточнення, доповнення вербального спілкування тощо. Тому професійність педагога як суб'єкта невербального спілкування є найважливішим компонентом загальної компетентності в спілкуванні» [13, с. 23].

Здавалося б, набуті вміння невербального спілкування є чинними в будь-яких ситуаціях, учасником яких є педагог. Проте спостереження показують, що досить часто у спілкуванні з дорослою аудиторією вони проявляються по-іншому. Так, у стосунках з рівною за статусом аудиторією часто знижується самоконтроль, дається вихід втомі і напруженню, яке доводиться переживати під час занять зі школярами. Вимогливість до себе стає меншою, адже колеги такі самі, повинні розуміти ваш стан і не ставитися надто критично до емоційних сплесків, некоректності тощо. З іншого боку, спостерігається протилежний настрій: дитині пробачається більше чи, навпаки, менше, ніж колезі – дорослій, освіченій людині. Такі подвійні підходи у комунікації – як вербальній, так і невербальній – сукупно зі зниженою емпатійністю та егоцентризмом, які педагог може в себе не помічати саме в силу їхньої наявності, призводять до негативних трансформацій у взаєминах із колегами, формування негативного іміджу. А отже, орієнтація на досягнення згаданого результату навчання повинна передбачати актуалізацію навичок комунікативного самоаналізу, здатності до рефлексії та об'єктивної оцінки власної і чужої поведінки.

7. Уміти цілісно сприймати особистість людини, аналізувати фахові компетентності працівника та передбачати його можливі поведінкові реакції залежно від ситуації.

Вміння надавати об'єктивну характеристику учневі як суб'єктові освітнього процесу належить до базових для вчителя; воно лежить в основі вибудовування моделі дидактично зорієнтованої та виховувальної взаємодії з ним. Проте так само важливо вміти давати різнобічну характеристику іншій людині, зокрема, тій, з якою необхідно здійснювати ефективну професійну взаємодію.

Серед якостей, що мають бути притаманні педагогові, виокремлюють (за О. Вознюк): соціально-психологічні (ціннісні орієнтації, моральні, комунікативні), емоційно-вольові, інтелектуальні якості, особливості темпераменту тощо. «Існує диференціація педагогічних якостей відповідно до професійних функцій (виховна, гностична, інформаційна, виконавча, дослідницька, комунікативна, конструктивна, методична, мобілізаційна, навчальна, організаційна, орієнтаційна, пропагандистська, розвивальна, самодвосконалювальна та ін.)», – наголошує дослідниця [14]. Наведений перелік може розглядатися також як основа для самоаналізу, що допомагав би педагогові дати самооцінку власним якостям як суб'єкта освітнього середовища.

Затверджений у 2020 році професійний стандарт за професією «Вчитель закладу загальної середньої освіти» [15] передбачає низку загальних компетентностей, які можна розглядати як основу для формування конструктивних професійних взаємин, оскільки вони досить повно охоплюють риси, необхідні для сучасного вчителя як провідника державної освітньої політики. Водночас вони повинні інтерпретуватися з позицій особистісного підходу, оскільки саме особистість педагога є основним дієвим чинником його професійного впливу.

8. Володіти основами психоемоційної саморегуляції, бути вмотивованим на постійне особистісно-професійне самовдосконалення.

Як зазначають українські вчені М. Гриньова та М. Кононова, «здатність до саморегуляції можна вважати найбільш істотною характеристикою особистості, оскільки саморегуляція свідчить про взаємоузгодженість функціональних взаємозв'язків і взаємовпливів різних утворень, що входять до складу систем і підсистем структури особистості, а також про тенденцію їх розвитку» [16, с. 8].

Поруч із здатністю до саморегуляції у професійній діяльності значну вагу має самоменеджмент. І. Бойко [17] позиціонує його як найбільш загальну (універсальну) компетентність, що «виступає ключовою інтегративною компетентністю і потребує більш детального вивчення. Оскільки самоменеджмент (самоврядування) це – організація своєї діяльності і свого часу та самостійність і особисте управління собою; управління на рівні окремої людини; є послідовне і цілеспрямоване

використання випробуваних методів роботи у повсякденній практиці для того, щоб оптимально і зі змістом використовувати свій час, тощо, то самоменеджмент є тим механізмом вільного вибору, який забезпечує педагогу свободу вибору будь-яких ресурсів та використання власних (відносно специфіки професійних критеріїв)».

Таким чином, самоменеджмент можна розглядати також і як адаптаційну здатність педагога (та її прояв у відповідній діяльності). Її представлення в системі РНД дисципліни «Основи професійних відносин в освітньому середовищі» підсумовує роботу над курсом, відображаючи його спрямованість на подальше професійне самовдосконалення студента як майбутнього суб'єкта освітнього середовища закладу освіти.

11.2. Форми та підходи до організації аудиторної та дистанційної роботи з магістрами

У безпосередній навчальній діяльності результати навчальної діяльності реалізуються через опанування двох змістових модулів.

