

Т.В. ПЕТРОВСЬКА, Г.В. ЖУКОВА

***ПЕДАГОГІЧНА
МАЙСТЕРНІСТЬ***

Київ - 2024

УДК 378.1:796

ББК 51я73

П 30

Т.В. ПЕТРОВСЬКА, Г.В. ЖУКОВА

Затверджено Вченою радою

Національного університету фізичного виховання і спорту України як підручник для здобувачів вищої освіти ступеня бакалавра за предметною спеціальністю 014.11 Середня освіта (фізична культура) та за спеціальністю 017 Фізична культура і спорт» (протокол № 9 від 7.03.2023 р.), введений в дію наказом ректора університету від 07.03.2023 р. № 60-заг.

Рецензенти:

Позднишев Є.В – доктор психологічних наук, доцент, професор кафедри психології Державного торговельно-економічного університету.

Папуча М.В. – доктор психологічних наук, професор, головний науковий співробітник лабораторії психології навчання ім. І. О. Синиці, Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України.

Люріна Т.І. – кандидат педагогічних наук, професор, академік Академії педагогічних і соціальних наук, професор Мелітопольського державного педагогічного університету ім. Б. Хмельницького.

П 30 Педагогічна майстерність: підручник / [Т.В. Петровська, Г.В. Жукова,]; за заг. ред. Т.В. Петровської. – К.: Видавець Позднишев, 2024. – 402 с.

ISBN 978-966-8830-81-5

Пропонований підручник підготовлений для вивчення теоретичного курсу навчальної дисципліни «Педагогічна майстерність» для студентів закладів вищої освіти педагогічних спеціальностей та зокрема спеціальності 014.11 «Середня освіта (фізична культура)» та спеціальності 017 «Фізична культура і спорт». Підручник є доповненою та переробленою версією навчального посібника Петровська Т.В. «Майстерність спортивного педагога».

Розглянуто соціальні, психологічні і педагогічні аспекти, що у синтезі становлять професійну майстерність спортивного педагога. Систематизовано існуючі уявлення про зміст, особливості та критерії педагогічної діяльності. Особливу увагу приділено особистісним аспектам формування педагогічної майстерності, педагогічній взаємодії, конфліктам у спілкуванні, принципам педагогічної риторики, педагогічній творчості.

Підручник розрахований на студентів, магістрів, аспірантів, спортивних педагогів, спортивних менеджерів.

УДК 378.1:796

ББК 51я73

ISBN 978-966-8830-81-5

© Т.В.Петровська, Г.В.Жукова, 2024.

© Видавець Позднишев, 2024.

ЗМІСТ

	стор.
Вступ	4
Суть педагогічної майстерності спортивного педагога	8
Педагогічні уміння і здібності	32
Шляхи формування педагогічної майстерності	47
Особистість спортивного педагога	69
Педагогічна техніка	98
Педагогічна риторика	130
Педагогічна етика	146
Професійне становлення особистості	159
Педагогічна взаємодія	186
Структура педагогічного спілкування	206
Стиль педагогічного керівництва (за участю І. І. Смоляр)	218
Стиль міжособистісного спілкування	250
Діагностика стилю міжособистісної взаємодії	263
Конфлікти в спортивно-педагогічній діяльності	291
Взаємодія в конфліктній ситуації	303
Стиль поведінки в конфліктній ситуації	319
Педагогічна творчість	348
Педагогічне передбачення	363
Додаток	389
Література	393

Присвячується 100-річчю
з дня народження
тренера та науковця
В. В. Петровського

Вступ

Проблеми формування педагогічної майстерності і особистості педагога дуже актуальні для сучасної теорії і практики підготовки фахівців, оскільки трансформація суспільства та системи цінностей потребує від представників психолого-педагогічних наук перегляду деяких традиційних уявлень про організацію, форми та засоби навчально-виховного процесу, а також системи стосунків з колегами та учнями. Не є винятком і сфера фізичної культури і спорту, котра в сучасному суспільстві є соціально значущим видом діяльності та має ряд дуже важливих соціальних функцій: політичну, соціалізуючу, престижну, культурну, оздоровчу, освітню, виховну, інформаційну, пропагандистську, оцінну, видовищну, рекреативну, змагальну, іміджеву, функцію спілкування тощо. Вони обов'язково залишають відбиток на масовій свідомості людей. Як наслідок – висока активність населення в опануванні фізичних вправ, гострий інтерес до спортивних змагань, престижність професійної праці у сфері фізичної культури і спорту, а також підвищена потреба суспільства у висококваліфікованих спеціалістах.

У підручнику здійснено спробу комплексного підходу до аналізу проблем формування та оцінювання майстерності спортивного педагога (викладача, тренера). Особистість спортивного педагога розглядається з позиції суб'єкта діяльності, оскільки будь-яка діяльність передбачає індивіда, що діє, суб'єкта цієї діяльності, психічні властивості якого проявляються та формуються у ході діяльності. Аналіз професійної діяльності фахівців галузі фізичної культури і спорту дозволив визначити, що саме педагогічний компонент властивий тією або іншою мірою всім працівникам галузі: тренерам ДЮСШ, учителям фізичної культури у школі,

викладачам ЗВО, фахівцям оздоровчої фізичної культури, що дозволяє застосовувати до них термін «спортивний педагог».

Авторами розглянуто соціальні, психологічні та педагогічні аспекти, які у поєднанні становлять професійну майстерність спортивного педагога та знаходяться на перетині наукових дисциплін: педагогіки, соціальної психології, психології праці, психології особистості, психології спілкування, психології спорту, соціології та філософії. Підручник містить вісімнадцять тем, в яких розглянуто різні сторони й аспекти, що у сукупності формують професійну майстерність спортивного педагога, тобто спеціаліста, який працює у сфері фізичного виховання і спорту. Проаналізовано критерії та структуру майстерності спортивного педагога, висвітлено структурні компоненти педагогічної діяльності, розкрито досвід самовдосконалення, який застосовується в спортивній педагогіці.

Проаналізовано індивідуальні психологічні характеристики особистості педагога, тренера та соціально-психологічні детермінанти педагогічної діяльності, які у комплексі становлять елементи педагогічної культури. Однією із головних умов педагогічної культури та педагогічної майстерності є формування педагогічної спрямованості особистості як потреби самореалізації саме в педагогічній діяльності. Таку потребу можна вважати одним із головних завдань виховання та підготовки професійного педагога.

У підручнику охарактеризовано сучасні погляди на проблему професійного становлення особистості. Розглядається питання виникнення та профілактики професійних деформацій та професійного вигорання особистості; зміст психологічного супроводу в процесі професійної освіти; види та особливості адаптації до професійної діяльності. Особливу увагу приділено особистості спортивного педагога, нормам педагогічної етики, особливостям спілкування тренера з батьками юних спортсменів та професійному іміджу тренера.

У педагогічному аспекті проблема іміджу у спорті має надзвичайно важливе значення для виховання молоді, адже високий ступінь розвитку спорту та фізичної культури в країні створює впевненість у тому, що вона має достатній рівень

культури, освіти, науки, забезпечена кваліфікованими педагогічними та спортивними кадрами. Результати власних наукових досліджень дозволили визначити складові функціонального іміджу спортивного тренера, систематизувати їх та представити у вигляді структурної моделі. Особистість тренера, спортивного педагога є ключовою та визначальною. Особистісний стиль відомих спортивних тренерів, їхня система роботи, методи та прийоми впливу на спортсмена є неоціненною педагогічною спадщиною. Вони не вкладаються у певні шаблони, вирізняються оригінальністю, неповторністю, творчістю та потребують детального аналізу для наслідування. На основі спогадів учнів, бібліографічних даних зроблено спробу проаналізувати особистісні стилі діяльності відомих спортивних тренерів: Альбіни Дерюгіної, Валерія Лобановського, Ігоря Турчина, Валентина Петровського, якому присвячується підручник з нагоди 100-річчя з дня його народження. Стиль життя, діяльність, особистий приклад тренера й науковця В. Петровського вплинули на світогляд, рід діяльності одного з авторів цього підручника.

Особливу увагу приділено питанням педагогічної взаємодії. Педагогічне спілкування розглянуто як стрижень педагогічної роботи та його результативності. Невідповідність психологічних характеристик спілкування тренера очікуванням та уявленням спортсменів про «ідеальні» характеристики негативно впливає на спортивний та педагогічний результат. Тому у відповідних темах детально вивчено параметри ідеального тренера. Представлено результати експериментальних досліджень про вплив ситуацій спілкування в системі «тренер–спортсмен» на спортивний результат. Розглянуто зміст комунікативної, інтерактивної та перцептивної сторін педагогічного спілкування. Оскільки педагогічна діяльність не вільна від конфліктних ситуацій, у відповідних темах розглянуто базові питання конфліктології, управління конфліктами, характеристики стилів поведінки в конфлікті.

Новаторство завжди пов'язане з нестандартними підходами, нешаблонними вирішеннями педагогічних проблем, тому в підручнику охарактеризовано аспекти педагогічної творчості та виділено важливі якості творчої особистості

педагога. Одним із механізмів творчої діяльності є здатність до передбачення, прогнозування, і тому автори наводять основні методи прогнозування. У спорті вищих досягнень типовою є ситуація, коли перед тренером і спортсменом ставиться завдання досягти за певний проміжок часу до точно встановленого терміну (місяць, дата) необхідного рівня спортивного результату.

Педагогічна майстерність спеціаліста, який працює в сфері фізичного виховання і спорту, значною мірою визначається його дидактичними вміннями та здібностями, здатністю прогнозувати, використовувати в навчально-тренувальному процесі науково-теоретичні знання, застосовувати практичний досвід провідних фахівців та практиків, враховувати психологічні закономірності навчання, засвоєння знань та тренувального процесу. Моделювання є надзвичайно популярним сьогодні напрямом наукових досліджень у спорті вищих досягнень. На прикладі практичного та наукового досвіду В. Петровського спортивне тренування розглянуто з позицій методів кібернетики та моделювання. Наведено умови моделювання у спорті та принципи способів опису моделей змагальної діяльності, підготовленості спортсмена до визначеної діяльності, тренувальних впливів – вправ, уроків, окремих складових частин тренувального процесу.

Кожна тема містить теоретичний матеріал, запитання й завдання, які призначені розвивати самостійність мислення та творчість. Також є практикум з відповідними методиками для визначення певних професійно важливих якостей, умінь і характеристик, вправами та тренінгами для їх розвитку.

Сподіваємось, що підручник стане корисним студентам закладів вищої освіти, магістрам, аспірантам, спортивним педагогам та тренерам, спортивним менеджерам.

Автори:

Т. В. Петровська, кандидат педагогічних наук, професор;

Г. В. Жукова, кандидат педагогічних наук.

СУТЬ ПЕДАГОГІЧНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ СПОРТИВНОГО ПЕДАГОГА

Ключові поняття: педагогічна майстерність, елементи педагогічної майстерності, педагогічна система, критерії педагогічної майстерності, спортивний педагог.

• **Поняття про педагогічну діяльність та її суспільну значущість**

• **Структура й функції педагогічної діяльності**

• **Суть діяльнісно-суб'єктного підходу в розгляді аспектів педагогічної майстерності**

• **Визначення та структурні елементи педагогічної майстерності**

• **Критерії педагогічної майстерності**

Поняття про педагогічну діяльність та її суспільну значущість

Проблеми педагогічної майстерності, педагогічної діяльності особливо актуальні для сучасної теорії та практики виховання. Трансформація суспільства і системи цінностей у ньому вимагає від представників психолого-педагогічних наук перегляду деяких традиційних уявлень про організацію, форми і засоби навчально-виховного процесу, а також системи стосунків з колегами та учнями.

Успіхи у навчанні, вихованні, розвитку дітей визначаються великою кількістю факторів. Одним з найважливіших факторів дитячого розвитку є сам педагог. Професійний педагог – це єдина людина, яка велику частину свого часу приділяє навчанню і вихованню дітей. Те саме можна сказати і про спортивного педагога і тренера зокрема. Тому дуже важливо для професійного педагога володіти сучасною системою поглядів на навчання і виховання дитини.

Теоретичний аналіз дозволяє виділити дві протилежні за напрямками концепції навчання і виховання, що склались історично.

З одного боку, це *інтерналістична* теорія (або вільного виховання і навчання). Вона веде свій початок від ідей Я. Коменського, Ж. Піаже, Ж.-Ж. Руссо. Суть цієї теорії полягає

в тому, що розвиток дитини розглядається як автономний процес дозрівання, що відбувається під дією програм біологічної та соціальної спадковості. Розвиток дитини накладає тверді обмеження на всі процеси навчання і виховання. Оскільки засвоєння дитиною змісту будь-якого навчального матеріалу, який подається дорослим, цілком визначається рівнем його актуального розвитку.

З іншого боку, альтернативою інтерналістичної концепції виховання, виступає теорія *екстерналістичної* або теорія цілеспрямованого виховання і навчання. Вона пов'язана з ученнями Дж. Локка, Д. Писарева, Л. Виготського. Представники цього напрямку розвиток дитини розглядають як цілком гетерономний (зовні обумовлений) процес формування, що відбувається під дією дорослих, батьків, учителів, усього широкого соціального оточення в цілому. Розвиток дитини, за цією концепцією, здійснюється лише в процесі її навчання та виховання.

Сучасна педагогіка та дидактика змогли подолати односторонні підходи до аналізу та інтерпретації процесу навчання і виховання, характерні філософським системам минулого. *Нині суть навчання та виховання не зводиться ні до передавання учням готових знань, ні до їх самостійного засвоєння учнями, а ґрунтується на оновленій науково-педагогічній методологічній парадигмі, яка реалізується у суб'єкт-суб'єктних взаєминах між педагогом і учнями та особистісно орієнтованому стилі навчання та виховання.*

У ході історичних змін дидактичних ідей та концепцій все-таки залишається незмінною та актуальною теза: *особистість виховується особистістю, духовність виробляється духовністю.*

Зі сказаного випливає, що особистість педагога та його роль завжди залишаються провідними під час виховання молодого покоління.

У спортивній педагогіці існує виражена диференціація конкретних видів діяльності:

- тренери-викладачі з видів спорту;
- тренери з фітнесу і рекреаційних видів діяльності;
- викладачі фізичного виховання у закладах вищої освіти;

- учителі фізичної культури в школах.

За своїми суспільними функціями, психологічними особливостями, вимогами до особи, своїм єством спортивно-педагогічна діяльність є діяльністю педагогічною. Також професія педагога і тренера є соціонемічною діяльністю, оскільки предметом праці в ній є людина або група людей.

Педагогічна діяльність пов'язана з розпізнаванням і формуванням особистих якостей учнів. Педагог формує особу, перетворює її саму та її свідомість, поведінку, а тренер – ще і тілесність. Діяльність тренера також характеризується перетворенням організму й особи спортсмена, його поведінки. Знаряддями праці педагога і тренера є безпосередньо якості спортсмена – його інтелект, мова, пам'ять, мислення, воля.

Особистість спортивного педагога, його діяльність, педагогічні уміння та професійне удосконалення є предметом розгляду цього підручника.

Структура й функції педагогічної діяльності

Діяльність педагога, як тільки керівництво тренуванням або заняттям, розглянута занадто вузько і не відображає всієї структури його діяльності. Вона у реальності має багатофакторний характер і здійснюється в рамках певної педагогічної системи.

Педагогічна система – це сукупність структурних і функціональних компонентів, підпорядкованих педагогічним цілям.

До *структурних компонентів*, що дозволяють аналізувати педагогічну систему, відносять: мету педагогічної системи; зміст навчальної інформації; засоби педагогічного впливу.

Професійні функції викладача, тренера відображаються в *компонентах* його діяльності.

Проектувальний і конструктивний компоненти педагогічної діяльності. Значна частина педагогічної діяльності безпосередньо полягає в її плануванні й прогнозуванні. Це втілюється в побудові перспективних планів, постановці завдань, проектуванні якостей, які повинні бути виховані, установленні обсягу й змісту видів спортивної

діяльності. Безпосереднім проявом конструктивної діяльності є система планування навчально-виховної й спортивної роботи.

Ситуаціями конструктивного компонента є складання розгорнутого перспективного плану вивчення матеріалу й пов'язаних з ним питань; передбачення наслідків власних дидактичних впливів на учнів у різних ситуаціях; виділення вузлових понять і закономірностей у кожній темі й прогноз можливих труднощів учнів у їх засвоєнні. Це відображає труднощі у цілепокладанні й прогнозуванні у педагогів. Навіть великий стаж роботи не є гарантією розвитку даних умінь. Навчання учнів та спортсменів узагальненню й систематизації знань виділяється педагогами як важка ситуація конструктивного компонента педагогічної діяльності. Більшість педагогів досконало володіють прийомами впливу на учнів і можуть передбачити наслідки своїх дій. Отже, у світлі підвищення кваліфікації та самовдосконалення педагогічної майстерності тренерам, викладачам, молодим спеціалістам корисно навчитись цілепокладання й прогнозування.

Організаторський компонент педагогічної діяльності.

Діяльність викладача є завжди діяльністю з управління іншою діяльністю. Педагог, організовуючи учнів, допомагає їм створювати середовище власної діяльності, в результаті чого вони стають суб'єктом діяльності, який ставить свої завдання, знаходить засоби їх вирішення, активно взаємодіє з однолітками й викладачами. Однак, щоб ці механізми включити, необхідно враховувати мотиви й потреби самого учня, уміти наблизити свою програму до програми учня, спортсмена або студента.

