**Педько Олена**,

доцент кафедри педагогіки та освітнього менеджменту

КНЗ «Черкаський обласний інститут післядипломної

 освіти педагогічних працівників Черкаської обласної ради»,

кандидат педагогічних наук

**ПРОФЕСІЙНО-РОЛЬОВА ВАРІАТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ВЧИТЕЛЯ ЯК СКЛАДОВА СУЧАСНОГО ОСВІТНЬОГО ПРОСТОРУ**

Динамічні зміни, які відбуваються у нашому суспільстві в останні десятиріччя, зумовлюють необхідність нових підходів до еволюційного розвитку системи освіти в Україні. Все це потребує таких змін, які максимально дозволять оптимізувати освітній простір, створити умови для задоволення потреб усіх «споживачів» освітніх послуг, впроваджувати ефективні управлінські стратегії, відкривати нові ресурси і можливості для розвитку усіх учасників освітнього простору.

На наш погляд, одним із найсуттєвіших чинників еволюційного розвитку освіти є процес осучаснення професійної діяльності педагогічних працівників. У великому тлумачному словнику поняття «осучаснювати» означає наближати до сучасності; робити щось відповідним духові часу, співзвучним сучасності [9, с.688]. Таким чином розвиток професійної ідентичностій професійно-рольової варіативності діяльності сучасного педагога є пріоритетним завданням не лише післядипломної педагогічної освіти, а й локальних методичних служб..

Насамперед, необхідно визначити основні ознаки і цінностей сучасної освіти. Якою має бути сучасна освіта? Які освітні потреби є актуальними? Які пріоритети в професійній діяльності педагога? Який він, дух часу? Яким має бути педагог, що «співзвучний із духом часу»?

І.С. Якіманська вважає, що освіченість дає не пізнання, а осягнення світу із індивідуальними цінностями, сенсами, значеннями. Без цього – процес пізнання формальний, безособовий, ззовні нав’язаний [3]. Отже, однією із ознак сучасної освіти є осягнення тими, хто навчається змістового наповнення освітнього простору й цінності своєї унікальності. Отже, постає необхідність створення умов і середовища для розширення та еволюціонування як професійної ідентичності сучасного вчителя, так і розширення його професійно-рольової варіативності діяльності.

У Концепції Нової української школи йдеться про нову роль учителя не лише як єдиного наставника та джерела знань, а як коуча, фасилітатора, тьютора, модератора в індивідуальній освітній траєкторії дитини [1].

Особиста ідентичність чи самоідентичність (Self-identity) це єдність і узгодженість життєдіяльності, цілей, мотивів і ціннісно-смислових установок особистості, яка усвідомлює себе суб'єктом діяльності. Це не якась особлива риса чи сукупність рис, якими володіє індивід, а його самість, відрефлексована в термінах власної біографії. Вона виявляється не стільки у поведінці суб'єкта і реакціях на нього інших людей, скільки в його здатності підтримувати і продовжувати якийсь наратив (історію власного «Я»), що зберігає свою цілісність, незважаючи на зміну окремих її компонентів [2].

Отже, концентрація уваги педагогів на ключових ознаках і властивостях власної професійної ідентичності сприяє рефлексії й, як правило, викликає потребу змінюватись у відповідності до вимог часу, а отже, розширювати професійно-рольову варіативність своєї діяльності.

Оскільки професійна ідентичність – це переживання і усвідомлення своєї приналежності до тих чи інших функціональних обов’язків і можливостей, сучасному вчителю важливо усвідомлювати змістове та функціональне наповненням таких професійних ролей як фасилітатор, тьютор, тренер, коуч.

Ці ролі найближчим часом можуть потрапити зону найближчого професійного розвитку сучасного вчителя.

Фасилітатор (англ. *facilitator,* від лат. *facilis* – легкий, зручний) – людина, що забезпечує успішну групову комунікацію.

Якщо ми говоримо про роль керівника або педагога, у якості фасилітатора, вони:

* забезпечують позитивність соціально-психологічного мікроклімату;
* сприяють концентрації учасників взаємодії на тому, що їх об’єднує;
* підтримують позитивну групову динаміку з метою досягнення поставленої мети у процесі взаємодії (при цьому не займають жодну із сторін);
* допомагають активному включенню в освітній процес завдяки атмосфері взаємоповаги й партнерства;
* полегшують процес комунікації, забезпечують його комфортність для всіх учасників.

Якщо педагог бере на себе роль модератора, функція якого слідкувати за дотриманням встановлених норм і правил взаємодії, у фокусі його уваги є шлях до розв’язання задачі, підтримка ефективність роботи групи, якість одержаних нею результатів і дотримання регламенту зустрічі.