Перший модуль («Професійні відносини в освітньому середовищі як відображення морально-етичних запитів суспільства») акцентує колективний характер педагогічної діяльності та її узгодженість із запитами суспільства на освіту і виховання шкільної молоді відповідно до сучасних викликів. Тематично він охоплює низку лекційних та практичних занять, що відбивають теоретичні характеристики педагогічної діяльності в сучасних умовах.

Тема 1. Педагогічна діяльність, її форми, завдання, сучасні особливості (Зміст і завдання курсу «Основи професійних відносин в освітньому середовищі». Сучасна українська освіта як основа інтелектуального, духовного, фізичного і культурного розвитку особистості, її успішної соціалізації, економічного добробуту, запорука розвитку суспільства, об'єднаного спільними цінностями і культурою, та держави).

Тема 2. Колектив закладу освіти як команда однодумців (Освітній заклад як самостійний освітній простір та складник освітнього простору держави. Цілі діяльності закладу освіти та роль педагогів і здобувачів освіти щодо її ефективності. Суб'єкти освітнього середовища та взаємодія

між ними. А. Макаренко про колектив закладу освіти. Характеристика і генезис розвитку поняття педагогічна етика». Сутність та функції педагогічної етики як системи моральних вимог до особистості педагога. Основні категорії педагогічної етики. Характеристика принципів педагогічної етики. Професійні норми як історично встановлені стандарти педагогічної поведінки та діяльності).

Тема 3. Особистісно-професійні якості педагога та специфіка їхнього прояву в професійних відносинах (Професійна діяльність учителя та її соціально-етичні регулятиви. Професійні чесноти. Моральні вимоги професії. Моральні якості індивіда в рамках професійної діяльності. Етичні виміри професіоналізму в сучасному суспільстві. Етична оцінка колективного суб'єкта професійної діяльності. Моральні дилеми. Нормативно-ціннісні засади морального вибору. Професійна деонтологія. Професійний обов'язок).

Тема 4. Управлінські засади формування професійних відносин у освітньому середовищі (Управління освітнім закладом як процес регуляції взаємин між суб'єктами освітнього середовища. Управлінська деонтологія та її категорії (за Л. Задорожною-Княгницькою). Індивідуальна управлінська концепція та її реалізація в умовах закладу освіти. Стиль управління освітнім закладом та його вплив на формування професійних стосунків. Педагог як об'єкт і суб'єкт управлінської діяльності. Рольовий розподіл у колективі, його значення для становлення та самореалізації особистості професіонала).

Модуль 2 («Проблеми встановлення та збереження продуктивних професійних відносин у освітньому середовищі») зорієнтований переважно на осмислення практичних завдань професійної взаємодії в освітньому середовищі закладу освіти і включає наступні теми:

Тема 5. Професійна комунікація педагогів та вимоги до неї (Особливості професійного спілкування в педагогічній діяльності. Його види (особистісно орієнтоване та функціонально-рольове), структура (комунікативний, перцептивний, інтерактивний складники). Педагогічне спілкування як діалог. Критерії діалогічної взаємодії. Позиції педагога в діалозі (дитина, батько, дорослий) та умови їхнього успішного застосування).

Тема 6. Взаєморозуміння та взаємодтримка в контексті вирішення педагогічних завдань (Цілі педагогічної діяльності та проблеми їхнього досягнення в умовах освітнього середовища. Єдність підходів до цілей, засобів і результатів педагогічної взаємодії як основа ефективності педагогічного колективу. Педагогічний такт і професійна етика. Психолого-педагогічна компетентність педагога як інструмент вирішення педагогічних завдань. Рефлексія та емпатія, їхнє значення для конструктивних стосунків між педагогами).

Тема 7. Професійні конфлікти: причини, форми, шляхи вирішення та попередження (Конфлікт як неминуче явище в людській діяльності. Позитивні та негативні сторони конфлікту. Конструктивний та деструктивний конфлікт. Внутрішньоособистісний конфлікт, причини його виникнення та шляхи усунення. Міжособистісний та міжгруповий конфлікти у педагогічному колективі, їхній вплив на результати його діяльності. Профілактика конфліктів у освітньому середовищі та управління ними).

Тема 8. Саморегуляція та саморозвиток педагога як суб'єкта професійних відносин (Саморегуляція та психоемоційна стабільність педагога як одна з умов дотримання норм професійної етики. Прийоми психоемоційної саморегуляції. Освітнє середовище як контекст особистісного та професійного зростання педагога. Методологічні підходи до поняття «особистісний саморозвиток» у теорії та практиці професійного становлення вчителя. Професійна спрямованість як важливий фактор особистісного саморозвитку. Роль адміністрації закладу освіти та загалом професійного оточення в цьому процесі. Самоактуалізація педагога і конструктивні професійні відносини як її чинник).

Навчальний план передбачає для вивчення дисципліни 120 годин (4 модулі), з яких на аудиторну роботу відводиться 48 годин (24 години лекцій та 24 години практичних занять). Теми лекційних і практичних занять збігаються, проте їхній зміст вибудовується таким чином, щоб лекція була зорієнтована на теоретико-методологічні аспекти навчального матеріалу, а практичні заняття передбачали перевірку засвоєння студентами змісту дисципліни та рівень його освоєння.