Найбільші труднощі викликає пошук ефективних методів роботи з батьками учнів, у тому числі з проблемними родинами. Як важку ситуацію частина педагогів виділяє організацію власного часу, проблеми в якій породжують психологічну втому, спричиняють наростання симптомів емоційного вигорання. У зв'язку із цим уявляється необхідним навчання педагогів навичок самоменеджменту, що дозволить бути господарем свого часу, та й самого життя в цілому. Найбільш задовольняючою педагогів ситуацією в організаторському компоненті педагогічної діяльності є створення умов, що

стимулюють творчу активність учнів до формулювання й вирішення навчальних і тренувальних завдань.

Комунікативний компонент педагогічної діяльності, виховна функція. Проявляється в здатності педагога встановити педагогічно доречні відносини з дітьми і їхніми батьками. Вміло створений емоційний клімат та налагоджена комунікація і відносини забезпечують виконання всіх інших функцій і компонентів діяльності.

У процесі спільної діяльності можуть виникати два типи відносин і ставлення педагога до учня. Перший тип – це ставлення до учня чи спортсмена як до об'єкта своєї діяльності, при якому спортсмен розглядається й оцінюється тренером через результат його спортивної діяльності, а учень – через його успіхи у навчанні. Це *суб'єкт-об'єктні відносини*, при яких в основу ставлять спортивні показники учня чи спортсмена й звужують можливості вивчення й формування його особистісних якостей.

Увага педагога переміщається на продукт діяльності і не беруться до уваги ті якості особистості, які потрібно при цьому формувати, та потреби самого учня або спортсмена. Вивчення педагогічної практики показало, що педагоги часто висувають на перший план завдання цільової діяльності, залишаючи «у тіні» специфічні завдання розвитку особистості в цілому.

Другий тип відносин – *суб'єкт-суб'єктні*, при яких формується ставлення до людей, з якими здійснюється діяльність. Передбачається встановлення співробітництва при врахуванні потреб, мотивів, інтересів, цілей діяльності, взаємному інтересі й симпатії. Цей тип ставлення до спортсмена формує *особистісно орієнтований стиль фізичного виховання*. За такого підходу забезпечується творча продуктивна діяльність, розширення кола мотивів, формування моральних цінностей, тобто формування учня як особистості.

Дуже важкими ситуаціями є запобігання конфліктів з колегами й адміністрацією. Управління конфліктами вимагає від особистості наявності певних якостей, а також великої психологічної й комунікативної компетентності.

Впровадження в процес підвищення кваліфікації практико-орієнтованих курсів з управління конфліктами

дозволило б розширити конфліктологічну компетентність педагогів. Найбільш підданим деструкції виявився комунікативний компонент педагогічної діяльності.

Побудова ділових відносин з колегами, що сприяє досягненню найкращого спільного результату, займає перше рангове місце серед ситуацій, що приносять задоволення. Становлення професійного досвіду характеризується його наповненням новими ситуаціями педагогічної діяльності, а також подоланням важких ситуацій.

Пізнавальний (гностичний) компонент педагогічної діяльності. Проявляється в постійному прагненні до вдосконалення своєї діяльності, аналізі й самоосвіті.

Цей компонент припускає вивчення й аналіз:

- суб'єкта діяльності (особистості й колективу), його стану (згуртованості, спрацьованості, цілей тощо), змін, які в ньому відбуваються. Оскільки учень і колектив постійно змінюють свої характеристики, то в процесі роботи у викладача виникають протиріччя між ставленням до учня, що сформувалось раніше, й новими фактами його поведінки й діяльності;

- умов, засобів, форм, методів спортивної й виховної роботи;

- переваг і недоліків у розвитку особистості самого педагога.

У гностичному компоненті педагогічної діяльності найбільш важкими ситуаціями є постановка цілей, пошук причин власних невдач і визначення відповідності своєї системи роботи поставленим цілям. Ці труднощі можна імовірно пов'язати з небажанням аналізувати власні невдачі і промахи для того, щоб не травмувати власну самооцінку, а також з відсутністю прийомів і способів аналізу професійних невдач.

До ситуацій, що приносять задоволення, належать використання знань, отриманих у результаті аналізу позитивного досвіду власної діяльності і діяльності своїх колег. При цьому слід зазначити, що невдалі ситуації аналізувати педагоги не люблять, відповідно аналізують лише ситуації, пов'язані із здобуттям хороших результатів. Саме ці ситуації і закріплюються в професійному досвіді, а труднощі і невдачі блокуються у свідомості і поступово спрямовуються на задній

план під час виконання самої професійної діяльності. Отже, корисним для розвитку майстерності є вміння та бажання аналізувати власні невдачі.

Розглянуті вище компоненти педагогічної діяльності властиві тією або іншою мірою всім фахівцям галузі фізичного виховання і спорту: тренерам, учителям, викладачам закладів вищої освіти, фахівцям оздоровчої фізичної культури, що дозволяє застосовувати до них термін *спортивний педагог*.

Діяльність тренера-викладача з виду спорту і викладача фізичного виховання дуже схожі за структурою та витратами часу на реалізацію компонентів педагогічної діяльності (табл.1).

Таблиця 1.

Порівняльна характеристика затрат часу тренера й викладача фізичного виховання на організацію діяльності

Тренер з видів спорту		Учитель фізичної культури	
Планування занять			
1. Побудова макроциклу тренувальних занять.	2 дні	1. Написання річного плану занять.	2 дні
2. Побудова мезоциклів тренувальних занять.	2 дні	2. Написання четвертних планів занять.	1 день
3. Побудова мікроциклів тренувальних занять.	1 день	3. Написання тематичних планів занять.	1 день
Підготовка до занять			
1. Підбір методів і засобів для проведення тренувального заняття.	3 год	1. Підбір необхідного навчального матеріалу для проведення заняття.	4 год
2. Написання конспекту тренувального заняття.	3 год	2. Написання плану-конспекту навчального заняття.	3 год
3. Підготовка до проведення тренувального заняття.	1 год		

Проведення занять			
1. Вступна частина тренувального заняття: - організація спортсменів до заняття; - повідомлення мети і завдань майбутнього заняття.	15 хв.	1. Вступна частина навчального заняття: - організація учнів до заняття; - постановка мети і завдань навчального заняття.	5 хв.
2. Підготовча частина тренувального заняття: - контроль за розминкою спортсменів; - контроль виконання спеціальних підготовчих вправ.	25 хв.	2. Основна частина навчального заняття: - викладання учням основного матеріалу; - опитування учнів.	35 хв.
3. Основна частина тренувального заняття: - вивчення, закріплення і удосконалення техніко-тактичних прийомів виду спорту.	65 хв.	3. Підбиття підсумків навчального заняття: - постановка домашнього завдання.	5 хв.
4. Завершальна частина тренувального заняття: - проведення заминки; - відновлення організму спортсменів; - підведення підсумків тренувального заняття.	15 хв.		

Непередбачувані обставини навчально-тренувального процесу			
1. Дефіцит часу та необхідність виконувати службові обов'язки в дуже стислі терміни. 2. Затрати особистого часу на позапланові тренувальні та змагальні заходи. 3. Тимчасові витрати на ліквідацію конфліктних ситуацій в системі тренер–спортсмен або спортсмен–спортсмен.	не-має регла-менту	1. Витрати часу на підтримання дисципліни в учбовому колективі. 2. Витрати часу на ліквідацію конфліктних ситуацій в системі учень–викладач або учень–учень.	не-має регла-менту

У процесі професіоналізації і становлення досвіду компоненти педагогічної діяльності, що представлені в значущих педагогічних ситуаціях, можуть піддаватися трансформації, що деструктивно впливає на діяльність і особу педагога.

Однією з важливих проблем професійної перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників освіти є взаємозв'язок нового досвіду, що засвоюється, і вже наявного соціально-професійного досвіду. Протиріччя між ними негативно позначаються на професійному зростанні і майстерності тренера-викладача.

Суть діяльнісно-суб'єктного підходу в розгляді аспектів педагогічної майстерності

Проблема формування і оцінювання педагогічної майстерності складна тим, що не являє собою результат педагогічної освіти чи суми знань, а вимагає комплексного аналізу і підходу до його розгляду. *Загальною методологією розгляду аспектів педагогічної майстерності може бути прийнятий нами діяльнісно-суб'єктний підхід, що припускає розгляд особистості як суб'єкта діяльності* (А. Леонтьєв,

С. Рубінштейн). Отже, розглядати особистісні якості, педагогічні уміння спілкування спортивного педагога буде доцільно через призму умов його діяльності. *Будь-яка діяльність припускає індивіда, який діє, суб'єкта цієї діяльності, а сам суб'єкт і його психічні властивості проявляються і формуються в діяльності.*

Спираючись на цю теорію, ми розглянемо особистість спортивного педагога як суб'єкта спортивно-педагогічної діяльності, а педагогічну майстерність – з точки зору взаємозв'язку особистісних характеристик педагога і тих вимог, які висуває спортивно-педагогічна діяльність до особистості.

Визначення та структурні елементи педагогічної майстерності

Прийнятий нами діяльнісно-суб'єктний підхід як методологія розгляду аспектів педагогічної майстерності дає можливість сформулювати визначення поняття «педагогічна майстерність».

Педагогічна майстерність – комплекс соціально-психологічних характеристик особистості, науково-теоретичних і методичних знань, умінь, міжособистісної компетентності, що дозволяють ефективно вирішувати завдання навчання, виховання, розвитку та спортивного вдосконалення учня.

Враховуючи визначення, розглянемо елементи складових педагогічної майстерності (табл.2).

Попри всі важливі якості та уміння, майстерність педагога передусім виявляється у вищій формі професійної спрямованості особистості.

Педагогічна спрямованість особистості – комплекс педагогічних ідей, що стають змістом професійної свідомості педагога, визначають напрям пошуку та критерії добору власних технологічних рішень.

Таблиця 2.

Елементи педагогічної майстерності спортивного педагога

Педагогічні уміння і здібності	Педагогічні знання	Соціально-психологічні характеристики особистості	Міжособистісна компетентність
Конструктивні	Загальні академічні знання	Педагогічна техніка	Педагогічна взаємодія
Організаторські	Спеціальні знання (теорія спорту)	Високий рівень культури і моральності	Педагогічне спілкування
Комунікативні	Теорія і методика викладання та спортивного тренування	Педагогічна спрямованість; педагогічна свідомість	Вербальне та невербальне спілкування
Перцептивні	Медико-біологічні	Педагогічна етика, педагогічний такт	Суб'єкт-суб'єктна взаємодія
Дидактичні	Педагогіка	Педагогічне передбачення; творчість	Стиль управління та спілкування
Пізнавальні	Психологія	Авторитет, професійний імідж	Управління конфліктами

У формуванні професійної спрямованості особистості спортивного педагога можна виділити головні елементи:

- загальні смислові установки;
- ціннісні орієнтації;
- комплекс уявлень про учня, його потреби, особистість і розвиток;
- комплекс етичних правил спілкування з дітьми;

- визнання особистісної рівноправності педагога і вихованця;
- суб'єкт-суб'єктна взаємодія з учнем.

Критерії педагогічної майстерності

Майстерність педагога, так само як і майстерність актора і представників інших соціальних професій, важко вимірити точними характеристиками. Вона визначається тим ефектом і найчастіше відставленим ефектом, який виявляється в поведінці, поглядах, світогляді інших людей, а саме учнів та спортсменів.

Серед них можна виділити основний показник успішної діяльності тренера, свого роду індикатор рівня його майстерності. Таким психологічним (опосередкованим) критерієм є рівень сформованості у юних спортсменів мотивації до заняття спортом, конкретних спортивних умінь і моральних рис особистості.

Психологічним критерієм педагогічної майстерності тренера є високий ступінь сформованості у спортсменів:

- 1) стійкого інтересу до спортивної діяльності;
- 2) спортивних здібностей і творчого ставлення до спорту;
- 3) гарної фізичної підготовки;
- 4) глибокого знання конкретного виду спорту;
- 5) міцних спортивних навичок, умінь та спортивних досягнень;
- 6) уміння долати труднощі та бути стресостійким.

Хоча всі ці показники стосуються спортсмена, але саме вони опосередковано свідчать про майстерність тренера та його систему роботи із спортсменами.

Функціональними критеріями педагогічної майстерності тренера, викладача є:

- 1) глибокі знання конкретного виду спорту;
- 2) володіння засобами, формами і методами навчання спортивних умінь;
- 3) володіння системою спортивного тренування;
- 4) знання теорії та методики фізичного виховання;
- 5) система контролю за діяльністю вихованців, уміння визначити особливості функціонального стану організму й у зв'язку з цим дозувати навантаження;

б) уміння виділяти особливості індивідуальної підготовки, здібностей і схильностей до конкретних вправ, амплуа в команді;

7) систематичний аналіз власної діяльності, врахування помилок, перебудова діяльності в напрямі удосконалення.

Виходячи з психологічних і функціональних критеріїв виділяють (А. Деркач, А. Ісаєв) три рівні майстерності тренера.

Тренери з високим рівнем майстерності:

- характерна певна система в роботі;
- ясно уявляють собі мету своєї роботи;
- розуміють і вирішують комплексно освітні, оздоровчі і виховні завдання;
- враховують особливості віку, статі, стану здоров'я, фізичного розвитку і підготовленості;
- формують у дітей стійкий інтерес до спорту;
- уміють яскраво й захоплююче розкрити перспективи, переносити на тренування з юними спортсменами принципи технічної і тактичної підготовки сучасного спорту;
- формують суспільну активність підлітків, правильні мотиви поведінки, ставлять виховну роботу завжди в центрі уваги;
- самокритично оцінюють результати своєї роботи;
- постійно в курсі нових досліджень у сфері теорії і методики фізичного виховання і спорту, психології, педагогіки;
- мають тісний контакт з батьками, яскраві організаторські вміння;
- вирізняються високою вимогливістю до спортсменів і до себе, у команді створюють невимушену обстановку, сприяють розвитку ініціативи і самостійності.

Тренери середнього рівня майстерності:

- розуміють завдання, але мають труднощі в їх практичному вирішенні, використовують випадкові несистематичні прийоми і способи діяльності;
- їм подобається «живе» спілкування з дітьми;
- вони захоплені справою, але ігнорують нецікаві, хоча необхідні ділянки роботи;
- мають труднощі у пошуках нових прийомів активізації діяльності юних спортсменів, формально використовують

прийоми педагогічного впливу з розвитку самостійності й ініціативи;

- у діяльності тренера переважає мотив ствердження своєї переваги над іншими.

Тренери низького рівня майстерності:

- ціль у роботі чітко не визначена, в основі діяльності лише тактичні, поточні завдання. Вони не ставлять ні перед собою, ні перед учнями далеких перспектив, уся їхня робота складається із сукупності близьких і середніх перспектив, тому результат їхньої діяльності залежить від цілого ряду випадкових факторів;

- недостатньо уважно ставляться до виховання в юних спортсменів почуття обов'язку, відповідальності, учні часто не приховують недобррозуміливе ставлення до тренера, допускають іронічні репліки на його адресу, актив команди діє формально;

- методами навчально-виховної роботи володіє слабо, не вміє встановити контакт з окремими спортсменами і створити обстановку невимушеності і довіри;

- слабо знають реакцію вихованців на свої дії, повільно реагують на зміну обстановки, застосовують одноманітні прийоми;

- спортсмени позбавлені можливості виявити свою активність через вимоги беззаперечного підпорядкування. У такій ситуації нерідко велике місце займають примусові заходи.

І хоча ці тренери мають зрілі моральні переконання, але вони недостатньо дієві через обмеженість спортивних і педагогічних здібностей і умінь або браку досвіду.

ЗАПИТАННЯ Й ЗАВДАННЯ

➤ Що, на вашу думку, є основним мотивом педагогічної та тренерської діяльності (інтерес до педагогічної діяльності, досягнення високого рівня в ній, покликання, приклад тощо)?

➤ Поясніть ваше розуміння термінів «суб'єкт педагогічної діяльності», «суб'єкт спортивної діяльності», «суб'єкт навчальної діяльності». Наведіть приклади.

➤ Який тип ставлення до учнів та спортсменів повинен демонструвати тренер, учитель у педагогічному процесі – суб'єкт-суб'єктний чи суб'єкт-об'єктний? Яка між ними

різниця? Поясніть та наведіть приклади. Учень та спортсмен є суб'єктом або об'єктом педагогічного процесу?

➤ Сформулюйте основні напрями свого особистісного розвитку як суб'єкта навчальної (спортивної) діяльності.

➤ Уважно прочитайте такі поняття: особистісно значущі цінності, система позитивних мотивів діяльності; посилення ролі викладача в активізації пізнавальної діяльності студентів, всебічного їх розвитку; організація процесу навчання на основі суб'єкт-суб'єктних відносин, педагогічної співпраці під час вирішення навчально-пізнавальних завдань; надання кожному суб'єктові навчального процесу можливості індивідуального освоєння і перетворення навколишньої дійсності, використовуючи особистісний досвід. Виберіть три основні параметри, які найбільш вам близькі, для своєї педагогічної роботи, й охарактеризуйте їхні «плюси» і «мінуси» у практичній діяльності.

➤ Розкрийте і поясніть критерії майстерності педагога: доцільність (за спрямованістю), продуктивність (за результатами), діалогічність (характер стосунків з учнями), оптимальність (у виборі засобів навчання та виховання), творчість (за змістом діяльності).

➤ На якому рівні (елементарний рівень (наявні лише окремі якості професійної діяльності), базовий рівень (володіння основами педагогічної майстерності), досконалий рівень (чітка спрямованість дій учителя, їх висока якість), творчий рівень (ініціативність і творчий підхід до організації професійної діяльності)) оволодіння майстерністю знаходитеся зараз ви?