Тьютор (от лат. *tutorem* – наставник, опікун) часто застосовується у значенні «старший, що здійснює опіку над молодшим». Якщо педагог виконує роль тьютора, він забезпечує супровід іншої людини (учня, батьків), більше слухає ніж говорить, більшою мірою робить акцент на питаннях ніж на відповідях. Ця роль не передбачає глибокого впливу на те, що людина вирішила зробити. Тьютор має серйозний обсяг знань, але не дає порад, а лише ставить запитання. Тьютор, як і модератор, може сприяти появі сміливості та відваги учасників взаємодії й допомагати повірити, що це реально (людина зможе зробити те, що вирішила зробити). Тьюторська позиція педагога може забезпечувати можливість розробки індивідуальних освітніх програм учнів та супроводжувати процес індивідуального руху учня в школі за своєю освітньою траєкторією.

Педагог у ролі тьютора здійснює функцію посередництва між педагогами і учнями й допомагає поєднати на практиці життєдіяльність учня із освітніми цілями.

Тренер – це фахівець з організації процесу. Педагог-тренер (керівник-тренер) організовує навчальний процес. Як правило, його діяльність є інтерактивню. А основна функція – розбудити потенціал групи, що взаємодіє і кожного її учасника. Тренер заспокоює активність тих, хто надмірно тягне увагу на себе. Тренер фокусується на меті, до якої разом із групою вони мають дійти й організовує та спрямовує цей рух. Основними особистісними характеристиками тренера є розум, мудрість та організаційні здібності. Тренер не обов’язково є фахівцем із усіх питань, він усвідомлює, що інші можуть знати більше. Проте, його завдання організувати процес.

Коуч – це фахівець, що сприяє успішному досягненню певної мети, одержанню позитивних результатів у процесі життєдіяльності. Роль педагога-коуч полягає у тому, щоб разом із іншими учасниками освітнього процесу вивчати можливості і ресурси, а далі, на рівні сформульованих бажаних досягнень, спільно формулювати мету, моделювати маршрут руху учня освітньою траєкторією, прогнозувати можливі ризики, розробляти план дій, оцінювати наявні ресурси на кожному етапі руху. Після допомоги коуча у забезпеченні необхідною інформацією та оволодінні відповідними навичками, учень має самостійно розв’язати поставлене завдання.

Якщо педагог-коуч працює із класом його функція полягає в умінні допомогти учням працювати більш ефективно однією командою.

За визначенням Міжнародної федерації коучинга ICF, коучинг - це система реалізації сумісного соціального, особистісного, творчого потенціалу учасників освітнього процесу з метою одержання максимально можливого ефективного результату та  партнерство з клієнтами у процесі розумового та креативного мислення, що надихає їх підвищувати свій особистий та/або професійний потенціал.

У контексті професійно-рольвої варіативності діяльності вчителя, коучинг – це шлях досягнення трьох основних цілей допомоги:

* учням (вчителям) навчитися вчитися й самостійно мислити;
* вчителям стати коучами;
* навчитись створювати колективи, що навчаються.

Коуч не дає порад і готових рішень, вміє будувати партнерські взаємовідносини, здатний надихнути інших на самостійний вибір дій та досягнення гарантованого результату [[24]](http://lll21.petrsu.ru/journal/article.php?id=2171#item_7).

Однією із важливих професійних ролей сучасного вчителя є роль партнера. Філософія партнерства може допомогти усім учасникам освітнього простору у трьох важливих напрямах людської життєдіяльності: самоствердженні, самовираженні і самореалізації. При цьому самоствердження відбувається не за рахунок приниження інших і зменшення їх цінності, а за рахунок усвідомлення своїх сильних сторін та створення в освітньому середовищі умов для розкриття й прояву цих сторін особистості.

Основними ознаками ролі партнера в освітньому середовищі є:

* Важливість і необхідність того, щоб кожен учасник педагогічного процесу знаходив своє «місце під сонцем» і щоб вистачало місць кожному, хто потрапляє в освітній простір.
* Рівнозначні любов і повага до усіх, хто потрапляє в освітнє середовище: як до дітей, так і до дорослих.
* Створення такого освітнього простору і такої взаємодії, щоб внутрішнє життя кожного її учасника було цінним і самоцінним. При цьому кожен має усвідомлювати й розуміти те, чи не порушує він баланс у взаємодії із іншими, оскільки без інших я не міг би існувати… Саме тому І. Калінаускас стверджує, що «зовнішнє життя – це вдячність за самоцінність внутрішнього життя». Баланс дозволяє існувати паралельності… потоку зовнішнього життя і внутрішнього життя.

Психологи стверджують, що роль педагога – це зовнішнє, а рольова професійна ідентичність – внутрішнє прийняття ролі. У кожний момент усвідомлення себе, людина знаходиться в якійсь ролі. Перехід із ролі в роль здійснюється при виникненні ситуації, яка актуалізує наступну роль. Такі ситуації ми називаємо запускаючими ситуаціями. Реалізація концепції нової української школи на сучасному етапі є саме такою, «запускаючою ситуацією».