Відповідно, лекції відбувалися у формі монологічного викладу матеріалу з застосуванням мультимедійних презентацій (що було технічно можливо й дидактично виправдано в умовах дистанційного навчання, коли безпосереднє навчальне спілкування відбувалося переважно засобами програми для організації відеоконференцій Zoom), а також із застосуванням дидактичного діалогу. Останнє доцільно саме при реалізації освітніх програм магістерського рівня, з урахуванням досить значної обізнаності здобувачів освіти у предметній сфері. Здатність студентів розмірковувати над програмними питаннями дозволяла вирішити проблему актуалізації опорних знань із дисциплін психолого-педагогічного циклу, які вивчалися при здобутті освітнього рівня «бакалавр» (насамперед «Педагогіка», «Психологія», «Основи педагогічної майстерності») і які лежать в основі технологій забезпечення успішної професійної комунікації.

Практичні заняття передбачали підвищену активність магістрів, як фахівців бакалаврського рівня, що мають певний практичний досвід діяльності в освітньому середовищі ЗЗСО. Студенти отримали силабус та методичні рекомендації, де було подано плани практичних занять, що вміщували не лише питання для обговорення та список рекомендованих джерел, а й питання для комунікативного практикуму. Наводимо приклад двох таких планів (1 та 2 модуля).

(Перелік інформаційних джерел тут пропускаємо з метою скорочення обсягу).

**Практичне заняття 1. Освітня діяльність, її форми, завдання, сучасні особливості
(2 год.)**

Мета заняття: визначення специфічних рис освітньої діяльності в сучасній Україні як чинників утворення та функціонування освітнього середовища

I. Обговорення теоретичних питань:

1. Освіта як основа інтелектуального, духовного, фізичного і культурного розвитку особистості.
2. Законодавча база сучасної української освіти
3. Заклади освіти в сучасній Україні, їхні завдання та специфіка.

II. Комунікативний практикум

Завдання для студентів:

1. Чи вважаєте Ви, що освітні середовища ЗВО та ЗЗСО мають принципові відмінності? Якщо так, то які саме?
2. Чи розглядали Ви обставини перебігу Вашого навчання в ЗЗСО та ЗВО як цілісну систему (середовище)? Чому?

III. Завдання для самостійної роботи

1. Опрацювати конспект лекції (виділити головне, розшифрувати скорочення, доповнити примітками).
2. Скласти тестові питання (10 питань) з даної теми.
3. Підготувати перелік функцій закладу освіти (ЗЗСО чи ЗВО, за вибором студента) в сучасному українському суспільстві.

IV. Критерії оцінювання

5 балів: високий (недоліки відсутні або є незначущими) рівень досягнення результатів навчання за темою заняття, активна участь в обговоренні теоретичних питань, правильне виконання практичних завдань;

4 бали: достатній (з окремими недоліками) рівень досягнення результатів навчання за темою заняття, активна участь в обговоренні теоретичних питань, загалом правильне виконання практичних завдань з окремими помилками, які студент самостійно усуває;

3 бали: мінімально достатній рівень досягнення результатів навчання за темою заняття, рівень участі в обговоренні теоретичних питань низький, відповіді на питання часткові, наявний ряд недоліків у виконанні практичних завдань, які студент усуває за допомогою викладача;

1–2 бали: недостатній рівень засвоєння навчального матеріалу за темою заняття, студент не бере участі в обговоренні теоретичних питань, відповіді на питання невірні або відсутні, практичне завдання не виконане. Результати навчання за темою практично відсутні.

V. Опрацювання літератури

Завдання для студентів:

1. Вивчить рекомендовану літературу, використайте потрібну інформацію для підготовки обговорення теоретичних питань заняття. Для більш поглибленого опрацювання теми знайдіть і залучіть для підготовки додаткові інформаційні джерела.
2. Випишіть дефініції базових понять теми.

Інформаційні джерела

Приклад плану практичного заняття 2 модуля.

Практичне заняття 6. Взаєморозуміння та взаємопідтримка в контексті вирішення педагогічних завдань (2 год.)

Мета заняття: освоїти зміст, основні прийоми та засоби професійної взаємопідтримки в педагогічному колективі

I. Обговорення теоретичних питань

1. Цілі педагогічної діяльності та проблеми їхнього досягнення в умовах освітнього середовища
2. Педагогічний такт і професійна етика в стосунках між педагогами.
3. Психолого-педагогічна компетентність педагога як інструмент вирішення педагогічних завдань.
4. Рефлексія та емпатія, їхнє значення для конструктивних стосунків між педагогами.
5. Молодий вчитель у педагогічному колективі: проблеми та шляхи адаптації, критерії адаптованості.