➤ Поясніть ваше розуміння поняття «педагогічна спрямованість особистості», як основної передумови успішності у педагогічній діяльності.

➤ Як практично відображаються у роботі тренера-педагога елементи педагогічної майстерності (педагогічні уміння і здібності, педагогічні знання, соціально-психологічні характеристики особистості, міжособистісна компетентність)?

➤ У яких діях тренера-викладача знаходять відображення такі функціональні компоненти педагогічної діяльності: організаційний, комунікативний, конструктивний, виховний, пізнавальний.

➤ Обґрунтуйте, які з перелічених характеристик притаманні тренерам високого рівня майстерності, а які тренерам-початківцям і чому: розуміють завдання, але мають труднощі в їх практичному вирішенні; мета роботи чітко не визначена, в основі діяльності лише тактичні, короточасні завдання, вони не ставлять ні перед собою, ні перед учнями далеких перспектив; характерна певна система в роботі, ясно уявляють мету роботи; розуміють і комплексно вирішують освітні, оздоровчі і виховні завдання; не досить уважно ставляться до виховання в юних спортсменів почуття обов'язку, відповідальності, учні часто не приховують недобррозичливе ставлення до тренера; тренерам подобається «живе» спілкування з дітьми; захоплені справою, але ігнорують ділянки роботи, які їм не подобаються; враховують особливості віку, статі, стану здоров'я, фізичного розвитку і підготовленості; формують у дітей стійкий інтерес до спорту; зазнають труднощів у пошуках нових прийомів активізації діяльності юних спортсменів, формально використовують прийоми педагогічного впливу з розвитку самостійності й ініціативи; у діяльності переважає мотив утвердження своєї переваги над іншими; самокритично оцінюють результати своєї роботи; постійно в курсі нових досліджень у галузі теорії і методики фізичного виховання і спорту, психології, педагогіки; вирізняються високою вимогливістю до спортсменів і до себе; у команді створюють невимушену обстановку, сприяють розвитку ініціативи і самостійності.

➤ Оберіть ті критерії, які належать до психологічного (опосередкованого) критерію педагогічної майстерності тренера, які до функціонального, які до них не належать: 1) учні мають стійкий інтерес до спортивної діяльності; 2) учні демонструють спортивні здібності і творче ставлення до спорту; 3) учні мають спортивні досягнення та призові місця; 4) красивий одяг; 5) глибоке знання тренером конкретного виду спорту; 6) учні мають міцні навички й уміння; 7) учні уміють долати труднощі; 8) вміння правильно розподілити на визначений термін свою заробітну плату; 9) володіння спортсменом основами виду спорту; 10) володіння тренером засобами, формами і методами навчання спортивних умінь;

11) уміння жити сьогоднішнім днем; 12) система виховної роботи тренера; 13) система контролю за діяльністю вихованців, уміння визначити особливості функціонального стану організму й у зв'язку з цим дозувати навантаження; 14) уміння тренера виділяти особливості індивідуальної підготовки, здібності і схильності до конкретних вправ, амплуа в команді; 15) тренер у хорошій фізичній формі; 16) систематичний аналіз тренером власної діяльності, врахування помилок, перебудова діяльності в напрямі удосконалення.

ПРАКТИКУМ

Вправа 1. Ознайомившись з умовами вдалої самопрезентації, виконати вправу «Самопрезентація»: кожному студенту дається можливість увійти в роль викладача, тренера та протягом 1-3 хв презентувати себе, звернувшись до аудиторії з повідомленням, оголошенням, запрошенням тощо. Оцінюється загальне враження. При дистанційному навчанні виконується в ZOOM.

Умови вдалої самопрезентації:

- розпрямити плечі і впевненим тоном говорити – презентація себе як статусної людини, яка здатна впливати на інших;

- підтверджуємо, розкриваємо та вдосконалюємо свій образ: «Добрий день! Я ... (подаємо у кількох словах саме ту інформацію, яка є найнеобхіднішою у цей момент)»;

- щоб сподобатися іншим, потрібно показати, що вони подобаються вам (знайти у людях те, що вам дійсно подобається і сказати про це);

- знайти щось, що об'єднує вас з людиною чи групою людей, яким ви хочете сподобатися;

- не забувати про те, що люди люблять скромних;

- показати свою компетентність (один із аспектів компетентності – людина, яка веде записи під час зустрічі, наради, виступів тощо, виглядає компетентнішою, ніж та, яка цього не робить);

- висловити щире вдячність за отриману інформацію.

Необхідні уміння для якісної самопрезентації:

- швидко і точно розпізнавати властивості і стан конкретної людини;

- створювати позитивне враження про себе за допомогою міміки, пантоміми, інтонацій, риторичних висловів;

- зв'язно пояснити, ненав'язливо показати конкретній людині ті нові можливості, які вона отримує після початку співпраці;

- показати навички ділової взаємодії для того, щоб продемонструвати свою здатність цінувати свій і чужий час, оптимально організовувати ділову діяльність.

Стратегії самопрезентації І. Джонс та Т. Пітман:

1) прагнення сподобатись. Така стратегія зобов'язує оточуючих бути люб'язними, доброзичливими до суб'єкта, таким чином досягається «влада харизматичності»;

2) самореклама, або самопросування, людиною своєї компетентності дає «владу експерта»;

3) залякування – демонстрація сили зобов'язує оточуючих підкорятися, таким чином, досягається «влада страху»;

4) пояснення прикладом – демонстрація духовної переваги, досягається «влада наставника»;

5) благання – демонстрація слабкості, дає «владу співчуття».

Обрати стратегію, притаманну вам.

Ознайомитись з «Картою самооцінки та самовдосконалення педагогічних умінь» та порядком її заповнення. Студент за пропонуваними методиками визначає певну особистісну характеристику, її ступінь прояву, вносить показники в «Карту», самостійно визначає для себе шляхи і методи вдосконалення та заповнює відповідну колонку.

Вправа 2. Визначити схильність до педагогічної професії (за методикою Є. Клімова).

Прочитайте дані твердження. Якщо ви згодні з ними, то перед цифрою в таблиці поставте знак «+», якщо ні – «-». Якщо виникли сумніви, то закресліть цифру.

№ з/п	Твердження для самооцінки	1 природа	2 техніка	3 знак	4 мистецтво	5 людина
1	Легко знайомлюсь з людьми					1
2	Охоче і тривалий час майструю		1			
3	Люблю ходити в музеї, театри, на виставки				1	
4	Охоче і тривалий час можу обчислювати, креслити			1		
5	Охоче і тривалий час можу доглядати за рослинами	1				
6	Із задоволенням спілкуюсь з однолітками чи малюками					1
7	Із задоволенням доглядаю за тваринами	1				
8	Зазвичай роблю мало помилок у письмових роботах			1		
9	Мої вироби викликають інтерес у товаришів, однокласників		2			

10	Люди вважають, що в мене є художні здібності				2	
11	Охоче читаю про рослини, тварини	1				
12	Беру участь у виставах, концертах				1	
13	Охоче читаю про устрій механізмів, приладів, машин		1			
14	Тривалий час можу розгадувати задачі, ребуси, кросворди			2		
15	Вмію налагодити стосунки між конфліктуючими людьми					2
16	Вважаю, що у мене є здібності до роботи з технікою		2			
17	Людям подобається моя художня творчість				2	
18	У мене є схильності до роботи з рослинами і тваринами	2				

19	Я можу чітко викладати свої думки в письмовій формі			2		
20	Я майже ніколи і ні з ким не сварюсь					1
21	Результати моєї технічної творчості схвалюють люди		1			
22	Не докладаючи зусиль, засвоюю іноземні мови			1		
23	Мені часто трапляється нагода допомагати людям					2
24	Тривалий час можу займатися музикою, малюванням, читати книги				1	
25	Можу впливати на хід розвитку рослин і тварин	2				
26	Полюблю розбиратися в улаштуванні механізмів, приладів		1			
27	Мені зазвичай вдається схилити людей до своєї точки зору					1

28	Охоче спостерігаю за рослинами і тваринами	1				
29	Охоче читаю науково-популярну, критичну, публіцистичну літературу			1		
30	Намагаюсь зрозуміти секрети майстерності та випробовую свої сили в музиці, живописі				1	
Результати						

По кожному стовпчику підрахуйте алгебраїчну, тобто з урахуванням знаків, суму. Запишіть у рядок «Результати». Найбільша отримана сума чи суми (по декількох стовпчиках) вказують на той тип професії, який для вас більш властивий. Малі від'ємні суми вказують на типи професій, яких вам слід уникати під час вибору. Максимальне число балів у кожному стовпчику – 8. Відповідно до класифікації, запропонованої Є. Клімовим, коло сучасних професій можна розділити на п'ять основних типів:

- 1) «Людина – природа»;
- 2) «Людина – техніка»;
- 3) «Людина – знакова система»;
- 4) «Людина – художній образ»;
- 5) «Людина – людина».

Заповніть карту самооцінки та самовдосконалення організаторських умінь

Педагогічні якості, уміння та здібності	Ступінь прояву якості, уміння (високий, середній, низький)	Шляхи та методи самовдосконалення, вміння самопрезентації
Уміння самопрезентації Схильність до професій у системі «людина-людина»		

Література

Основна

1. Петровська ТВ. Майстерність спортивного педагога: навч. посібник. Київ: Олімпійська л-ра; 2015. 184 с.

2. Петровська Т, Малиновський А. Творчість та індивідуальний стиль як детермінанти професійного становлення спортивного тренера. Науковий часопис НПУ ім. М.П. Драгоманова. Серія: Науково-педагогічні проблеми фізичної культури (фізична культура і спорт). 2016;6(76):88-91.

3. Хома ТВ. Формування педагогічної майстерності в майбутніх учителів фізичної культури. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. 2021;75(3):123-7.

Допоміжна

4. Булгакова ТМ. Психолого-педагогічний супровід майбутніх тренерів на практичних заняттях з предмета «Педагогічна майстерність». Освітній дискурс. 2019;11(3):79-87.

5. Гончарук ВВ, Гончарук ВА, Гончарук НВ. Формування педагогічної майстерності майбутнього вчителя в умовах дистанційного навчання. In: Topical issues of practice and science. Abstracts of XXVI International Scientific and Practical Conference; 2021 May 18-21; London. London; 2021:421-5.

6. Жукова ГВ. Головні аспекти навчання суб'єктів спортивної діяльності основам педагогічної майстерності. В: Модернізація та наукові дослідження: парадигма інноваційного розвитку суспільства і технологій: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції; 2018 Січ 26-27; Київ. Київ: ГО «Інститут інноваційної освіти»; 2018. с. 26–27.

7. Зязюн ІА, Крамущенко ЛВ, Кривонос ІФ. Педагогічна майстерність: підручник. Київ: Вища школа; 1997. 349 с.

8. Оверко НЯ. Особистісно-діяльнісний і акмеологічний аспекти розвитку педагогічної майстерності викладачів ПТНЗ. Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми: зб. наук. праць. Київ-Вінниця: ТОВ «Планер»; 2014;37:280-283.

9. Чигирин ТО. Самопрезентація: визначення, види, стратегії, техніки. Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С.Костюка НАПН України. Проблеми загальної та педагогічної психології. 2012;24(4.5):245-253.

ПЕДАГОГІЧНІ УМІННЯ І ЗДІБНОСТІ

Ключові поняття: педагогічні уміння, педагогічні здібності.

- **Структура педагогічних умінь**
- **Характеристика та зміст педагогічних здібностей**
- **Зміст професійного вдосконалення педагогічних умінь**

Структура педагогічних умінь

Глибоко і свідомо засвоєні знання про виховання, освіту і навчання становлять не тільки фонд теоретичних знань спортивного педагога, але і стають основою формування педагогічних умінь і навичок.

Педагогічні уміння, навички і здібності є найважливішою складовою формування педагогічної майстерності.

Педагогічні уміння – засвоєний спосіб виконання дій, що забезпечує ефективне здійснення педагогічного процесу в звичних умовах і тих умовах, що змінюються.

Формування педагогічних умінь – складова частина системи професійної підготовки. Зміст педагогічних умінь визначається тими функціонально-структурними компонентами, що входять у систему діяльності спортивного педагога.

Структура педагогічних умінь

Група конструктивних умінь:

1. Уміння формувати мету і завдання педагогічного процесу.
2. Уміння планувати систему роботи.
3. Уміння підбирати оптимальний зміст навчального матеріалу.

Група пізнавальних (гностичних) умінь:

1. Уміння легко орієнтуватися в змісті навчання і виховання.
2. Уміння здійснювати контроль за своїм психічним станом.
3. Уміння розпізнавати внутрішній стан учнів.

Група перцептивних умінь:

1. Уміння бачити зміни в особистості учня.
2. Уміння розуміти стан іншої людини.
3. Уміння надати емоційну підтримку.

Група комунікативних умінь:

1. Уміння вибрати правильний стиль керування колективом (командою, класом).
2. Уміння вибрати педагогічно виправданий стиль спілкування і взаємодії з колективом і окремими учнями.
3. Уміння управляти конфліктом.
4. Уміння завоювати діловий авторитет.
5. Уміння дотримуватися вимог педагогічної етики й оцінювати вчинки з моральних позицій.

Група організаторських умінь:

1. Уміння організувати виконання роботи.
2. Уміння організувати спілкування і регулювати внутрішньогрупові процеси.
3. Уміння здійснювати контроль і самоконтроль.
4. Уміння об'єктивно оцінювати результати роботи.

Група дидактичних умінь:

1. Уміння логічно, коротко, образно пояснювати.
2. Уміння бачити помилки і причини їх виникнення.
3. Уміння бути емоційно виразним, володіти мімікою, жестами.
4. Уміння користуватися всіма способами і методами навчання.

Дидактичні уміння тренера, необхідні для навчання техніки спортивної дії, вивчалися на прикладі 230 тренерів з легкої атлетики, а також розглядалися дидактичні уміння і взаємозв'язок між ними (дослідження Ю. Верхошанського).

Тренерів розподіляли на 2 групи: перша – ті, що навчають від початківців до I розряду; друга група – від I розряду і вище.

Було виявлено залежність такого дидактичного уміння – *коротко пояснювати* – і достовірне збільшення цього уміння з ростом майстерності спортсмена. Як складову частину цього уміння вивчали вміння *образно порівнювати*.

Також вивчали взаємозв'язок цих умінь. З'ясувалося, що для першої групи тренерів спостерігається низький їх

взаємозв'язок, для другої групи цей взаємозв'язок підвищується і має достовірний характер.

Аналіз показав, що в роботі зі спортсменами високого класу виявляється високий темп росту значущості для тренера образно порівнювати у зв'язку зі зростанням значущості умінь коротко пояснювати.

Було встановлено, що використання образного порівняння специфічне для кожного тренера. Спортсмени звикають до образності, що використовує тренер, зіставляють її з кінестетичними відчуттями і тому можуть диференційовано підходити до цієї образності на основі наявного рухового досвіду. Тому доцільно широко використовувати образне порівняння під час роботи зі спортсменами (до сьогодні акцентували увагу на застосуванні образності в молодшій школі). Важливо, щоб у тренера був великий запас образних порівнянь.

Наступне дидактичне умінь, що пов'язане з попереднім, – умінь *створювати асоціації* з уже наявним руховим досвідом. Воно реалізується через умінь образно порівнювати.

Умінь *правильно показати*, як виявилось, має високу значущість для тренерів першої групи, тобто тих, хто працює з початківцями, і різко спадає зі зростанням майстерності.

Це умінь поділяється на умінь *показати цілком і по частинах*.

У ході вивчення цих умінь з'ясувалося, що в тренерів з легкої атлетики, що навчають учнів низької кваліфікації бігу на середні і довгі дистанції, переважає умінь показу *по частинах*. Під час навчання спортсменів координаційно більш складних рухів частіше застосовується *цілісний показ*. Це пояснюється тим, що під час навчання бігу діти з раннього дитинства формують уявлення про рух у цілому, і тренеру доводиться акцентувати увагу на окремих деталях техніки. Під час навчання складних координаційних рухів тренер передовсім ставить завдання створити цілісне уявлення про рух. Ще до одного дидактичного умінь належить умінь *бачити помилки і причини їх виникнення*.

У тренерів, які працюють з початківцями, виявляється досить тісний і достовірний зв'язок між умінь *бачити*

помилку і передбачати можливі ускладнення. Це можна пояснити тим, що на ранніх етапах навчання виявляються загальні закономірності виникнення помилок, що властиві більшості спортсменів.

На етапі високої майстерності передбачати можливі ускладнення важче, тому що виявляється велика індивідуалізація техніки. І, як показав аналіз, для всіх груп тренерів зі зростанням уміння бачити помилку зростає значущість уміння *правильно вибрати місце для спостереження*.

Нами виявлено також взаємозв'язок між уміннями бачити помилки і встановлювати причини помилок. З огляду на зв'язок цих дидактичних умінь, можна зробити висновок, що їх розвиток відбувається паралельно. Це можна враховувати під час вироблення критеріїв оцінювання підготовленості тренера.

Характеристика та зміст педагогічних здібностей

Успішність формування умінь залежить від здібностей. **Здібність** – це властивість особистості, що є сприятливою передумовою для успішного оволодіння одним чи кількома видами діяльності.

Педагогічні здібності – сукупність психічних властивостей особистості, що є передумовою успішної педагогічної діяльності.

Здібністю, наприклад, є спостережливість, що має велике значення в педагогічній діяльності, зорова й емоційна пам'ять, увага. Вони реалізуються в педагогічних уміннях. Чим здібніша людина, тим швидше формуються в неї необхідні уміння.