У професійну роль людина може перейти: автоматично, усвідомлено або в результаті рольової маніпуляції. Перехід із ролі в роль супроводжується змінами: психологічного і фізичного стану; сприйняття реальності і себе; поведінкових шаблонів і дій.

О.І. Сивак зазначає, що роль – це динамічна інформаційна модель поведінки для забезпечення діяльності людини в певних життєвих ситуаціях. Роль - аналог комп’ютерної програми, яка зберігається в пам’яті людини і активується при настанні певних умов. Всі рольові програми мають єдину інформаційну базу. Тобто, вся інформація, отримана людиною, доступна всім ролям.

 Роль має такі ознаки:

* + 1. Назву, маркер ролі.
		2. Призначення (мета, місія).
		3. Правила ролі (права і обов’язки).
		4. Сценарій ролі(зразки очікуваних соціальних дій і технологічних пауз, об’єднаних динамічним стереотипом).
		5. Кількісні характеристики (кількість та інтенсивність роботи, час перебування в ролі і т.п.).
		6. Механізми включення ролі (умови і ситуації в яких людина може або зобов’язана переходити в дану роль).

Внутрішнє інформаційне наповнення ролей визначає поведінку людини в реальності. Еталонного наповнення ролей не існує. Ролі з однією назвою мають в конкретної людини унікальне інформаційне наповнення і проживаються по різному.

 Кожного разу в ситуації вибору в яку роль переходити, людина керується власною ієрархією цінностей, по критерію, «Що зараз важливіше?» і приймається рішення(свідомо або автоматично) про перехід в роль, цінності якої виявилися більш значимішими. Якщо правила однієї ролі суперечать правилам іншої (наприклад, я - « друг» і я - «керівник»), то людина опиняється у стані внутрішньо особистісного конфлікту. Механізм вибору «зависає», або приймається рішення, неадекватне ситуації.

Ролі - породження соціуму. Люди самі в міру необхідності створюють ролі і наповнюють їх змістом. Людину робить людиною вміння виконувати ролі, і чим більше ролей вона здатна виконувати, тим легше їй встановлювати стосунки співробітництва з людьми різних культур, звичаїв, ментальності.

Для підтримки ролі в робочому стані необхідне специфічне соціальне (рольове) оточення, яке має потребу в результатах діяльності людини в даній ролі. Без рольового оточення роль втрачає сенс. Рольове оточення може реально існувати в даний момент часу або бути в уяві людини. Для переходу в роль це рівнозначно. Роль може бути відповідною щодо ситуації і рольового оточення або ні. Оточення може сприяти рольовій діяльності або перешкоджати їй. В першому випадку ми маємо справу з співробітництвом, а в другому – з боротьбою. Боротьба, викликана невідповідністю очікувань учасників взаємодії, і спробами їх змінити, народжує спеціальні зразки поведінки – управлінські прийоми.

Творення сучасного освітнього простору необхідно здійснювати у відповідності до глобальних викликів, на основі універсальних загальнолюдських законів і цінностей, духовно-моральних парадигм, які забезпечують людині щасливе і гідне життя як у теперішньому, так і у майбутньому. Саме тому, усвідомлене прийняття вчителем нових професійних ролей й розвиток професійно-рольової варіативності власної діяльності є запорукою подальших позитивних змін у системі освіти.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. НОВА УКРАЇНСЬКА ШКОЛА: концептуальні засади реформування середньої школи. URL: <http://mon.gov.ua/%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8%202016/12/05/konczepcziya.pdf> (дата звернення 18.08.2017)
2. [https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%86%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C\_(%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%8F)](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%86%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C_%28%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%8F%29)
3. Волошенко О.В., Замулко О.І., Сивак О.І. Ефективний керівник: стратегії, ресурси і нові можливості. Черкаси, 2015, - 108с.
4. Волошенко О.В., Замулко О.І., Смаглюк Ю.І. Нові горизонти педагогіки партнерства Черкаси, 2017 – 60 с.
5. Коучинг для громадських організацій – як максимально впливати із невеликими ресурсами <https://www.prostir.ua/?focus=kouchynh-dlya-hromadskyh-orhanizatsij-yak-maksymalno-vplyvaty-iz-nevelykymy-resursamy>
6. Соколова Е. И**.** Анализ терминологического ряда «коуч», «ментор», «тьютор», «фасилитатор», «эдвайзер» в контексте непрерывного образования. URL: <http://lll21.petrsu.ru/journal/article.php?id=2171>(дата звернення 18.08.2017)
7. Якиманская И.С. Принципы построения образовательных программ и личностное развитие  учащихся // Вопросы психологии, - 1999. - №3, -с.39-46.