II. Комунікативний практикум

Завдання для студентів:

1. Підготуйтеся до дискусії «Суперечності колективного й індивідуального в професійному житті вчителя»

III. Завдання для самостійної роботи

1. Опрацювати основну, додаткову літературу та інтернет-ресурси за темою.
2. Опрацювати конспект лекції (виділити головне, розшифрувати скорочення, доповнити примітками).
3. Підготувати реферат-повідомлення на одну з пропонованих тем:
 - Стратегічні цілі діяльності сучасного закладу (загальної середньої, професійної, вищої та ін.) освіти та їхнє відображення в роботі вчителя фізичної культури
 - Професійна рефлексія в діяльності вчителя фізичної культури
 - Емпатія як професійно значуща якість учителя фізичної культури
4. Створити словничок термінології з теми на основі основних та додаткових інформаційних джерел

IV. Критерії оцінювання

5 балів: високий (недоліки відсутні або є незначущими) рівень досягнення результатів навчання за темою заняття, активна участь в обговоренні теоретичних питань, правильне виконання практичних завдань;

4 бали: достатній (з окремими недоліками) рівень досягнення результатів навчання за темою заняття, активна участь в обговоренні теоретичних питань, загалом правильне виконання практичних завдань з окремими помилками, які студент самостійно усуває;

3 бали: мінімально достатній рівень досягнення результатів навчання за темою заняття, рівень участі в обговоренні теоретичних питань низький, відповіді на питання часткові, наявний ряд недоліків у виконанні практичних завдань, які студент усуває за допомогою викладача;

1–2 бали: недостатній рівень засвоєння навчального матеріалу за темою заняття, студент не бере участі в обговоренні теоретичних питань, відповіді на питання невірні або відсутні, практичне завдання не виконане. Результати навчання за темою практично відсутні.

Незважаючи на те, що формально плани занять мають одну й ту саму структуру, бачимо, що їхні цілі відмінні: для першого модуля більш характерне осмислення усталених положень, знання яких необхідне для грамотної оцінки професійної ситуації; заняття другого модуля мають на меті мисленнєве моделювання цих обставин і пошук шляхів для індивідуально зумовленої адаптації щодо вибудовування оптимальної власної позиції в освітньому середовищі закладу освіти та його педагогічному колективі.

При викладанні курсу застосовуються методи словесні, практичні, наочні, досвід-практичні та метод стимулювання й мотивації навчання. Також студенти залучаються до моделювання фрагментів майбутньої професійної діяльності у формі словесного опису чи ділової гри.

На останньому варто зупинитися детальніше, адже роль навчального моделювання при підготовці майбутнього вчителя до професійної комунікації, встановлення чи коригування певних взаємин є досить вагомою. Як відзначає Н. Голуб [18], «залежно від форми навчання (лекція, лабораторне чи практичне заняття) моделювання виконує різні завдання і функції. Наприклад, під час лекційного заняття моделювання дає змогу представити модель як результат пізнання. Відповідно реалізуються такі завдання: 1) презентація об'єкта вивчення в упорядкованому вигляді; 2) отримання розгорнутої інформації про предмет чи явище; 3) пояснення й ілюстрування елементів складного явища та зв'язків між ними; 4) забезпечення процесу пізнання».

Дослідниця вважає, основними функціями моделювання у цій ситуації є інформаційна, імітувальна, пояснювальна, інтепретувальна, що ми також простежуємо в нашій діяльності.

У ході практичного чи лабораторного заняття, також зазначає Н. Голуб, «здійснюється продуктивна діяльність і моделювання постає як основа цієї діяльності, виконуючи такі завдання: 1) доповнення інформації про властивості об'єкта пізнання; 2) перенесення моделі в нові умови; 3) зіставлення структури і змісту аналогічних явищ і процесів; 4) практичне застосування спільно створеної моделі тощо. Основні функції моделювання на цих заняттях – це описова, імітувальна, аналітична, творча» [18]. На основі нашого досвіду можемо додати до

цього переліку також мотиваційну функцію, яка реалізується завдяки отриманню студентами яскраво вираженого прикладу діяльності, що надихає їх на активність при освоєнні теоретичного і практичного складників змісту дисципліни, і функцію самореалізації, що дозволяє здобувачам освіти продемонструвати свої напрацювання у комплексному і більш адаптованому до професійної діяльності вигляді.

11.3. Характеристика самостійної та індивідуальної роботи магістрантів

В умовах дистанційного навчання особливої ваги набуває організація самостійної роботи студентів та ті індивідуальні завдання, які вони виконують. Відсутність достатньо частого особистого контакту з викладачем компенсується роботою в Gsuite Class-room та з використанням інших засобів взаємодії, доступним завдяки електронним технологіям, а робота в Zoom організується таким чином, щоб активність кожного студента можна було оцінити відповідно до критеріїв оцінювання, які зумисне дублюються в плані кожного заняття як нагадування про необхідність участі кожного в обговоренні теми.

Як бачимо з наведених вище прикладів планів практичних занять, незважаючи на те, що індивідуальне навчально-дослідне завдання (ІНДЗ) не акцентується як окремий вид роботи, елементи індивідуалізації презентуються силабусом, що доступний кожному студенту, поряд із завданнями для самостійної роботи. Часом вони близько суміжні, доповнюють одна одну, але індивідуальна робота планується таким чином, щоб її результат відображав насамперед особисті думки студента, давав простір для творчої думки, а самостійна робота акцентує самостійний інформаційний пошук, дозволяє викладачеві більш повно визначити рівень освоєння студентом теорії і практики,

Логічно, що до структури кожного заняття включено комунікативний практикум, який у якості форми навчальної роботи відповідає загальним цілям дисципліни. Формування загальних компетентностей, передбачених освітньою програмою, потребує практичних вправ, пов'язаних із здатністю грамотно сформулювати і

висловити свою думку, надати своєму виступу досконалої мовленнєво і коректної в етичному відношенні форми. Виступи окремих студентів можуть записуватися і згодом аналізуватися, за їхнім бажанням, у присутності інших чи під час індивідуальних співбесід та консультацій.