Педагогічні здібності, що забезпечують успішне оволодіння конструктивними уміннями

1. Загальні інтелектуальні здібності.
2. Передбачення, інтуїція.
3. Увага.
4. Здатність до порядку, точності, правильної композиційної побудови навчального матеріалу і занять.

Педагогічні здібності, що забезпечують успішне оволодіння пізнавальними уміннями

1. Здатність правильно інтерпретувати інформацію.

2. Здатність виділити головне і другорядне, відрізнити причину від наслідку.

3. Здатність до логічного мислення, уважності.

Педагогічні здібності, що забезпечують успішне оволодіння перцептивними вміннями

1. Перцептивні здібності як здатність тонко диференціювати міміку (виразні рухи обличчя), пантоміму, і визначати за ними різні психічні і фізичні стани учня: увагу, інтерес, стомлення тощо.

2. Здатність до емпатії – емоційної причетності, співчуття і співпереживання.

3. Здатність до розуміння внутрішнього світу партнера по педагогічному спілкуванню.

4. Спостережливість.

Педагогічні здібності, що забезпечують успішне оволодіння комунікативними вміннями

1. Здатність до емпатії і перцепції.

2. Здатність бути комунікабельним, товариським.

3. Здатність управляти своїми почуттями і настроєм.

4. Здатність до такту і терпіння.

5. Комунікативна ініціативність, доброзичливість, щирість, справедливість.

6. Почуття гумору.

Педагогічні здібності, що забезпечують успішне оволодіння організаторськими вміннями

1. Здатність до саморегуляції.

2. Здатність до організаторської діяльності.

3. Вимогливість, дисциплінованість, розпорядливість, діловитість.

4. Організованість.

Педагогічні здібності, що забезпечують успішне оволодіння дидактичними вміннями

1. Здатність до логічного мислення і логічної побудови мови.

2. Здатність до емоційної виразності.

3. Здатність управляти темпом, голосністю мовлення, інтонацією, смисловими паузами.

4. Здатність до чіткої дикції.

Зміст професійного вдосконалення педагогічних умінь

Процес формування педагогічної майстерності необхідно розглядати з точки зору змісту того, що має вдосконалюватися. Аналіз професійної кар'єри людей, які домоглися значних успіхів у бізнесі, науці, показує, що всі вони цілеспрямовано й свідомо працювали над самовдосконаленням.

Змістом і завданнями професійного самовиховання є всі професійно значущі вміння та якості.

Педагогічна майстерність визначається як мистецтво навчання й виховання, що постійно вдосконалюється. Воно припускає наявність педагогічних здібностей, загальну культуру, компетентність, широку освіченість, психологічні знання. Усі ці компоненти проявляються не окремо, а інтегрально, у діях і вчинках, в умінні вирішувати педагогічні завдання й здатності організувати педагогічний процес.

Завдяки професійно-педагогічним умінням учитель реалізує свої професійні функції: передає молодому поколінню соціальний досвід, формує необхідні соціальні й особистісні якості. Розглянемо шляхи удосконалення педагогічних умінь.

Шляхи й засоби вдосконалення пізнавальних умінь

1. Накопичувати педагогічний досвід.
2. Учитися логічній обробці текстів, складанню схем, планів.
3. Учитися розпізнавати душевний стан іншого.

Шляхи й засоби вдосконалення конструктивних умінь

1. Тренуватися в оперуванні педагогічними термінами.
2. Тренуватися в складанні планів.
3. Дотримуватися у всьому точності.

Шляхи й засоби вдосконалення комунікативних і перцептивних умінь

1. Тренуватися в спілкуванні.
2. Тренуватися в уважності до людей.
3. Підвищувати моральні й естетичні якості.

Шляхи й засоби вдосконалення дидактичних умінь

1. Тренуватися в усних виступах.
2. Навчитися управляти мімікою.
3. Тренуватися у варіюванні інтонацією.

Шляхи й засоби вдосконалення організаторських умінь

1. Тренуватися в організації виконання роботи.
2. Уміти здійснювати контроль і самоконтроль.
3. Навчитися викликати інтерес до справи.
4. Навчитися об'єктивно оцінювати результати роботи.

ЗАПИТАННЯ Й ЗАВДАННЯ

➤ В чому ви бачите різницю між педагогічними уміннями і здібностями?

➤ Наведіть приклади реалізації педагогічних умінь у практиці діяльності спортивного тренера, вчителя фізичної культури.

➤ Назвіть здібності, які забезпечують успішне оволодіння педагогічними уміннями (конструктивними, пізнавальними, перцептивними, комунікативними, організаторськими, дидактичними).

➤ Як ви думаєте, чи є відсутність педагогічного таланту стійкою перешкодою для оволодіння педагогічною майстерністю?

➤ Чи можна наполегливим навчанням, інтенсивною роботою над собою компенсувати брак педагогічних здібностей?

➤ Чи правильним, на вашу думку, є бачення Б. Грінченка, який порівнював педагогічну майстерність з мистецтвом майстра художнього слова?

➤ Застосуйте уміння і здібності, які б допомогли вам вирішити таку ситуацію: студент постійно запізнюється на лекції, заходячи в аудиторію, він з усіма шумно вітається за руку, на зауваження не реагує.

➤ Розподіліть ознаки відповідно до педагогічних умінь і здібностей (конструктивні, пізнавальні, перцептивні, комунікативні, організаторські, дидактичні): легке орієнтування в змісті навчання і виховання; організація виконаної роботи; логічне, коротке, образне пояснення; формування мети і завдань педагогічного процесу; спостереження змін особистості учня; вибір правильного стилю управління колективом; бачення помилок і причин їх виникнення; планування системи роботи;

розуміння стану іншої людини; здійснення контролю за своїм психічним станом; вибір педагогічно виправданого стилю спілкування і взаємодії з колективом і окремими учнями; організація спілкування і регулювання внутрішньогрупових процесів.

➤ Визначте, які уміння описано:

1) ці уміння дозволяють вчителю успішно розпізнавати внутрішній стан учнів;

2) ці уміння дозволяють вчителю знайти найкращу емоційно виразну форму підтримки вихованців;

3) ці уміння забезпечують дотримання педагогічної етики;

4) ці уміння сприяють здійсненню відбору способів і методів навчання учнів;

5) ці уміння пов'язані із засвоєнням навчального матеріалу;

б) ці уміння виражаються в об'єктивному оцінюванні педагогом результатів своєї роботи.

ПРАКТИКУМ

Вправа 1. Ознайомтеся із суттю та змістом педагогічних умінь та шляхами їх розвитку і вдосконалення. Використовуйте цей зразок для подальшого складання індивідуального плану самовдосконалення.

№ з/п	Суть педагогічного уміння	Шляхи й засоби
1	<p>Із розвитку пізнавальних умінь:</p> <p>а) розвивати спостережливість;</p> <p>б) управляти своїми почуттями;</p> <p>в) розвивати спритність і оперативність</p>	<p>Тренуватися у визначенні внутрішнього стану учнів за зовнішніми проявами.</p> <p>Проявляти більше щирого інтересу до особистості учня.</p> <p>При зайвому хвилюванні використовувати самозаспокоєння, самовідволікання, здійснювати самоконтроль.</p> <p>Тренуватися у вирішенні педагогічних завдань експромтом, але з наступним критичним аналізом.</p>

		Накопичення педагогічного досвіду; навчання логічної обробки текстів, складання схем, планів; навчання розпізнавати душевний стан іншого
2	Із розвитку комунікативних умінь: а) переборювати зайву сором'язливість у спілкуванні; б) розвивати в собі товариськість	Тренуватися в передкомунікативному орієнтуванні, контактах із незнайомими людьми. Вчитися не думати про себе у процесі спілкування. Намагатися з кожної можливості виявити ініціативу у спілкуванні. Тренування в спілкуванні; тренування в уважності до людей; підвищення моральних і етичних якостей
3	Із розвитку конструктивних умінь: навчитися складати конкретні плани разових заходів	Усі майбутні справи чітко розраховувати й планувати, засвоїти основні логічні схеми планів, вивчити плани досвідчених педагогів, скласти варіанти планів і обговорити їх з досвідченими вчителями
4	Із розвитку дидактичних умінь: а) навчитися виразного читання; б) навчитися коротко, але змістовно виступати на зборах	Вивчати спеціальну літературу з даної проблематики. Тренуватися в голосному виразному читанні, аналізувати записи свого мовлення.

		<p>Намагатися за можливості, висловити свою думку перед аудиторією, тренування в усних виступах; навчання управляти мімікою; тренування у варіюванні інтонацією.</p> <p>Виступати за планом: 1) про що хочу сказати; 2) що про це хочу сказати; 3) що пропоную</p>
5	<p>Із розвитку організаторських умінь: навчитися навичок самоінструкції, самонаказу самоконтролю</p>	<p>У процесі практичної педагогічної роботи вправлятися в самоінструктуванні й інших прийомах самоактивації.</p> <p>Розвивати організаторське чуття.</p> <p>Уміння визначати конкретну роботу.</p> <p>Здійснювати контроль та самоконтроль.</p> <p>Викликати інтерес до справи.</p> <p>Об'єктивно оцінювати результати роботи.</p> <p>Розвивати такі здібності: схильність до організаторської діяльності, сприймання та розуміння інших, розпорядливість, вимогливість тощо;</p> <p>риса: цілеспрямованість, діловитість, дисциплінованість.</p> <p>Тренуватися у варіюванні інтонацією, керівництві діями інших, самоінструктуванні, самонаказі, самоконтролі, оцінюванні</p>

6	Із розвитку перцептивних умінь: здатність проникати у внутрішній світ вихованця, спостережливість, що пов'язана з проникливим розумінням особистості учня і його станів	Розвивати здатність враховувати й активізувати особистісний потенціал учнів, визначати їх інтереси; прогнозувати діяльність учнів; формулювати питання, які сприяють глибшому розумінню; вміння розуміти мотиви вчинків учнів, їхній душевний стан, переживання; вміння створити сприятливу атмосферу, яка сприяє творчій активності учнів
---	---	--

Вправа 2. Виконайте вправу на «Робоче самопочуття». Виконується в аудиторії. Студенту пропонується вийти за двері – він викладач, який іде на заняття. Завдання: постарайтеся відчувати перед входом в аудиторію бадьорий стан свого тіла, його мобілізованість; знайдіть для себе зручне місце і позу в аудиторії, щоб відчувати себе добре. Перевірте м'язову напруженість, пройдіть по аудиторії, шукайте зручний темп ходьби, ритм, зручну позу, при цьому, щоб ви відчували себе добре. Це допоможе на уроці відразу швидко й оперативно обрати зручну позу і рухи, які вам добре допомагають для нормалізації свого робочого самопочуття.

Вправа 3. Розробіть рекомендації (2-3 пункти) до підвищення власної організації навчання та успішності.

Вправа 4. Виконайте вправу на визначення рівня організаційної культури. Студенту пропонується відповісти на запитання «так» або «ні»:

- зошит із завданнями допомагає мені почуватись поінформованим;
- я ділю великі проекти на розділи та планую в часі;
- веду щоденник або органайзер та відстежую свої плани і їх виконання;
- планування часу (завдань) допомагає мені розподіляти свій час;

- щоденник допомагає мені завершити роботу вчасно;
- я зберігаю всі папери та документи у відповідних папках;

- я дотримуюсь системи виконання навчальних завдань.

Відповіді «так» на більше, ніж п'ять питань, свідчать про високий рівень організаційної культури.

Вправа 5. Визначіть за поданою методикою ступінь прояву організаційних умінь.

Методика оцінювання організаторських здібностей

Дайте відповідь на поставлені запитання. Якщо ваша відповідь позитивна, то поставте проти неї знак «+», якщо ви не згодні – «-». Коли відповідаєте на будь-яке з цих запитань, звертайте особливу увагу на перші її слова. Ваша відповідь повинна бути точно узгоджена з цими словами.

1. Чи часто вам вдається переконати оточуючих у правоті своєї думки?

2. Чи завжди вам важко орієнтуватися в ситуації, що створилася?

3. Чи подобається вам планувати свій час?

4. Якщо виникли деякі перешкоди у здійсненні ваших намірів, то чи легко ви відступаєте від них?

5. Чи любите ви придумувати й організовувати різні ігри та розваги?

6. Чи часто ви переносите на інші дні ті справи, які потрібно було б виконати сьогодні?

7. Чи часто ви відчуваєте відповідальність за будь-які проблеми, спричинені вашими друзями (чи підлеглими)?

8. Чи вірно, що вам складно взаємодіяти з людьми?

9. Чи часто ви вирішуєте проблеми таким чином, щоб принести користь усім зацікавленим?

10. Чи правда, що ви зазвичай погано орієнтуєтесь в незнайомій обстановці?

11. Чи виникає у вас роздратування, якщо не вдається закінчити розпочату справу?

12. Чи правда, що під час прийняття рішення ви покладаєтесь тільки на себе, не враховуючи інформацію з усіх джерел та зацікавлених людей?

13. Чи виконуєте ви щоразу рутинні та монотонні завдання по-різному, щоб уникнути нудьги?

14. Чи вірно, що ви рідко прагнете довести свою правоту?

15. Чи думаєте ви про творчі способи виконання завдань?

16. Чи вірно, що ви рідко доводите до кінця розпочату справу?

17. Чи охоче ви допомагаєте друзям, які звертаються до вас за допомогою у вирішенні своїх проблем?

18. Чи часто ви спізнюєтеся на ділові зустрічі, побачення?

19. Чи часто ви соромитесь, відчуваєте незручність під час спілкування з малознайомими людьми?

20. Чи правда, що ви часто зволікаєте із виконанням складних завдань?

Дешифратор відповідей

1+	6-	11+	16-
2-	7+	12-	17+
3+	8-	13+	18-
4-	9+	14-	19+
5+	10-	15+	20-

Порахуйте кількість відповідей, що збігаються з дешифратором. Оціночний коефіцієнт (k) організаторських здібностей виражається відношенням кількості відповідей (x), що збігаються, до максимально можливого числа збігів (20):

$$k = \frac{x}{20}$$

Шкала оцінювання організаторських здібностей

№ з/п	Коефіцієнт	Рівень виявлення організаторських здібностей
1	0, 20 – 0, 55	низький
2	0, 56 – 0, 65	нижче середнього
3	0, 66 – 0, 70	середній
4	0, 71 – 0, 80	високий
5	0, 81 – 1, 00	дуже високий

Заповніть карту самооцінки та самовдосконалення організаторських умінь

Педагогічні якості, уміння та здібності	Ступінь прояву якості, уміння (високий, середній, низький)	Шляхи та методи самовдосконалення організаторських умінь та організаційної культури
1. Самооцінка організаторських умінь 2. Самооцінка організаційної культури		

**Література
Основна**

1. Петровська ТВ. Майстерність спортивного педагога: навч. посібник. Київ:Олімпійська л-ра; 2015. 184 с.
2. Воронова ВІ. Психологія спорту: навч. посібник. Київ: Олімпійська л-ра; 2017. 271 с.

Допоміжна

3. Грінченко Б. Народні вчителі і українська школа. Київ; 1906. С.30-50.
4. Дубасенюк ОА, Вознюк ОВ. Концептуальні підходи до професійно-педагогічної підготовки сучасного педагога. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка; 2011. 114 с.
5. Малиновський А, Петровська Т. Спеціальні вміння в структурі іміджу тренера з футболу під час роботи з командами різного рівня. Молодіжний науковий вісник Східноєвропейського національного університету ім. Л. Українки. Фізичне виховання і спорт. 2017;27:205-8.
6. Петровська Т, Малиновський А. Соціально-психологічні складові іміджу спортивного тренера як суб'єкта спортивної діяльності. Науковий часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова. Серія: Науково-педагогічні проблеми фізичної культури (фізична культура і спорт). 2016;4(74):74-7.

7. Petrovska T, Sova V, Khmel'nitska I, Borysova O, Imas Y, Malinovskyi A, Tereschenko L. Research of football coach's professionally important qualities in football player's perception. *Journal of Physical Education and Sport*. 2020;20(1):435-40.

ШЛЯХИ ФОРМУВАННЯ ПЕДАГОГІЧНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ

Ключові поняття: самовдосконалення, методи самовдосконалення, театральна педагогіка, саморегуляція, творче самопочуття, емоційний інтелект.

- **Умови професійного самовдосконалення**
- **Етапи та методи професійного самовдосконалення**
- **Культура самовдосконалення у філософії й релігії**
- **Елементи акторського мистецтва в педагогічній майстерності**

Умови професійного самовдосконалення

Проблеми формування педагогічної майстерності, професіоналізму і особистості тренера-викладача є актуальними для сучасної теорії і практики підготовки фахівців, оскільки трансформація системи цінностей у суспільстві потребує від представників психолого-педагогічних наук перегляду деяких традиційних уявлень про організацію, форми та засоби навчально-тренувального процесу, а також системи стосунків зі спортсменами та учнями. Не є винятком і сфера фізичної культури і спорту. Становлення та трансформація суспільства суттєво підвищують вимоги до рівня знань, професіоналізму, компетентності працівників. Особистість фахівця галузі фізичної культури повинна розглядатись з позиції суб'єкта діяльності, оскільки будь-яка діяльність передбачає індивіда, що діє, суб'єкта цієї діяльності, психічні властивості якого проявляються та формуються в діяльності.