Зміст роботи під час комунікативного практикуму варіюється таким чином, щоб студенти не лише висловлювали свою думку, а робили це з орієнтацією на певні умови, встановлення тих чи інших норм у ділових стосунках. Так, при підготовці до заняття 2 для комунікативного практикуму передбачене завдання «Підготуйте аргументи для дискусії «Суспільна та педагогічна етика – чи можуть бути відмінності?»; на заняття 3 «Підготуйте презентацію на тему «Професійні цінності вчителя фізичної культури»; на заняття 7 «Підготуйте презентацію на одну з пропонованих тем (за вибором): Конфлікт як предмет вивчення (філософії, соціології, психології, педагогіки та ін.); Конфлікт у діяльності вчителя фізичної культури; Ризики внутрішньо особистісного конфлікту; Динаміка міжособистісного конфлікту та шляхи управління нею»; на заняття 8 «Презентуйте вправу з психоемоційної саморегуляції педагога, обґрунтуйте психолого-педагогічні та технологічні засади її дієвості».

Зміст самостійної роботи подано в *таблиці 11.1*.

Таблиця 11.1 – Перелік завдань для самостійної роботи студентів з вибіркової дисципліни «Основи професійних відносин в освітньому середовищі»

№ теми з/п	Зміст самостійної роботи
1	Опрацювати конспекти лекції (виділити головне, розшифрувати скорочення, доповнити примітками). Опрацювати основну, додаткову літературу та інтернет-ресурси за темою. Скласти тестові питання (10 питань) з даної теми.
	Підготувати перелік функцій закладу освіти (ЗЗСО чи ЗВО, за вибором студента) в сучасному українському суспільстві.
2	Опрацювати конспекти лекції (виділити головне, розшифрувати скорочення, доповнити примітками). Опрацювати основну, додаткову літературу та інтернет-ресурси за темою.

	Підготувати аргументи для дискусії «Суспільна та педагогічна етика – чи можуть бути відмінності?»
	Започаткувати словничок термінології з теми на основі основних та додаткових інформаційних джерел
3	Опрацювати конспекти лекції (виділити головне, розшифрувати скорочення, доповнити примітками). Опрацювати основну, додаткову літературу та інтернет-ресурси за темою.
	Підготувати презентацію на тему «Професійні цінності вчителя фізичної культури».
	Створити словничок термінології з теми на основі основних та додаткових інформаційних джерел
4	Опрацювати конспекти лекції (виділити головне, розшифрувати скорочення, доповнити примітками). Опрацювати основну, додаткову літературу та інтернет-ресурси за темою.
	Створити експрес-повідомлення за темою: «Закон «Про освіту» щодо завдань управління освітнім закладом»
	Скласти перелік «комунікативних табу» в діяльності вчителя фізичного виховання ЗЗСО / «управлінських табу» в діяльності керівника ЗЗСО (за вибором).
5	Опрацювати конспекти лекції (виділити головне, розшифрувати скорочення, доповнити примітками). Опрацювати основну, додаткову літературу та інтернет-ресурси за темою.
	Підготувати презентацію на тему «Визначальні риси спілкування педагога-професіонала».
	Доповнити словничок термінології з дисципліни на основі основних та додаткових інформаційних джерел
6	Опрацювати конспекти лекції (виділити головне, розшифрувати скорочення, доповнити примітками). Опрацювати основну, додаткову літературу та інтернет-ресурси за темою.
	Підготувати реферат-повідомлення на одну із запропонованих тем: – Стратегічні цілі діяльності сучасного закладу (загальної середньої, професійної, вищої та ін.) освіти та їхнє відображення в роботі вчителя фізичної культури. – Професійна рефлексія в діяльності вчителя фізичної культури. – Емпатія як професійно значуща якість учителя.
	Доповнити словничок термінології з дисципліни на основі основних та додаткових інформаційних джерел
7	Опрацювати конспекти лекції (виділити головне, розшифрувати скорочення, доповнити примітками). Опрацювати основну, додаткову літературу та інтернет-ресурси за темою.

Продовження табл. 11.1

	<p>Підготувати презентацію на одну з пропонованих тем:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Конфлікт як предмет вивчення (філософії, соціології, психології, педагогіки та ін.). – Конфлікт у діяльності вчителя фізичної культури. – Ризики внутрішньо особистісного конфлікту. – Динаміка міжособистісного конфлікту та шляхи управління нею.
	<p>Дібрати приклад конфліктної ситуації в закладі освіти і проаналізувати її з позицій двох учасників-опонентів. Змодельовати оптимальний шлях її розвитку.</p>
8	<p>Опрацювати конспекти лекції (виділити головне, розшифрувати скорочення, доповнити примітками).</p> <p>Опрацювати основну, додаткову літературу та інтернет-ресурси за темою.</p> <p>Розробити перелік умов для успішної особистісно-професійної самоактуалізації вчителя.</p> <p>Презентувати вправу з психоемоційної саморегуляції педагога.</p>

Завдання для самостійної роботи частково можуть перевірятися під час практичних занять, зокрема, коли більш вмотивовані і успішні студенти виявляють таке бажання. У такий спосіб, поміж іншими цінними з дидактичної точки зору можливостями, відбувається процес взаємонавчання і взаємомотивації, який ми вважаємо цінним для підвищення якості вивчення дисциплін професійно-комунікативної спрямованості.

11.4. Особливості контролю та оцінки навчальних досягнень магістрів

Результати вивчення дисципліни відповідають наступним загальним компетентностям (ЗК) відповідно до освітньої програми «Середня освіта (Фізична культура)» предметної спеціалізації 014.11 Середня освіта (Фізична культура) спеціальності 014 Середня освіта галузі знань 01 Освіта/Педагогіка магістерського рівня.

ЗК 1. Здатність діяти відповідально і свідомо на засадах поваги до прав і свобод людини та громадянина; реалізувати свої права і обов'язки; усвідомлювати цінності громадського суспільства та необхідність його сталого розвитку.

ЗК 2. Здатність до міжособистісної взаємодії, роботи в команді, спілкування з представниками інших професійних груп різного рівня.

ЗК 3. Здатність до творчого самовираження.

ЗК 4. Здатність до прийняття ефективних рішень у професійній діяльності та відповідального ставлення до обов'язків, мотивувати людей до досягнення спільної мети.

ЗК 5. Здатність до генерування нових ідей, виявлення та розв'язання проблем, ініціативності та підприємливості.

ЗК 6. Здатність до розуміння предметної області та професії, застосовувати такі знання у практичних ситуаціях.

ЗК 7. Готовність здійснювати освітню й науково-дослідницьку діяльність на основі гуманістичного світогляду й розуміння суті педагогічних явищ і процесів.

ЗК 8. Готовність на основі самопізнання формувати власний стиль науково-педагогічної діяльності та професійного спілкування.

Водночас студентами набуваються наступні фахові компетентності (ФК) за зазначеною вище освітньою програмою, що розширює можливості обов'язкових освітніх компонентів і дає змогу здобувачам, які обрали для вивчення дисципліну «Основи професійних відносин у освітньому середовищі», вдосконалити професійно важливі комунікативні вміння і навички, індивідуально визначені як ще недостатні для успішної професійної діяльності.

ФК 2. Здатність добирати, використовувати сучасні та ефективні теоретико-методичні і психологічні основи, інноваційні технології та методики у професійній діяльності.

ФК 5. Здатність здійснювати психофізіологічний аналіз професійної діяльності людини.

ФК 6. Здатність організувати безпечне освітнє середовище, використовувати здоров'язбережувальні технології під час освітнього процесу, зберігати особисте фізичне та психічне здоров'я у професійній діяльності.

ФК 7. Здатність прогнозувати результати, планувати та організувати освітній процес.

ФК 8. Здатність аргументовано вибрати сучасні технології управління персоналом і вирішувати конфліктні ситуації, проводити маркетингове дослідження ринку освітніх послуг.

ФК 9. Здатність здійснювати навчально-пізнавальну та пошуково-дослідницьку діяльність за допомогою традиційних та інноваційних технологій, необхідних для постановки і вирішення професійних завдань, професійного та особистісного розвитку.

ФК 12. Здатність застосовувати різноманітні підходи до розв’язання проблем у професійній діяльності.

Окрім критеріїв оцінювання на практичних заняттях, студентам пропонується *шкала оцінювання успішності*, яка націлює їх на самоаналіз рівня навчальних досягнень для проходження підсумкової форми контролю – заліку.

Таблиця 11.2 – Шкала оцінювання успішності здобувачів освіти під час вивчення вибіркової навчальної дисципліни «Основи професійних відносин в освітньому середовищі»

Сума балів, накопичених студентом у процесі вивчення навчальної дисципліни	Рівень досягнення студентом запланованих результатів навчання з навчальної дисципліни
90-100	Студент демонструє високий рівень досягнення запланованих результатів вивчення навчальної дисципліни, що засвідчують його безумовну готовність до подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом. Глибоко і свідомо оволодів етичними засадами формування ділових взаємин у освітньому середовищі. Розуміє і приймає на особистісному рівні сутність вимог до працівника як члена колективу однодумців, демонструє вміння діяти відповідно до спільних цілей, завдань, на основі визнаних у освітньому середовищі морально-етичних принципів. Об’єктивно і різнобічно аналізує складні комунікативні ситуації, знає шляхи попередження та способи вирішення конфліктів між учасниками професійної взаємодії. Усвідомлює сутність і професійне значення людинознавчої компетентності сучасного педагога, її показники і шляхи формування. Добре орієнтується в різноманітні професійно значущих психологічних та соціальних