Однією із головних умов формування педагогічної культури та формування педагогічної і професійної майстерності є проблема формування *педагогічної спрямованості* особистості як потреби самореалізації саме в спортивно-педагогічній діяльності. Формування такої потреби можна вважати одним із головних завдань виховання та підготовки професійного тренера-викладача. Високі вимоги до особистості фахівця галузі фізичного виховання визначаються тим, що в процесі навчально-тренувальної діяльності розвиваються не тільки фізичні якості учня, а й значною мірою

формується особистість. Тренер олімпійського чемпіона Валерія Борзова В. Петровський зазначає, що тренер-викладач несе професійну, моральну та юридичну відповідальність за здоров'я спортсменів, їх виховання, ефективність тренувального процесу.

Одним із актуальних питань сучасної психології праці є проблема психологічного оцінювання професійної придатності суб'єкта праці, вивчення й забезпечення трудової діяльності людини з урахуванням критеріїв відповідності характеристик суб'єкта й об'єкта праці, їх придатності до виконання трудових завдань. З позицій психології професіоналізму, що знаходиться на стику психології праці й акмеології, визначаються деякі етапи еволюції критеріїв (ознак) розуміння, пояснення й оцінювання професійної придатності людини. Акмеологічний підхід до вивчення проблеми професійного вдосконалення особистості полягає в тому, що він включає показники професіоналізму і компетентності, здатності особистості до самопізнання, саморозвитку, самовдосконалення, самореалізації.

Професійне самовдосконалення – свідома і цілеспрямована діяльність людини із удосконалення своєї особистості та професійно важливих якостей.

Поштовхом до початку самовдосконалення буде усвідомлення того, що особистий успіх залежить тільки від власної компетентності, власної поведінки, особистісних якостей. Процес професійного вдосконалення буде більше ефективним за умов сформованості саме такої потреби. Це виглядає як перехід з позиції студента (Я – студент, нехай мене вчать і виховують) на позицію фахівця (Я – майбутній фахівець. Я готую себе до цієї діяльності. Від моєї компетентності і професійності залежить мій успіх).

Умови професійного самовдосконалення

1. Наявність потреби та бажання у професійному вдосконаленні.
2. Знання соціальних вимог і очікувань суспільства до особистості й професійних якостей педагога.
3. Оцінювання своїх особистісних і професійних якостей, порівняння з еталонними.
4. Установка на розвиток і набуття відсутніх якостей, властивостей, умінь, знань тощо.

5. Вироблення способів подолання нестачі умінь і навичок. Корисно виробити установку: знаю, що потрібно робити і як потрібно діяти.

Система мобілізації на своє вдосконалення

1. Вироблення в себе навичок самостереження й самопізнання.

2. Вироблення вмінь проектувати зміни у своїй особистості.

3. Уміння свідомо чинити на себе виховні впливи: управління своєю поведінкою, розвиток у собі потрібних якостей.

4. Оволодіння прийомами аутогенного тренування, уміння управляти своїм фізичним і психічним станом.

Особливу роль у професійному самовихованні студентів відіграє педагогічна практика, де відбувається всебічне самовипробування своїх здатностей, своєї реальної підготовленості до самостійної педагогічної роботи.

Допомогою в самооцінюванні студента на практиці є колективний аналіз проведених студентами уроків.

Засобами самовиховання є все те, чим можна й потрібно користуватися, щоб впливати на свою особистість. Доцільно розділяти всі можливі засоби самовиховання на головні й додаткові. *Головним* засобом професійного самовдосконалення є реальна педагогічна діяльність. До *додаткових* засобів відносять знайомство з різними видами мистецтва, культури, літератури. Ці засоби безпосередньо не створюючи продукту, сприяють формуванню правильних соціально-етичних орієнтирів, дають спонукальний заряд до самовдосконалення, використовуються і як еталони й критерії для самооцінювання.

Етапи та методи професійного самовдосконалення

Методи самовдосконалення доцільно розглядати в послідовності, що відповідає логіці їх протікання й застосування, починаючи від виникнення потреби в самовдосконаленні й закінчуючи досягненням тих або інших результатів (табл.3).

Таблиця 3.

Етапи й методи самовдосконалення

№ з/п	Етап	Методи, способи
1	Самопізнання	Самоспостереження, самоаналіз, самовипробування
2	Самопрограмування (планування роботи над собою)	Самозобов'язання, особисті плани
3	Реалізація програми	Методи самовпливу: самоінструкція, самопереконавання, самопримус, самонавіювання, самосхвалення, самозаохочення
4	Контроль	Самооцінювання, самоконтроль, саморегуляція

Етап самопізнання й самооцінювання

Для того, щоб стати головним творцем своєї особистості, необхідно навчитися критично дивитися на себе збоку, з точки зору суспільних вимог, вимог майбутньої професії.

Самопізнання відбувається в умовах взаємодії з іншими людьми: у процесі спілкування, спільної діяльності. Завершується воно певним оцінним відношенням до якостей своєї особистості. Корисно згадати слова Й. Гете: «Як можна пізнати себе? Тільки шляхом дій, але ніколи – шляхом споглядання. Спробуй виконати свій обов'язок, і ти довідаєшся, що в тобі є».

У професійному самопізнанні можна виділити кілька методів:

Самоспостереження – фіксація й аналіз вчинків за певний проміжок часу. Уже в дитинстві багато хто набуває звички осмислювати свою поведінку та вчинки. Так, наприклад, учень початкових класів уже може щовечора подумки усвідомити події минулого дня, що було правильного й гарного, а що невірною й неприємною. Таку корисну звичку повинні прищеплювати дитині батьки. Пізніше така звичка може

допомагати людині аналізувати й більш тривалі «відрізки» свого життя.

Самоспостереження – уміння фіксувати факти, події, що у подальшому допоможе що-небудь скорегувати, виправити. Деякі педагоги не схильні, наприклад, помічати у своїй поведінці брутальності, дратівливості, неуважності до інших, відсутності почуття гумору й інших особливостей, що негативно впливають не тільки на оточуючих, а й на власний престиж та імідж.

Самоаналіз – процес оцінювання, критичного аналізу фактів, подій. Аналізуються причина й наслідок, окремі вчинки, усвідомлюється, унаслідок яких якостей самої особистості трапляються ті або інші факти.

Самовипробування – випробування професійних знань, умінь, здібностей, культури в процесі діяльності (практики, тренерської роботи). Самовипробуванню можна піддати й особливості своїх інтелектуальних, емоційних, вольових якостей.

Етап самопрограмування

Заснований на побудові плану самовиховання з урахуванням тих висновків, які були зроблені на етапі самопізнання. Виходячи з тих якостей, які людина хотіла б мати або від яких хотіла б позбутися, складається певна програма. Уже сам факт усвідомлення якого-небудь недоліку є потужним чинником його корекції.

К. Ушинський в юні роки склав такі самозобов'язання:

1. Абсолютний спокій, принаймні, зовнішній.
2. Прямота в словах і вчинках.
3. Обдуманість дій.
4. Рішучість.
5. Не говорити про себе без необхідності жодного слова.
6. Не проводити часу несвідомо.
7. Щовечора сумлінно звітувати у своїх учинках.

Етап реалізації програми самовдосконалення

Одного знання своїх недоліків і переваг ще не досить. Для запуску програми самовдосконалення потрібна сильна мотивація. Зазвичай, таким мотивом є бажання бути успішним, а також прагнення до задоволення соціальних потреб – у повазі,

високій оцінці оточуючих, у високому соціальному статусі. Крім того, допомагає самокритичність, відсутність якої спричиняє самовдоволення.

Для реалізації програми самовдосконалення використовують такі методи самовпливу:

Самоінструкція – свідоме регулювання своєї педагогічної поведінки, заздалегідь передбачаючи свої дії в тій або іншій педагогічній ситуації. Самоінструкція є ніби репетицією, що передує справі, способом управління своєю поведінкою. Вона особливо ефективна, якщо молодий педагог занадто хвилюється перед проведенням уроку, перед відповідальним виступом у малознайомій аудиторії. У період педагогічної практики для кращої самоорганізації можна користуватися самоінструкцією:

а) на оптимальну поведінку в ситуації порушення учнями дисципліни;

б) на висування до учнів оптимальних педагогічних вимог;

в) на прояв витримки у складних ситуаціях.

Самопереконання – це дискусія із самим собою, зважуючи всі «за» і «проти», людина встановлює для себе істину або приймає ту ідею, якою керується у подальшому. Це свідома установка на самовдосконалення. Завдяки самопереконанню можна перелаштувати самосвідомість, ставлення до різних явищ життя й власну поведінку. До різновидів самопереконання відносять: *самовиправдання*, *самозвинувачення* (самобичування), *самозаспокоєння* як спосіб саморегуляції у важкі хвилини. У різних філософських течіях пропонуються різні способи саморегуляції. Особливо яскраво це виражено в східній філософії.

Ніхто не застрахований від невдач і зривів, а невміння знайти яку-небудь зачіпку для самозаспокоєння може призвести до кризи особистості. У людини повинна бути світоглядна філософія, за допомогою якої вона могла б переживати невдачі. У народних прислів'ях і приказках показано шляхи подолання невдач і способи ставлення до важких життєвих ситуацій: «Що не робиться – усе на краще», «Немає зла без добра», приклади

використання гумору й іронії в складних ситуаціях: «Бідному женитися, то й ніч коротка».

Самопримус – вольовий вплив на самого себе. Може відбуватися, коли пройшов етап самоаналізу, коли рішення прийнято, а сумніви й послаблення собі ще не пройшли і заважають активній діяльності (... почну з понеділка). Настає момент, коли необхідно змусити себе приступити до виконання планів. До самопримусу дуже близьке поняття **самоподолання** – застосування людиною зусиль волі для примусу себе до діяльності, яку робити не хочеться; або ж примушення себе відмовитися від здійснення дії чи вчинку, до якого є потяг. До цих понять близькі: *перемога над собою, моральна свідомість, почуття обов'язку й відповідальності*.

У Б. Грінченка, моральна свідомість – це постійний рух людини до ідеального образу. Діалектика «плоті й духу» є постійним протиріччям між тим, що хочеться робити, і тим, що необхідно виконувати дії, які є корисними для інших.

Тому самопримус це не тільки спосіб поведінки, а й властивість особистості. Сюди можна віднести й такі якості: самовладнання, самообмеження.

Самонавіювання – це спосіб саморегуляції психічних станів за допомогою словесних впливів. Якщо в самопереконанні на першому місці логіка, то в самонавіюванні – емоції. За образним висловом В. Бехтерева, навіювання тим відрізняється від переконання, що входить у свідомість людини не з парадного входу, а ніби із заднього ганку.

Сенека сверджував: «Бережися підсилювати свої болі й погіршувати своє положення скаргами. Біль легко перенести, якщо не збільшувати її думкою про неї; якщо, навпаки, схвалювати себе, говорячи: це незабаром пройде, то біль стає легким, оскільки людина себе в цьому запевнила».

Реальна практика професійного самовиховання педагогів показує, що вони часто користуються прийомами самонавіювання, навіть не завжди це усвідомлюючи. Досвідчені педагоги вміють у різних педагогічних ситуаціях «грати» ролі то дуже строгого, то доброго, залежно від того, що більше доцільно в даній ситуації.

Етап контролю

Будь-який процес не може вважатися завершеним, якщо в ньому відсутній контроль. У результаті контролю усвідомлюються ті зміни, які відбулися в системі професійної підготовки, поведінці, особистісних якостях.

На етапі контролю використовують такі методи:

Самооцінювання – оцінювання особистістю самої себе, своїх можливостей, якостей. У психології її відносять до ядра особистості, вона є важливим регулятором поведінки, від неї залежать взаємовідносини з оточуючими, критичність, вимогливість до себе, ставлення до успіхів і невдач. Незадоволеність собою приводить до бажання змінитися, а задоволеність собою й своїми якостями викликає бажання їх закріпити.

Самоконтроль (з фр. перевірка) проявляється в оцінюванні педагогом своїх дій, емоцій, поведінки й аналізі їхніх наслідків. Так, наприклад, невміння контролювати свій емоційний стан, запальність, некоректність висловлювань може привести до негативних педагогічних наслідків.

Саморегуляція – управління власним психічним станом і поведінкою для того, щоб оптимальним чином діяти в складних педагогічних ситуаціях.

Необхідність саморегуляції виникає в таких педагогічних ситуаціях.

1. Педагог зіштовхується з новою й незвичною для нього проблемою, яку важко вирішити.
2. Проблема не має однозначного вирішення.
3. Педагог перебуває в стані підвищеного емоційного й фізичного напруження, що спонукає його до імпульсивних дій.
4. Рішення про те, як діяти педагогові, доводиться приймати не роздумуючи, в умовах дефіциту часу.

Види педагогічної саморегуляції:

- саморегуляція *сприйняття* припускає чітку постановку завдання: що спостерігати, навіщо спостерігати;
- саморегуляція *уваги* ґрунтується на управлінні довільною й мимовільною увагою;
- саморегуляція *пам'яті* полягає в управлінні запам'ятовуванням, відтворенням, збереженням інформації;

- саморегуляція *мислення* зводиться до аналізу умов вирішуваного завдання, пошуку й розробки альтернативних варіантів рішення;

- *емоційна* саморегуляція базується на вмінні управляти станом м'язової системи, на активному вольовому включенні розумових процесів в аналіз емоційних педагогічних ситуацій.

Для педагога оволодіння способами й методами саморегуляції є найважливішою умовою успіху для майбутньої професійної діяльності. Всі методи й способи самовдосконалення лежать в основі оволодіння педагогічною технікою й вимагають від людини певної психічної культури. Доцільно вчитися цій культурі, використовуючи віковий досвід філософії народів Сходу.

Культура самовдосконалення у філософії й релігії

Особлива система навчання й самовдосконалення сконцентрована в древній індійській і китайській філософії й буддизмі. У центрі цієї системи знаходиться особистість Учителя.

Батьківщиною буддизму вважають Стародавню Індію й Стародавній Китай. Буддизм проник у Китай в I ст. н.е., піддався китаїзації, у результаті чого на рубежі V-VI ст. виникла школа китайського буддизму – чань-буддизм.

Сенс буддизму – це «просвітлення», збагнення вищої істини. На відміну від інших релігій, де зміст досягається через текст, святе писання, то в чань-буддизмі проголошується принцип неможливості висловити вищу істину в словах і знаках. Вважається, що тексти не здатні відкрити найзаповітніші таємниці буття й передати вищу істину речей і явищ. Звідси принципова установка на передачу невербальної (несловесної) інформації в процесі безпосереднього спілкування Учителя з учнем, а також використання психічного тренування мови парадоксів і алегорій, що налаштовує учня на сприймання того, що приховано за словами.

Засновник школи чань індійський місіонер Бадхидхарма виклав у гранично лаконічній формі основні принципи теорії й практики чань-буддизму: «Особлива передача поза навчанням»,

«Не спиратися на слова й писання», тому Будда – мовчазний бог.

Пізнати вищий смисл можна за допомогою ідентифікації себе з істиною реальністю.

Один з основних методів буддійської практики психічної саморегуляції є медитація – своєрідна саморегуляція, психотренінг.

Медитація – свідомо концентрація уваги, коли той, хто медитує, зосереджує її в одній точці й «вдивляється» своїм внутрішнім поглядом у «порожнечу», прагне спустошити свою свідомість до повної відсутності яких-небудь думок. Такий стан називають «свідомістю, позбавленою думок».

Легендарний буддійський патріарх Бадхидхарма, котрий приніс навчання в Китай, протягом дев'яти років займався сидячою медитацією, мовчки споглядав кам'яну стіну своєї печери, де він жив на самоті. Таким чином, у результаті медитації людина прагнула звільнити свою психіку від контролю своєї свідомості й свого «Я». Спостерігається прагнення апелювати, насамперед, до природного початку в людині, звільнити її від гніту зовнішніх умовностей.

Просвітління в практиці буддизму розглядають як вершину всієї практики морального й психічного самовдосконалення.

Передувало виникненню буддизму в Китаї етичне навчання філософа Конфуція (551-479 р. до н.е.), який створив певну систему виховання, покликану сформувати певний тип особистості з бажаними психічними й соціальними параметрами.

Існувала система виховання: вплив на психіку людини (за допомогою психічної саморегуляції й аутотренінга); словесні методи впливу.

Головна мета психічного тренування в конфуціанстві – самоаналіз, самоконтроль. Мета виховання – практичне володіння нормами моральної й культурної поведінки, зафіксованих у правилах «Лі». Аналіз свого морального психологічного стану розглядався як щабель морального й психічного самовдосконалення.

«Я щодня тричі піддаю себе самоаналізу, запитуючи самого себе: «чи був я до кінця відданим у служінні людям?» «Чи був я до кінця вірним у взаєминах із друзями?» «Чи все виконав з того, що було мені подане вчителями?» – говорив один з учнів Конфуція.

Такий аналіз повинен був подібно до променя сонця освітити глибинні куточки психіки, аж до її підсвідомих рівнів.

Піддаючи себе такому аналізу, варто не тільки констатувати в собі наявність хибних помислів, а й прикласти зусилля для їх виправлення.

Сам Конфуцій закликав ретельно екзаменувати себе, свій морально-психічний стан і в тому випадку, коли подібні вади виявляються в іншій людині: «Коли бачиш мудреця, думай про те, щоб уподібнитися йому; коли бачиш нехорошу людину – вдайся до внутрішнього аналізу».

Моральне самовдосконалення було справою важкою, тому що людина повинна бути дуже вимогливою до себе й постійно підвищувати вимогливість.

Елементи акторського мистецтва в педагогічній майстерності

В акторській і педагогічній роботі багато спільного: велика частка творчого прояву, велика роль соціально-духовних і моральних якостей самої особистості. І та й інша професії характеризуються тим, що виконуються вони переважно внутрішніми засобами: знаряддями їх реалізації є фізичні, психічні, соціально-духовні якості самого виконавця. В обох видах роботи велика частка творчого начала й порівняно мала частка дій, що виконують механічно.

Діяльність актора і вчителя вимагає високого рівня фізичної, психічної й соціальної культури, а в результаті – безперервного тренінгу, вправ, самовиховання. Без постійного тренінгу неможливо зберігати діяльну творчу педагогічну форму. Це підтверджує доцільність використання досвіду театральної педагогіки й педагогіки інших творчих професій у підготовці викладачів.

Багатий досвід театральної педагогіки у тренінгу демонструє, що завдяки йому можна багато чого навчитися: по-

перше, культури руху: заспокоювати або підбадьорювати нервову систему, що сприяє мобілізації педагогічного сприйняття, мислення й уяви; по-друге, володіти плином думки, чергуванням почуттєвих образів, довільним переключенням уваги; по-третє, володіти тактикою й стратегією педагогічного мислення.

Відомий режисер та засновник акторської школи К. Станіславський говорив: «Усі актори перед початком спектаклю гримують обличчя, щоб наблизити свою зовнішність до зображуваного образу, але вони забувають головне: приготувати, так би мовити, «загримувати» свою душу для створення «життя людського духу», ролі, яку вони покликані пережити в кожному спектаклі. Чому ж актори приділяють таку виняткову увагу тільки тілу? Хіба воно є головним творцем на сцені? Чому не «гримується» і не «костюмується» душа артиста?» «Як же її гримувати?» – запитували учні. «Скульптор розминає глину перед тим, як ліпити, співак – розспівується перед тим, як співати. Ми ж розігруємося, щоб, так би мовити, налаштувати наші щиросердні струни, щоб перевірити внутрішні «клавіші», «педаль», «кнопки», за допомогою яких приводиться в дію наш творчий апарат».

Подібне внутрішнє творче самопочуття властиве учителеві-творцю. Перед будь-яким уроком, заняттям слід уявити собі, попередньо програти в уяві зміст своїх майбутніх дій:

- а) логічний хід своїх міркувань;
- б) необхідні образи й поняття;
- в) засоби й способи їх пред'явлення;
- г) емоційний стан і необхідні внутрішні умови ефективного педагогічного процесу.

Процес оволодіння мистецтвом входить у творчий стан можна уявити собі як такий, що складається ніби з трьох етапів:

1. Уміння входить у творчий стан може відбуватися випадково, може й зовсім не виникати. Такий рівень спостерігається у педагогів-початківців.

2. Викликається свідомо, навмисно. Цим методом володіють досвідчені педагоги.

3. Імпровізація як несвідома легко здійснювана дія, що властива майстрам як у мистецтві, так і в педагогічній діяльності.

Наприклад, «актори-ремесники не входять у кімнату, улаштовану на сцені, а «виступають» на театральних підмостках і з висоти показують себе тисячній юрбі, тим самим спотворюючи свою людську природу грубою підробкою, намагаючись замінити на сцені те, що у звичайному житті відбувається саме собою» (К. Станіславський). Так само неприродно виглядає вчитель, який, спілкуючись із дітьми, нецирий, виконує свій обов'язок, як актор-ремесник свою роль, і не досягає відгуку в душі вихованців.

Для розвитку творчих якостей корисно користуватися досвідом театральної педагогіки та спеціальними психофізичними вправами, які виконують молоді актори у майстер-класах для розвитку уваги, спостережливості, уяви, фантазії, навичок спілкування.

ЗАПИТАННЯ Й ЗАВДАННЯ

➤ Поясніть на прикладах суть таких методів самовдосконалення: самоспостереження, самоаналіз, самовипробування, самоінструкція, самопереконання, самопримус, самонавіювання, самооцінка, самоконтроль, саморегуляція.

➤ Аргументуйте необхідність самовдосконалення педагога.

➤ Продовжіть фрази: «Я буду хорошим педагогом, тренером, тому що...», «Я міг би бути хорошим актором, тому я буду хорошим педагогом...».

➤ Доповніть пропущені слова або фрази. Професійне самовдосконалення потребує дотримання таких умов: «Знання соціальних вимог і очікувань суспільства або роботодавця до...»; «..... своїх особистісних і професійних якостей, порівняння з еталонними»; «Установка на ... відсутніх якостей, властивостей, умінь, знань тощо»; «Вироблення способів подолання ...».

➤ Поясніть, яким чином вироблення навичок самоспостереження і самопізнання сприяє самовдосконаленню.

- Чи потрібні під час педагогічного самовдосконалення вміння проєктувати зміни у своїй особистості і чому?
- Чи потрібно педагогу свідомо управляти своєю поведінкою, розвивати у себе потрібні якості?
- Що б ви сказали талановитому спортсмену-підлітку, який хоче залишити тренування?
- Назвіть найчастіші три помилки молодих педагогів.

ПРАКТИКУМ

Виконайте вправи на саморегуляцію емоційних станів та творчого самопочуття.

Вправа 1. Концентрація на диханні.

Почніть із звернення уваги на своє дихання, на те, що під час дихання повітря входить і виходить. З кожним вдихом «спрямовуйте» дихання до різних частин тіла: в ногу, в руку. Тепер свідомо вдихніть повільно і глибоко 10 разів. При цьому повторюйте про себе: «Я розслаблений, я розслаблений».

Вправа 2. Концентрація на заспокійливому образі або звуці.

Використовуйте образи і звуки для розслаблення.

а) Уявіть, що ви входите в ліфт. Натисніть на одну з кнопок для спуску вниз. У міру того, як ви проїжджаєте кожен поверх, ви все більше і більше розслабляєтеся. Коли ви повністю розслабилися, вийдіть з ліфта з відчуттям спокою і свіжості.

б) Уявіть себе на березі моря. Зверніть увагу на хвилі і спостерігайте їх приплив і відплив. У цей час відчуваєте, як ви все більше і більше заспокоюєтеся. Потім, коли відчуватимете абсолютний спокій, залиште берег.

Вправа 3. Складання формул самонавіювання. Студентам пропонується визначити конкретну якість (рису характеру, звичку), яку вони бажали б удосконалити. Потім вони починають складати формули самонавіювання.

Приклади формул самонавіювання:

Для виховання звички дотримуватися режиму дня: «Я володію своїм часом. О 15 год. сідаю за уроки. О 22 год. лягаю спати, о 7 год. встаю. Зарядка – здоров'я. Хочу робити зарядку».

Для подолання грубості: «Я ввічливий. Я внутрішньо посміхаюся. Володію собою».

Для виховання впевненості в собі: «Я впевнений у собі. Під час виконання завдань – зібраний, як пружина. Я можу добре виконати будь-яке завдання тренера».

Вправа 4. Визначіть за методикою ступінь прояву організаторських умінь:

Діагностика «емоційного інтелекту» (Н. Холл)

Під емоційним інтелектом (EQ) або емоційною компетентністю мають на увазі здатність усвідомлювати відносини особистості, представлені в емоціях, і управляти емоційною сферою (на основі прийняття рішень). Він об'єднує самосвідомість, контроль імпульсивності, наполегливість, впевненість, самомотивацію, емпатію і соціальну активність. Емоційний інтелект є соціальним еквівалентом загального інтелекту.

У спілкуванні емоційний інтелект відповідальний за прийняття рішень щодо того, в якій формі, в який час, в якому місці і з якою метою людина повинна висловити власні емоції партнеру. І в спілкуванні, і в діяльності емоційний інтелект виконує функцію саморегуляції і самозахисту індивіда від надмірних руйнівних переживань.

У самовизначенні і самоаналізі EQ здійснює рефлексивну функцію, дозволяючи людині усвідомити й осмислити домінуючі, нестандартні і неадекватні емоції як вираз особистісних особливостей і мотивів.

Методика складається з 30 тверджень, кожне з яких оцінюється від 1 до 6 балів. Тест вимірює емоційний інтелект за п'ятьма шкалами.

Шкала *«Емоційна обізнаність»* відображає рівень інформованості людини про зміст законів і феноменів афективного життя; розуміння того, яку емоційну реакцію може викликати та чи інша подія, слово або вчинок.

Шкала *«Управління своїми емоціями»* відображає здатність управляти і контролювати ступінь впливу зовнішніх психотравмуючих чинників на свій емоційний стан. Основне навантаження шкали – вміння захищатися від негативних емоцій.

Шкала «Самотивація» вимірює здатність людини довільно змінювати свій емоційний статус відповідно до вимог ситуації і діяльності.

Шкала «Емпатія» вимірює здатність людини відобразити переживання інших людей, а також здатність до співпереживання.

Шкала «Розпізнавання емоцій інших людей» несе навантаження адекватного розрізнення людиною емоцій інших людей, фіксує її уміння управляти станом і почуттями співрозмовника, а також виступати експертом з емоційного компонента міжособистісних відносин.

Інструкція. Нижче запропоновані висловлювання, які так чи інакше відображають сторони вашого життя. Будь ласка, обведіть цифру праворуч від кожного твердження, яка найбільше відповідає вашому ставленню до цього твердження.

1	2	3	4	5	6
Повністю не згоден (- 3 бали)	В основному не згоден (- 2 бали)	Частково не згоден (- 1 бал)	Частково згоден (1 бал)	В основному згоден (2 бали)	Повністю згоден (3 бали)

Опитувальник

№ з/п	Твердження	Не згоден			Згоден		
		-3	-2	-1	1	2	3
1	Для мене як негативні, так і позитивні емоції служать джерелом знання, як чинити в житті	-3	-2	-1	1	2	3
2	Негативні емоції допомагають мені зрозуміти, що повинен змінити у своєму житті	-3	-2	-1	1	2	3

3	Я спокійний, коли відчуваю тиск на себе	-3	-2	-1	1	2	3
4	Я здатний спостерігати зміну своїх почуттів	-3	-2	-1	1	2	3
5	Коли необхідно, я можу бути спокійним і зосередженим, щоб діяти відповідно до запитів життя	-3	-2	-1	1	2	3
6	Коли необхідно, я можу викликати у себе широкий спектр позитивних емоцій, таких як веселощі, радість, внутрішній підйом і гумор	-3	-2	-1	1	2	3
7	Я стежу за тим, як я себе почуваю	-3	-2	-1	1	2	3
8	Після того, як щось засмутило мене, я можу легко впоратися зі своїми почуттями	-3	-2	-1	1	2	3
9	Я здатний вислуховувати проблеми інших людей	-3	-2	-1	1	2	3
10	Я не зациклююсь на негативних емоціях	-3	-2	-1	1	2	3
11	Я чутливий до емоційних потреб інших	-3	-2	-1	1	2	3

12	Я можу діяти заспокійливо на інших людей	-3	-2	-1	1	2	3
13	Я можу змусити себе знову і знову ставати перед обличчям перешкоди	-3	-2	-1	1	2	3
14	Я намагаюся підходити творчо до життєвих проблем	-3	-2	-1	1	2	3
15	Я адекватно реагую на настрої, спонукання і бажання інших людей	-3	-2	-1	1	2	3
16	Я можу легко входити в стан спокою, готовності і зосередженості	-3	-2	-1	1	2	3
17	Коли дозволяє час, я звертаюся до моїх негативних почуттів і розбираюсь, у чому проблема	-3	-2	-1	1	2	3
18	Я здатний заспокоїтися після несподіваного засмучення	-3	-2	-1	1	2	3
19	Знання моїх справжніх почуттів важливе для підтримання хорошої форми	-3	-2	-1	1	2	3

20	Я добре розумію емоції інших людей, навіть якщо емоції не виражені прямо	-3	-2	-1	1	2	3
21	Я добре можу розпізнавати почуття людей за їх висловлюваннями	-3	-2	-1	1	2	3
22	Я можу легко відкинути негативні почуття, коли необхідно діяти	-3	-2	-1	1	2	3
23	Я добре розумію знаки в спілкуванні, які вказують на те, чого інші потребують	-3	-2	-1	1	2	3
24	Люди вважають мене добрим знавцем переживань інших людей	-3	-2	-1	1	2	3
25	Люди, які усвідомлюють свої справжні почуття, краще управляють своїм життям	-3	-2	-1	1	2	3
26	Я часто можу поліпшити настрій інших людей	-3	-2	-1	1	2	3
27	Зі мною можна порадитися з питань відносин між людьми	-3	-2	-1	1	2	3

28	Я добре налаштуваюся на почуття інших людей	-3	-2	-1	1	2	3
29	Я допомагаю іншим використовувати їхні спонукання для досягнення їхніх особистих цілей	-3	-2	-1	1	2	3
30	Я можу легко відсторонитися від негативних почуттів	-3	-2	-1	1	2	3

Обробка й інтерпретація результатів

Ключ

Шкала «Емоційна обізнаність» – пункти 1, 2, 4, 17, 19, 25.

Шкала «Управління своїми емоціями» – пункти 3, 7, 8, 10, 18, 30.

Шкала «Самотивація» – пункти 5, 6, 13, 14, 16, 22.

Шкала «Емпатія» – пункти 9, 11, 20, 21, 23, 28.

Шкала «Розпізнавання емоцій інших людей» – пункти 12, 15, 24, 26, 27, 29.

Рівні парціального емоційного інтелекту у відповідності зі знаком результатів:

14 і більше – високий;

8-13 – середній;

7 і менше – низький.

Інтегративний рівень емоційного інтелекту з урахуванням домінуючого знака визначається за такими кількісними показниками:

70 і більше – високий;

40-69 – середній;

39 і менше – низький.

**Заповніть карту самооцінки та самовдосконалення
перцептивних умінь**

Педагогічні якості, уміння та здібності	Ступінь прояву якості, уміння (високий, середній, низький)	Шляхи та методи самовдосконалення складових емоційного інтелекту
Емоційна компетентність «Емоційна обізнаність» «Управління своїми емоціями» «Самомотивація» «Емпатія» «Розпізнавання емоцій інших людей»		

**Література
Основна**

1. Петровська ТВ. Майстерність спортивного педагога: навч. посібник. Київ: Олімпійська л-ра; 2015. 184 с.

Допоміжна

2. Булгакова ТМ. Психолого-педагогічний супровід майбутніх тренерів на практичних заняттях з предмета «Педагогічна майстерність». Освітній дискурс. 2019;11(3):79-87.

3. Гончарук ВВ, Гончарук ВА, Гончарук НВ. Формування педагогічної майстерності майбутнього вчителя в умовах дистанційного навчання. In: Topical issues of practice and science. Abstracts of XXVI International Scientific and Practical Conference; 2021 May 18-21; London. London; 2021:421-5.

4. Жукова ГВ. Головні аспекти навчання суб'єктів спортивної діяльності основам педагогічної майстерності. В: Модернізація та наукові дослідження: парадигма інноваційного

розвитку суспільства і технологій: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції; 2018 Січ 26-27; Київ. Київ: ГО «Інститут інноваційної освіти»; 2018. с. 26–27.

5. Литвин А, Руденко Л, Федюк Г. Методичні особливості розвитку педагогічної майстерності вчителів у процесі професійного самовдосконалення. В: V Всеукраїнський педагогічний конгрес. Зб. наукових праць; 2020; Львів. Львів: Сполом; 2020. С. 108-118.

6. Петровська Т, Малиновський А. Структура функціонального іміджу успішного тренера з футболу. Молодіжний науковий вісник Східноєвропейського національного університету ім. Л. Українки. Фізичне виховання і спорт. 2016;22:132-9.

7. Bayram Ö, Volkan D, Mustafa T. Training of trainers: An action-based research for improving the pedagogical skills of academicians. International Journal of Evaluation and Research in Education. 2020;9(3):704-715.

ОСОБИСТІТЬ СПОРТИВНОГО ПЕДАГОГА

Ключові поняття: особистість, педагогічна культура, професійно важливі якості, педагогічна спрямованість особистості, авторитет.

- **Вимоги до особистості спортивного педагога**
- **Особистісні детермінанти педагогічного авторитету**
- **Імідж спортивного педагога**

Вимоги до особистості спортивного педагога

Становлення професіонала проходить певні етапи: професійна орієнтація і добір, професійне навчання, адаптація до даної професії і раціональна організація праці. Здійснення всіх цих завдань вимагає врахування особистісних особливостей людини. Отже, становлення професіонала залежить не тільки від соціальних факторів (мотивації, умов професійного навчання), а й від його природної основи, властивостей нервової системи, темпераменту, здібностей. Ще у XVI ст. Френсіс Бекон говорив, що щасливі ті, чия природа знаходиться в злагоді з їхнім заняттям.

Відомі численні факти, коли людина, що бажає трудитися у визначеній сфері, отримавши потрібну професійну підготовку, терпить провал. Такі випадки особливо часті серед людей, які присвятили себе мистецтву чи спорту, мабуть, унаслідок високих вимог цих видів діяльності до людини і рівня її досягнень.

Однак поразки зустрічаються й в інших професіях, особливо типу «людина – людина». Не є винятком і педагогічна діяльність.

Високі вимоги до особи тренера-викладача визначаються тим, що в процесі тренування розвиваються не тільки фізичні якості спортсмена, а й значною мірою формується особистість. Тренер олімпійського чемпіона В. Борзова В. Петровський зазначав, що тренер несе професійну, моральну та юридичну відповідальність за здоров'я спортсменів, їх виховання, ефективність тренувального процесу: «Спортсмен повинен відчувати довіру до тренера як до людини і спеціаліста. Він повинен бути впевненим, що тренер має високу професійну

кваліфікацію, має зацікавленість в його (спортсмена) особистих успіхах. Тактовний, справедливий, об'єктивний, готовий прийти на допомогу в скрутні часи та висуває до себе високі вимоги, прагне вдосконалювати свої професійні і моральні якості».