Продовження табл. 11.2

	<p>характеристик працівників (знає і визначає на практиці особливості психічних процесів, властивостей і станів, здібності, професійні компетентності, соціальний статус тощо). Окреслює форми зв'язку між елементами поведінки і зовнішності людини, знає сучасні методики й технології візуальної психодіагностики і можливості їхнього застосування в роботі педагога. Здатен у більшості випадків цілісно сприймати особистість людини, аналізувати фахові компетентності працівника та передбачати його можливі поведінкові реакції залежно від ситуації. Володіє основами психоемоційної саморегуляції, яскраво вмотивований на постійне особистісно-професійне самовдосконалення.</p>
89-75	<p>Студент виявляє достатній рівень досягнення запланованих результатів вивчення навчальної дисципліни та готовності до подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом. Володіє етичними засадами формування ділових взаємин у освітньому середовищі. Розуміє сутність вимог до працівника як члена колективу односторонців, уміє діяти відповідно до спільних цілей, завдань, на основі визнаних у освітньому середовищі морально-етичних принципів. Здатен аналізувати складні комунікативні ситуації, знає основні шляхи попередження та способи вирішення конфліктів між учасниками професійної взаємодії. Усвідомлює сутність людинознавчої компетентності сучасного педагога, її показники і шляхи формування. Знає зміст професійно значущих психологічних та соціальних характеристик працівників (особливості психічних процесів, властивостей і станів, здібності, професійні компетентності, соціальний статус тощо).</p> <p>Усвідомлює зв'язки між елементами поведінки і зовнішності людини, знає окремі сучасні методики й технології візуальної психодіагностики і можливості їхнього застосування в роботі педагога. Загалом уміє цілісно сприймати особистість людини, аналізувати фахові компетентності працівника та передбачати його можливі поведінкові реакції залежно від ситуації. Володіє основами психоемоційної саморегуляції, вмотивований на постійне особистісно-професійне самовдосконалення.</p>
60-74	<p>Наявні мінімально достатні для подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом результати вивчення навчальної дисципліни. Етичними засадами формування ділових взаємин у освітньому середовищі володіє частково, загалом розуміє сутність вимог до працівника як члена колективу односторонців, намагається діяти на основі визнаних у освітньому середовищі</p>

Продовження табл. 11.2

	морально-етичних принципів. Здатен аналізувати складні комунікативні ситуації, проте шляхи попередження та способи вирішення конфліктів між учасниками професійної взаємодії визначає інтуїтивно. Погано усвідомлює сутність людинознавчої компетентності сучасного педагога, її показники і шляхи формування. Зміст професійно значущих психологічних та соціальних характеристик працівників знає фрагментарно. Знання про сучасні методики й технології візуальної психодіагностики і можливості їхнього застосування в роботі педагога практично відсутні. Погано вміє цілісно сприймати особистість людини, аналізувати фахові компетентності працівника та передбачати його можливі поведінкові реакції залежно від ситуації. Основами психоемоційної саморегуляції майже не володіє, до особистісно-професійного самовдосконалення не схильний.
35-59	Ряд запланованих результатів вивчення навчальної дисципліни відсутні. Рівень наявних результатів навчання є недостатнім для подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом. Етичними засадами формування ділових взаємин у освітньому середовищі володіє погано, чимало вимог до працівника як члена колективу односторонньо відкидає. Складні комунікативні ситуації аналізує зі значними недоліками. Слабко орієнтується в змісті та призначенні людинознавчої компетентності сучасного педагога. Методики й технології візуальної психодіагностики та можливості їхнього застосування в роботі педагога трактує на побутовому рівні. Не здатен обґрунтовано передбачати можливі поведінкові реакції співрозмовника залежно від ситуації. Характерна низька самокритичність, психоемоційна нестабільність, відсутність прагнення до особистісно-професійного самовдосконалення.
0-34	Результати навчання практично відсутні.

До уваги студентів також доводяться вимоги, що впливають на оцінювання їхніх навчальних досягнень. Так, політика щодо академічної доброчесності диктує основні вимоги: списування під час модульних контрольних робіт та заліків заборонені (в т.ч. із використанням мобільних девайсів). Мобільні пристрої дозволяється використовувати лише під час он-лайн тестування та підготовки практичних завдань у процесі заняття.

Політика щодо відвідування, оприлюднена в силабусі дисципліни, окреслює наступні положення: відвідування занять є обов'язковим компонентом оцінювання; за об'єктивних причин (наприклад, хвороба, міжнародне стажування) навчання може відбуватись в он-лайн формі за погодженням із керівником курсу. Проте в екстремальних умовах 2022-2023 навчального року у зв'язку зі збройною агресією сусідньої держави, а відтак – вимушено зміною багатьма студентами місця проживання та аварійними порушеннями енергопостачання і зв'язку, темпоральні характеристики освітнього процесу були вимушено змінені, час спілкування викладача зі студентом варіювався у відповідності з можливостями останнього, хоча й окреслювався межами навчального семестру, а основні вимоги до результатів навчання так само визначалися відповідно до наведених вище критеріїв.