До особистості педагога ставлять ряд серйозних вимог:

- загальна ерудиція, високорозвинений інтелект;
- наявність спеціальних знань у тій галузі, в якій педагог навчає дітей;
- високий рівень загальної культури й моральності;
- професійне володіння методами навчання, виховання, тренування;
- наявність педагогічної спрямованості особистості;
- педагогічна інтуїція, передбачення;
- творче мислення.

Все це становить його педагогічну культуру (табл.4).

Таблиця 4.

Елементи педагогічної культури

Педагогічна спрямованість особистості	Гуманність	Культура спілкування	Самооцінка - самотворчість
Самоактуалізація за допомогою педагогічної діяльності.	Орієнтація на загальнолюдські цінності	Моральність.	Оцінка особистісних і професійних якостей.
Комплекс уявлень про учня, його особистість й розвиток.	Врахування індивідуально-психологічних особливостей вихованця.	Педагогічна етика й такт.	Самовдосконалення.
Визнання особистісної рівноправності педагога й дитини.	Врахування потреб дитини.	Міжособистісна компетентність.	
		Суб'єкт-суб'єктні відносини.	
		Гумор.	
		Педагогічна рефлексія.	

Різноманіття особистісних властивостей організується в цілісну систему, властиву тому чи іншому суб'єкту. Дослідження особистісних властивостей мають велике теоретичне і практичне значення.

Карта особистості фахівця фізичного виховання та спорту за К. Платоновим, модифікована

<i>1. Фонові показники</i>	
1.1. Стан здоров'я	1.3. Умови роботи
1.2. Ставлення до здоров'я	1.4. Фізична форма
<i>2. Здібності</i>	
2.1. Комунікативні	2.4. Дидактичні
2.2. Перцептивні	2.5. Організаційні
2.3. Конструктивні	2.6. Пізнавальні
<i>3. Характер</i>	
3.1. Ставлення до суспільства	3.4. Ставлення до себе
3.2. Ставлення до справи	(рефлексивність)
3.3. Ставлення до учнів, спортсменів	3.5. Ставлення до колег
<i>4. Педагогічна спрямованість</i>	
4.1. Рівень	4.4. Стійкість
4.2. Широка	4.5. Дієвість
4.3. Інтенсивність	4.6. Спортивна спрямованість
<i>5. Досвід</i>	
5.1. Професійна підготовленість	5.4. Рівень інтелекту
5.2. Професійний досвід	5.5. Культура поведінки
5.3. Педагогічна майстерність	5.6. Психомоторна культура
<i>6. Індивідуальні особливості психічних процесів</i>	
6.1. Емоційна збудливість	6.5. Пам'ять
6.2. Емоційно-моторна стійкість	6.6. Кмітливість
6.3. Стенічність емоцій	6.7. Уява
6.4. Уважність	6.8. Воля: самовладання
	6.9. Цілеспрямованість
<i>7. Темперамент</i>	
7.1. Сила	7.3. Рухливість
7.2. Урівноваженість	

Врахування особистісних властивостей є важливим на всіх етапах становлення професіонала. Цілісне розуміння особистості неможливе без вивчення її структури. Теоретично обґрунтованою і практично працюючою є концепція структури особистості К. Платонова. Для дослідження індивідуальної психологічної структури особистості ним було створено «Карту особистості», що дає можливість оцінити властивості особистості, в тому числі і спортивного педагога, методом полярних балів.

Усі індивідуально-психологічні характеристики особистості можуть і повинні одержати оцінку в діяльності, котра виступає як умова прояву здібностей і обдарованості і як умова їх розвитку. На відміну від закордонних психологів, які здебільшого вважають, що здібності як генетично обумовлені утворення не змінюються протягом життя, вітчизняні психологи ґрунтуються на позиції змінюваності здібностей як у бік прогресу, так і у бік регресу.

Вагомими для професійної діяльності тренера-викладача є особливості його вищої нервової діяльності (ВНД), що утворюють природну основу індивідуальної неповторності особистості. Звичайно, люди з будь-яким типом темпераменту можуть стати вчителями або тренерами.

Відомо, що в основі ВНД лежать два основні процеси: *збудження і гальмування*. Вони характеризуються силою, рухливістю й урівноваженістю, різні поєднання яких утворюють типи ВНД.

Ще фізіолог І. Павлов звернув увагу на те, як впливають особливості ВНД на особистість людини. *Збудливі*, наприклад, більш схильні до агресивності, тяжіють до лідерства, ініціативні. Власники *сильних нервових* процесів відзначаються витривалістю, високою працездатністю.

Від рухливості нервових процесів залежить ступінь пристосованості людини до нових умов, легкість набуття умінь, навичок, звичок. Власники і сильного, і слабого типів ВНД можуть бути здібними і малоздібними, однак сила нервових процесів впливає на стиль праці і поведінку людини.

Підвищене навантаження найчастіше призводить до різних неврозів у представників слабого типу ВНД. Саме в них

буває розчарування у вчительській чи тренерській праці, особливо в перші роки роботи. Знаючи особливості своєї нервової системи викладач, тренер може оптимально будувати свою практичну діяльність.

У ряді досліджень показано, що особи, які мають *педагогічну спрямованість*, найчастіше мають слабку нервову систему. Студенти педагогічного інституту зі слабкою нервовою системою мали більш виражені педагогічні здібності. Також було виявлено, що слабкість і лабільність нервової системи є сприятливим поєднанням і природною передумовою прояву вчителями соціально-перцептивних здібностей, що знаходить висвітлення в адекватному сприйнятті проблемних ситуацій у сфері суб'єкт-суб'єктних відносин (Є. Ільїн).

Це пов'язано з тим, що особи зі слабкою і лабільною нервовою системою краще враховують знак емоцій, тобто приналежність емоцій до позитивних чи негативних. Крім того слабкість нервової системи пов'язана з високою тривожністю, що виступає як причина, яка полегшує вербалізацію в процесі спілкування і більший інтерес до потреб учнів.

У той самий час успішність організаторської діяльності педагогів пов'язана із сильною нервовою системою.

Індивідуальні особливості тренера, які впливають на успішність спортсменів:

1. Наявність високого рівня розвитку фізичних якостей: міцне здоров'я, витривалість, стабільна нервова система, виразний та гучний голос.

2. Стійка та стабільна нерво-психічна сфера: здатність розподіляти увагу одночасно на кілька процесів, неперервність уваги (здатність зберігати увагу протягом тривалого часу, не знижуючи її через втому), стійкість (здатність не послабляти увагу під впливом зовнішніх вражень), спостережливість, пам'ять (точність, швидкість запам'ятовування, тривалість утримання інформації, швидкість пригадування), мислення (поєднання творчого та аналітичного типів мислення, самостійність, точність і тонкість суджень, спритність і винахідливість, критичне ставлення до своєї та чужої роботи), розвинена уява (здатність швидко та яскраво уявляти той чи інший об'єкт, відновлювати неповні враження та уявлення про

нього, активна фантазія, конструктивна комбінаторна фантазія, художня чуйність, сприйнятливність до краси).

3. Вольові якості: цілеспрямованість, вміння наполегливо досягати мети, терпіння, здатність володіти собою, готовність відповідати.

До структурних компонентів здібностей тренера у професійній діяльності можна віднести: аналітичні здібності (швидкий підбір можливих варіантів стратегії та тактики вирішення спортивних і педагогічних завдань); диференційна чутливість; ймовірнісне прогнозування; спроможність до узагальнення, виявлення педагогічних закономірностей у навчально-виховному процесі, творчий та різноманітний характер ведення тренування, оперативність у вирішенні різноманітних завдань під час тренування і поза ним; короткочасна пам'ять; широта і гнучкість конструктивних рішень у ході навчально-виховного процесу; використання різноманітних методичних прийомів навчання дітей і способів педагогічного впливу.

Особистісні детермінанти педагогічного авторитету

Авторитетність спортивного педагога є важливим чинником, що впливає на ефективність тренувального процесу і змагальної діяльності, на особливості міжособистісних відносин у системі «тренер–спортсмен» і «спортсмен–спортсмен».

Авторитет – вплив педагога на учнів, заснований на визнанні його досвіду, знань, моральних якостей.

Авторитет заснований на «силі» особистості, котра може мати різний зміст, але у всіх випадках характерним для авторитету є те, що «сила» особистості того, хто має авторитет, визнається іншими людьми. Слова і справи того, хто вважається авторитетом, сприймаються як критерій правильності суджень і вчинків, поважаються тим, хто визнає цей авторитет, і є зразком для наслідування.

Для дослідження факторів, що впливають на результативність спортивної команди, було опитано тренерів командних видів спорту. За результатами опитування можна зробити висновок, що авторитет спортивного педагога є одним

зі значущих факторів, що визначають результативність спортивної команди (табл.5).

Таблиця 5.

Фактори, що на думку тренерів, впливають на результативність спортивної команди

<i>Тренери з видів спорту</i>	<i>Місця за значущістю</i>		
	1-ше	2-ге	3-тє
Баскетбол	Морально-психологічний клімат у команді	Знання тренером спортсменів у команді	<i>Авторитет тренера</i>
Міні-футбол	<i>Авторитет тренера</i>	Знання тренером спортсменів у команді	Матеріальні умови для тренування
Волейбол	Стиль керівництва тренера командою	<i>Авторитет тренера</i>	Рівень знань і підготовки тренера

Авторитет – інтегральне поняття, однак дуже часто поняття «авторитетність» підмінювали поняттями лідерства, керівництва, авторитарних відносин у групі. Відсутністю чіткості в розумінні феномена авторитету тренера можна пояснити перетин понять «улюблений тренер», «значущий тренер», «референтний тренер» і «авторитетний тренер».

У понятті «авторитет» можна виділити такі соціально-психологічні складові:

1. *Авторитет влади, статусу* – ґрунтується на посаді, соціальній ролі, визнанні соціальних досягнень. *Ознаки:* вимогливість, наявність досвіду в даному виді діяльності, високі результати і досягнення учнів, вихованих педагогом.

2. *Референтність* – визнання за педагогом права приймати відповідальні рішення в значущих для окремих осіб чи групи осіб ситуаціях, засноване на довірі до чесності, справедливості, принциповості, компетентності і доцільності пропонуваніх рішень. *Ознаки:* уміння навчати свого виду

спорту, висока ділова й особиста репутація, індивідуальний підхід до спортсмена, професіоналізм.

3. *Атракція* – особливе емоційне ставлення до людини, що виникає в процесі спільної діяльності, проявляється в різноманітній гамі почуттів – від привабливості, симпатії, любові (позитивна атракція) до ворожості, антипатії (негативна атракція). *Ознаки позитивної атракції тренера*: емоційна урівноваженість, об’єктивність, справедливість, працьовитість.

Проведені дослідження дозволили виявити розходження в психологічному сенсі поняття «авторитет» у педагогів ЗВО, тренерів і спортсменів (табл.6).

Таблиця 6.

Особистісні детермінанти авторитетного тренера

<i>Опитувані</i>	<i>Місця за значущістю</i>		
	1-ше	2-ге	3-тє
Викладачі фізичної культури ЗВО	Уміння навчати свого виду спорту	Індивідуальний підхід до спортсмена	Вимогливість
Тренери	Висока репутація	Уміння навчати свого виду спорту	Досвід у роботі
Спортсмени баскетбол (жін.)	Уміння навчати свого виду спорту	Результати спортсменів, вихованих тренером	Емоційна урівноваженість тренера
Міні-футбол (жін.)	Працьовитість тренера	Вимогливість	Об’єктивність, справедливість
Легка атлетика (чол.)	Уміння навчати свого виду спорту	Працьовитість тренера	Досвід у роботі

Фактори авторитетності тренера, що були відзначені опитуваними, дозволяють усвідомити тренеру, які саме особистісні і професійні особливості є ключовими для професійного зростання.

Імідж спортивного педагога

У педагогічному аспекті проблема іміджу у спорті має надзвичайно важливе значення для виховання молоді, адже високий рівень розвитку спорту та фізичної культури в країні створює впевненість у тому, що вона має високий рівень культури, освіти, науки, забезпечена кваліфікованими педагогічними та спортивними кадрами (табл.7).

Таблиця 7.

Аналіз особливостей формування іміджу у спорті

Імідж	Вияв	Формування	Проблеми	Сфера прояву
Спортивний імідж країни	Суспільна думка, інформація у ЗМІ (в країні та за кордоном), представництво у міжнародних організаціях	За допомогою державних програм, фінансування, ЗМІ, НОК, діяльності великих клубів, видатних спортсменів	Фінансові, політичні, расові, національні, регіональні історичні, термінологічні	Історична, духовна, культурна, економічна, політична, філологічна
Імідж спортивної команди	Уявлення вболівальників, любителів спорту, тренерів, інформація у ЗМІ	Через ЗМІ, вболівальників, тренерів, менеджерів, інтеграція у різноманітні турніри	Фінансові, соціальні, психологічні, юридичні, економічні	Педагогічна, юридична, соціально-психологічна, економічна
Імідж тренера	Уявлення вболівальників, любителів, спортсменів, інформація у ЗМІ	Через освіту, досвід, акредитацію, підвищення кваліфікації	Фінансові, соціально-психологічні, педагогічні	Педагогічна, психологічна, соціальна

Імідж	Вияв	Формування	Проблеми	Сфера прояву
Імідж спортсмена	Уявлення вболівальників, любителів, тренерів, інформація у ЗМІ	Через освіту, виховання, діяльність тренера, систему підготовки, ЗМІ	Фінансові, соціально-психологічні, педагогічні	Педагогічна, психологічна, психофізіологічна, соціальна

У спеціальній літературі поняття «імідж» розглядають не лише як зовнішні атрибути людини, зовнішність та поведінку, а також внутрішній зміст особистості, її психологічний тип, риси якого відповідають запитам часу і суспільства. Серед останніх, які характеризують імідж керівника нового типу, автори виокремлюють такі:

- комунікабельність (здатність легко сходитися з людьми);
- емпатійність (здатність до співпереживання);
- рефлексивність (здатність розуміти іншу людину);
- красномовність (здатність впливати словом);
- моральні цінності, психічне здоров'я, вміння долати конфлікти, вміння спілкуватися;
- життєвий і професійний досвід особистості (включаючи інтуїцію в ситуації спілкування).

Імідж спортивного тренера в узагальненому вигляді визначають як цілеспрямовано сформований образ-уявлення, що має характер стереотипу і чинить емоційно-психологічний вплив на спортсменів.

Відповідно до такого трактування основного поняття і думок відомих учених, було визначено його психолого-педагогічну суть, яка полягає в тому, що імідж як особливий психічний образ цілісно відображає особистісно-професійні якості тренера. Він може виступати засобом педагогічного впливу на учнів. Дія іміджу заснована на сильному враженні на емоційну сферу людини (іноді на його підсвідомість), а через них – на свідомість, поведінку і результати спільної діяльності.

Отже, тренер виступає як суб'єкт спортивної діяльності та взаємодії, є носієм певних динамічних характеристик або

іміджу. Однією з головних характеристик іміджу є активність та здатність впливати на мотиви, вчинки, свідомість спортсменів, їхній емоційний стан, впевненість у собі.

За результатами наукового дослідження визначено особистісні та професійні характеристики тренера, які вважають провідними самі тренери і спортсмени (на прикладі тренерів з футболу), що представлені у вигляді моделі (рис.1).

Сучасна іміджелогія виділяє кілька можливих типів іміджу, котрі можуть стосуватися спорту: дзеркальний, поточний, бажаний, а також особистісний, корпоративний, множинний, позитивний, негативний, професійний.

1. Дзеркальний. Характерний для нашого власного уявлення про себе. Він, зазвичай, позитивний, адже психологічна оцінка спортсмена чи тренера у переважній більшості випадків, завищена. На перше місце індивід виносить власні позитивні якості, тоді як негативні відходять на другий план.

2. Поточний. Характеризує погляд на спортсмена, тренера чи команду зі сторони. Саме у цій сфері знаходить своє застосування Public Relation (PR) – діяльність з налагодження зв'язків з громадськістю та формування бажаного іміджу. Упередження формує імідж людини чи організації не меншою мірою, ніж реальні вчинки. Це не просто погляд публіки, це можуть бути погляди вболівальників, фанатів, журналістів. Тому найважливішим завданням тут стає не стільки сприятливий, як вірний, правильний тип іміджу.

3. Бажаний. Відображає ідеал, до якого прагнуть спортсмени та тренери-початківці, а також нові спортивні структури чи команди. Про них є ще дуже мало інформації, яка доступна широкому загалу, тому певніше, що саме бажаний імідж може виявитися єдино можливим. Такий підхід зустрічається в інформації про нові команди та спортивні клуби.

4. Особистісний. Характеризує систему уявлень про образ конкретної людини. Особистісний імідж формується у свідомості передовсім під дією засобів масової інформації, у спорті – стосується конкретного спортсмена, тренера чи спортивного педагога.