Отже, вивчення дисципліни «Основи професійних відносин у освітньому середовищі» формує готовність майбутніх магістрів до професійно-педагогічної, організаційної роботи в закладах середньої освіти та в різних освітніх установах фізкультурно-спортивного спрямування. Її безпосередній внесок до змісту професійної підготовки являє собою озброєння майбутніх педагогів здатністю вирішувати завдання конструктивної комунікації з колегами та керівництвом, накреслювати та досягати орієнтири власної комунікативної майстерності, давати об'єктивну оцінку іншому суб'єкту професійного середовища.

Особливістю навчальної роботи з курсу є поєднання основних рівнів дидактичної діяльності: репродуктивного (освоєння та відтворення теорії), частково-пошукового (застосування теоретичних та практичних навчальних надбань відповідно до специфіки ситуації, у якій відбувається професійна взаємодія) та творчого (формування власної професійно-особистісної позиції щодо продуктивних відносин педагогів у освітньому середовищі та коригування траєкторії особистісно-професійного розвитку відповідно до умов сучасної української освіти).

Напрямом подальших досліджень, здатних підвищити якість методичного забезпечення дисципліни, бачимо з'ясування специфіки використання навчального моделювання при підготовці магістра спеціальності 014 Середня освіта галузі знань 01 Освіта/Педагогіка засобами дистанційного навчання.

Список використаних джерел:

1. Погосян К.М. Середовище як основа створення бренду випускника вищого навчального закладу [Електронний ресурс]. URL: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/pspo_2013_39\(2\)_29.pdf](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/pspo_2013_39(2)_29.pdf) (дата звернення: 12.03.2023).
2. Навчальний посібник з курсу «Професійна етика вищої освіти» для осіб, що навчаються в магістратурі за спеціальністю «Педагогіка вищої школи». / А. П. Алексеєнко, К. І. Карпенко, Л. О. Гончаренко, В. В. Дейнека. Харків: ХНМУ, 2015. 77 с.
3. Каленський А.А. Розвиток професійно-педагогічної етики у майбутніх викладачів спеціальних дисциплін : монографія. К.: ЦП «Компринт», 2016. 424 с.
4. Каткова Т. А., Денисов І. Г. Психологічні особливості становлення ділових відносин у колективі. *Теорія і практика сучасної психології*. 2018. №3. С. 87–91.
5. Етика ділових відносин : навчальний посібник / Лесько О. Й., Прищак М. Д., Залюбівська О. Б. та ін. Вінниця : ВНТУ, 2011. 309 с.
6. Про загальну середню освіту. Закон України від 2020 р. [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text>. (дата звернення: 20.03.2023).
7. Про освіту. Закон України від 2017 р. [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 20.03.2023).
8. Гура С. О. Психологічні особливості формування та становлення трудового колективу на підприємстві. [Електронний ресурс]. URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/6065> (дата звернення: 22.03.2023).
9. Осадченко І. Розв'язання педагогічних ситуацій – і наука, і мистецтво. *Учитель початкової школи*. 2017. №7. С. 16–21.
10. Волкова Н.П. Конфлікти у педагогічному колективі закладу вищої освіти: причини виникнення та шляхи запобігання. *Вісник університету імені Альфреда Нобеля*. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки. 2019. № 1 (17). С. 113–123.
11. Вознюк Л. Роль менеджера освіти в оновленні сучасної школи. *Проблеми підготовки сучасного вчителя*. 2013. № 8 (Ч. 1). С. 180–185.

12. Ханікянц О. Адаптація молодого вчителя фізичної культури до навчального закладу. [Електронний ресурс]. URL: https://repository.ldufk.edu.ua/bitstream/34606048/16438/1/%D0%B4%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82_10.pdf (дата звернення: 27.03.2023).

13. Гражевська О.Ю. Поняття і значення невербальної комунікації для вчителя початкової школи. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*, IV (38), Issue: 77, 2016 [Електронний ресурс]. URL: www.seanewdim.com (дата звернення: 22.03.2023).

14. Вознюк О.В. Професійно важливі якості сучасного вчителя як творчої особистості. Теорія і практика професійної майстерності в умовах цілежиттєвого навчання : монографія / за ред. О. А. Дубасенюк. Житомир : Вид-во Рута, 2016. С. 67-97.

15. Професійний стандарт за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти», «Вчитель початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)» [Електронний ресурс]. URL: https://nus.org.ua/wp-content/uploads/2020/12/Nakaz_2736.pdf (дата звернення: 22.03.2023).

16. Гриньова М. В., Кононова М. М. Саморегуляція навчальної діяльності та професійний розвиток студентської молоді : монографія. Полтава : Астрія, 2021. 384 с.

17. Бойко І.І. Самоменеджмент як метод підвищення ефективності саморегуляції педагога: компетентнісний аспект. *Житомирщина педагогічна*. 2021. №1 (21).

18. Голуб Н. Моделювання як метод навчання у вищій школі. [Електронний ресурс]. URL: <https://litmisto.org.ua/?p=19527> (дата звернення: 19.03.2023).