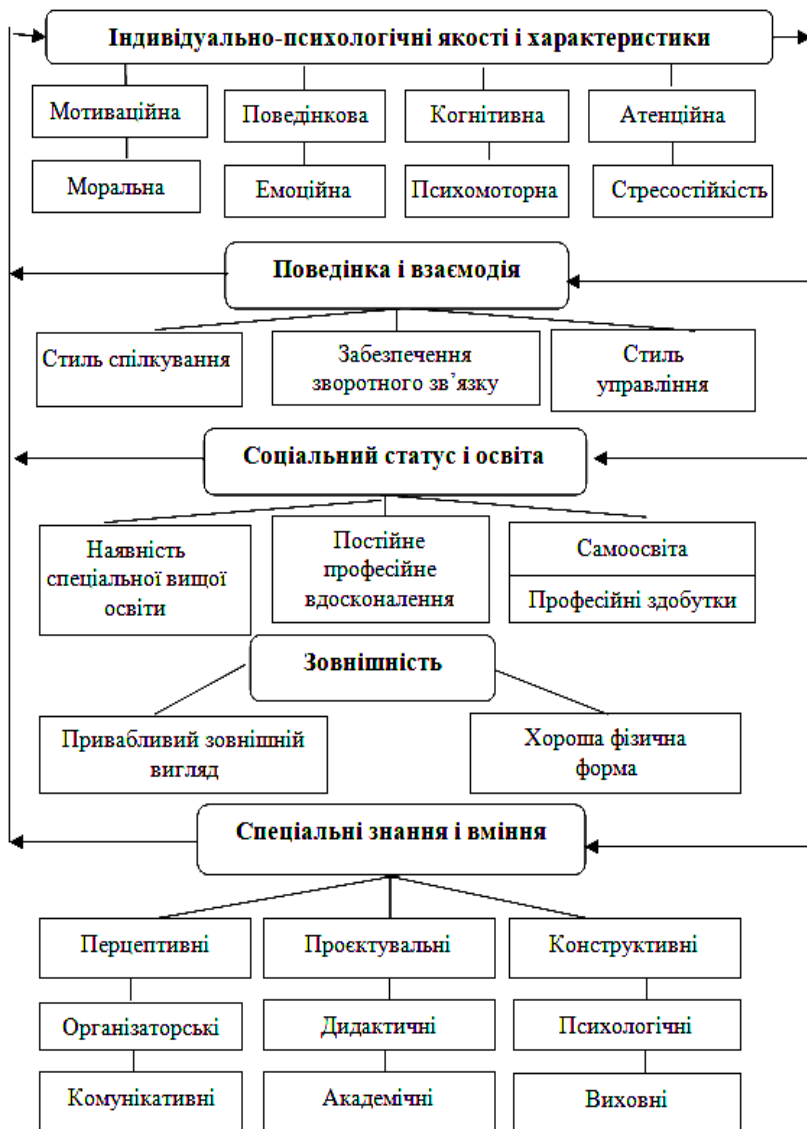


Рисунок 1. Структурна модель професійного іміджу спортивного тренера (Т. Петровська, А. Малиновський)

5. Корпоративний. Це імідж спортивної організації та спільних результатів її роботи. Він включає репутацію організації, її успіхи, ступінь стабільності. Подібний тип іміджу важливий для спортивних команд, клубів, ліг, котрі використовують власну символіку, уніформу та атрибутику. Вболівальник повинен впізнавати символіку своєї команди.

6. Множинний. Формується за наявності ряду незалежних структур замість єдиної корпорації. До досягнення хорошого єдиного іміджу прагнуть, наприклад, у конкретному виді спорту, представниками якого є багато спортивних клубів. У такому випадку кожна структурна одиниця працює на єдиний результат. Існує і зворотній процес, коли невдача в одній сфері перекреслює та нівелює іміджеві характеристики в іншій.

7. Позитивний. Це імідж спортсмена, тренера, команди, котрий заслуговує суспільного схвалення, корисний, суттєвий. Позитивний імідж характерний для тих спортсменів, які користуються заслуженою любов'ю та повагою любителів спорту.

8. Негативний. Імідж який тимчасово чи постійно притаманний спортсмену чи команді, а отже і тренеру. Такий тип іміджу передбачає наявність якостей, котрі заперечуються суспільством. Негативний імідж створюється опонентами, суперниками чи навіть самими об'єктами іміджу з метою привернути увагу. Такий варіант може конструюватися свідомо, адже малоімовірно, що він виникає спонтанно.

9. Професійний. Тип іміджу, котрому повинні відповідати представники різних професій. У спорті це може бути імідж спортсмена, тренера, менеджера. Секрет успіху професійного іміджу має пряму залежність від того, наскільки вдасться створити образ, який відповідає сподіванням інших людей

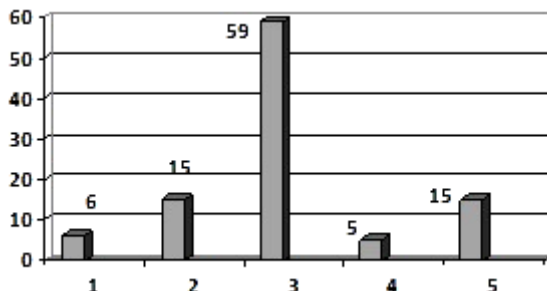
10. Функціональний. Під ним мається на увазі *ефективний професійний* імідж тренера як носія соціальної ролі, що є важливою умовою для досягнення успіху команди, який у сприйнятті спортсменів ідентифікується з командним і персональним спортивним успіхом, задоволеністю потреб спортсмена і який здатний викликати підвищення результативності змагальної діяльності.

Складові функціонального іміджу спортивного тренера (за результатами опитування тренерів та спортсменів-футболістів):

- характеристики, що відображають узагальнене поняття про статус і професійну освіту тренера (15 %);
- характеристики, що відображають сприйняття зовнішності тренера (5 %);
- індивідуально-психологічні якості і характеристики, що забезпечують ефективність тренерської діяльності (59 %);
- характеристики, що відображають особливості поведінки і взаємодії (15 %);
- спеціальні знання і вміння (6 %).

Найменше уваги респонденти приділили такій характеристиці функціонального іміджу, як сприйняття зовнішності тренера, адже дійсно, уявлення про ідеальний зовнішній вигляд у всіх людей різні, тут не може існувати єдиної думки щодо того, як повинен виглядати ідеальний тренер. Для когось це може бути ідеальна фізична форма, для інших – риси обличчя, а ще хтось може не приділяти уваги зовнішньому вигляду, адже вважає, що цей показник не може характеризувати професійність тренера.

Наступна за рангом характеристика – це спеціальні знання та вміння – лише 6 %. Можливо, це пов'язано з тим, що саме ця характеристика найгірше піддається діагностиці, її найважче визначити та перевірити. Крім того, самі респонденти мають різний рівень спеціальних знань, а це, у свою чергу, також може впливати на вибір їхньої відповіді, адже хтось може вважати, що власного ігрового чи теоретичного досвіду уже достатньо для того, аби здійснювати керівництво командою, а хтось вважає, що межі досконалості не існує, тому постійно підвищує свою професійну майстерність та працює над самовдосконаленням (рис.2).



- 1 – спеціальні знання та вміння;
 2 – характеристики, що відображають особливості поведінки та взаємодії;
 3 – індивідуально-психологічні якості та характеристики, що забезпечують ефективність тренерської діяльності;
 4 – характеристики, що відображають сприйняття зовнішності;
 5 – характеристики, що відображають узагальнене поняття про статус та професійну освіту.

Рисунок 2. Структура функціонального іміджу футбольного тренера (Т. Петровська, А. Малиновський), %

Щодо питань статусу та професійної освіти, можна зробити висновок, що не завжди високий соціальний статус супроводжує навіть найкращих професіоналів, а професійна освіта дає змогу завоювати авторитет та досягти успіху лише в тому випадку, якщо тренер правильно реалізує отримані базові знання на практиці. Розгляд особливостей поведінки та взаємодії свідчить, що це суто суб'єктивна характеристика і залежить від світосприйняття респондентів: для когось взаємодія є важливою та необхідною, а дехто вважає, що формальних відносин тренер–спортсмен цілком достатньо.

Таким чином, у структурі функціонального іміджу успішного футбольного тренера найбільший відсоток (59) належить індивідуально психологічними якостями та характеристиками, які забезпечують ефективність тренерської діяльності. Адже імідж успішного тренера формують передовсім його психологічні характеристики, витримка, професіоналізм, стресостійкість, вміння гідно вийти зі складної

ситуації, тип темпераменту, індивідуальний підхід до гравців тощо.

До індивідуально-психологічних якостей тренера, за оцінками експертів і в результаті аналізу й узагальнення, включено такі складові іміджу: мотиваційні (5,82 %); організаційні (17,97 %); когнітивні, інтелектуальні, атенційні (9,98 %); емоційні (3,33 %); стресостійкість (5,16 %); моральні (12,15 %); вольові (3,16 %); психомоторні якості (1,33 %).

Мотиваційна складова іміджу детермінована такими характеристиками: цілеспрямований, мотивований на результат, амбітний, жадає перемоги, сконцентрований на професії, фанатично любить свою роботу, зацікавлений у діяльності, патріотичний.

Організаційна складова іміджу детермінована такими характеристиками: хороший управлінець і менеджер, вміє організувати й ідейно надихнути, прямолінійний і жорсткий, відповідальний, організований і дисциплінований, самостійний в ухваленні рішень, «пробивний», пунктуальний і педантичний, акуратний, бере до уваги кожну дрібницю, працьовитий, наполегливий, може виконати будь-яке завдання, авторитарний, демократичний, впевнений у собі, з почуттям самоповаги, самокритичний, вміє прощати і карати спортсмена, прислухається до порад і вміє слухати, суворий і вимогливий, вміє мотивувати спортсмена і команду.

Когнітивна, інтелектуальна та атенційна складові іміджу детерміновані такими характеристиками: талановитий, обдарований, розумний, інтелектуальний, аналітик, спостережливий, зосереджений і уважний у процесі тренування і змагань, розважливий, володіє тактичним мисленням, демонструє тактичну гнучкість під час змагань, має стратегічне мислення і здатність до інтуїтивного прийняття рішень, філософське ставлення до дійсності, креативний, з творчим підходом до діяльності, здатний враховувати індивідуальні особливості спортсмена, сучасний, відкритий для нової інформації з бажанням вчитися.

Емоційна складова іміджу детермінована такими показниками: позитивно налаштований, життєрадісний оптиміст, емоційний та з почуттям гумору.

Стресостійкість як складова іміджу детермінована такими характеристиками: стресостійкістю в процесі змагань, психологічною та емоційною стійкістю і контролем емоцій та поведінки, стриманістю, врівноваженістю, спокійністю та холонокровністю у стресових ситуаціях.

Моральна складова іміджу детермінована такими характеристиками: людяний та розуміє проблеми і стан спортсмена, поважає колег і спортсменів, порядний, дотримується корпоративної етики та солідарності, справедливий і об'єктивний, толерантний і тактовний, вихований, культурний, чесний, безкорисливий, щедрий, відданий.

Вольова складова іміджу детермінована такими характеристиками тренера: відстоює свою точку зору до кінця, наполегливий і завзятий, сильний духом, сміливий, ризиковий, рішучий лідер.

Психомоторні якості як складова іміджу детерміновані такими характеристиками тренера: лабільний зі швидкою реакцією у різних ситуаціях, бадьорий, енергійний і активний.

Авторитет у спортивному середовищі (4,16 %); професіоналізм і освіта (10,48 %) детерміновані, за оцінками експертів, такими показниками: авторитетна і шанована у спортивному середовищі особа, перспективний і успішний тренер, везучий, щасливий, професіонал у своїй справі, компетентний, зі знанням предмета професійної діяльності, має багатий досвід, кваліфікований, творчий, всебічно розвинений, ерудит.

Зовнішня презентабельність, привабливість, демонстрація успішності (3 %); демонстрація доброго здоров'я і фізичної форми (2 %), детерміновані, за оцінками експертів, такими показниками: стильний, охайний, сексуально привабливий, харизматичний, здоровий, без шкідливих звичок, веде здоровий спосіб життя, фізично підготовлений, атлетичний, спортивний.

Особливості поведінки та взаємодії детерміновані такими характеристиками спілкування і ставлення до спортсмена (14,98%): відкритий, відвертий, добрий, доброзичливий, довірливий, комунікабельний, товариський, терплячий,

турботливий, підтримає у важку хвилину, уважний до спортсмена, суворий і вимогливий.

До спеціальних знань і вмінь тренера, за оцінками експертів і в результаті аналізу та узагальнення, включено такі складові іміджу (6,49 %): дидактичні, виховні, розвиваючі та гуманістичні, психологічні та педагогічні, які детерміновані, за оцінками експертів, такими вміннями та здібностями тренера: вміє доступно донести інформацію спортсменам, добре поставлене образне мовлення, стежить за своєю вимовою, знає анатомію і фізіологію людини, знає історію та теорію футболу, читає новітню літературу на спортивну тематику, володіє методикою навчання і тренувального процесу, володіє загальними знаннями з психології, вмільний психолог, допомагає в становленні особистості спортсмена, бере участь у житті футболіста, дає поради, мотивує, грамотний педагог, любить дітей і працює з молоддю.

ЗАПИТАННЯ Й ЗАВДАННЯ

➤ Напишіть своє резюме для роботодавця, виокремлюючи ті характеристики, які ви вважаєте найбільш значущими для особистості спортивного педагога.

➤ Доповніть та означте одним виразом ці твердження:

- для того, щоб стати хорошим педагогом потрібно бути тактовним і справедливим, тобто бути ...

- визнавати рівноправність дитини й педагога, тобто бути ...

- орієнтуватися на зальнолюдські цінності, враховувати потреби та індивідуально-психологічні особливості дитини, що об'єднує поняття ...

- оцінювати свої особистісні й професійні якості та самовдосконалюватися, що означає ...

➤ Що, на вашу думку, більш важливо для учителя: загальна ерудиція чи здатність педагога працювати по шаблону; творче мислення чи знання історії педагогіки; наявність спеціальних педагогічних знань чи почуття викладача; високий рівень загальної культури і моральності чи відсутність емпатії?

➤ Обґрунтуйте ознаки соціально-психологічних складових авторитету тренера-викладача: наявність керівної посади (авторитет влади), довіра до професійних та ділових якостей (референтність), емоційна привабливість, дружелюбність (атракція). Яка складова авторитету, на ваш погляд, є важливішою?

➤ Який елемент педагогічної культури найбільше впадає у вічі під час першого спілкування із педагогом?

➤ Які б ви висунули вимоги до особистості спортивного педагога? Які існують позитивні чи негативні стереотипи щодо цього?

➤ Зазвичай одні педагоги чи тренери викликають симпатію, а інші – ні. Чому, на вашу думку, так трапляється?

➤ Чи враховуєте ви особисті якості тренера, коли плануєте у нього займатися, чи тільки професійні?

➤ Чи вважаєте ви почуття гумору професійно важливим для спортивного педагога?

ПРАКТИКУМ

Вправа 1. Виконати методику «Діагностика професійно важливих якостей тренера» (Т. Петровська, А. Малиновський). Проаналізуйте результати та зробіть творчі висновки.

Просимо Вас прочитати запропоновані характеристики тренера та оцінити:

1. Ваше ставлення до кожної якості тренера для успіху тренерської діяльності та команди, де:

0 – не важливо;

+1 – скоріше важливо, ніж неважливо;

+2 – важливо;

+3 – дуже важливо.

2. Ступінь прояву кожної характеристики у вас, як майбутнього тренера-викладача, де:

0 – не проявляється;

+1 – помірно проявляється;

+2 – сильно проявляється;

+3 – дуже сильно проявляється.

Відповіді позначте символами «+» або «√». Отримані результати означають середнє арифметичне.

Ваше ставлення до кожної якості тренера для успіху тренерської діяльності				Показники для оцінювання	Ступінь прояву кожної характеристики у вас			
0	1	2	3	Група показників № 1 <i>Авторитет у спортивному середовищі</i>				
				1. Авторитетний у спортивному та педагогічному середовищі				
				2. Користується повагою у спортивному середовищі				
				3. Перспективний та успішний				
				4. Щасливий, успішний				
Середнє					Середнє			
				Група показників № 2 <i>Професіоналізм і освіта</i>				
				5. Професіонал своєї справи				
				6. Компетентний, зі знанням предмета діяльності				
				7. Кваліфікований				
				8. Освічений				
				9. Має багатий досвід				
				10. Всебічно розвинений ерудит				
Середнє					Середнє			
				Група показників № 3 <i>Зовнішність, фізична форма, психомоторні якості</i>				
				11. Зовнішній вигляд: стильний, охайний				

				12. Харизматичний					
				13. Здоровий					
				14. Фізично підготовлений, атлетичний, спортивний					
				15. Лабільний, зі швидкою реакцією					
				16. Бадьорий, енергійний					
				17. Активний					
			Середнє					Середнє	
				Група показників № 4 <i>Мотиваційний компонент</i>					
				18. Цілеспрямований, мотивований на результат					
				19. Амбіційний					
				20. Жадає перемоги					
				21. Сконцентрований на професії					
				22. Фанатично любить свою роботу					
				23. Висока зацікавленість у діяльності					
			Середнє					Середнє	
				Група показників № 5 <i>Організаційний компонент</i>					
				24. Хороший управлінець і менеджер					
				25. Вміє організувати колектив					
				26. Вміє ідейно надихати					
				27. Відповідальний					
				28. Організований					
				29. Дисциплінований					
				30. Самостійний у прийнятті рішень					
				31. Пунктуальний					
				32. Педантичний, акуратний					

			33. Працьовитий, завзятий					
			34. Впевнений у собі					
			35. З почуттям самоповаги					
			36. Вміє і вибачати і карати спортсмена					
			37. Вміє слухати					
			38. Вміє мотивувати спортсмена та команду					
Середнє				Середнє				
			Група показників № 6 <i>Когнітивний компонент</i>					
			39. Талановитий, обдарований					
			40. Розумний, інтелектуальний					
			41. Аналітик					
			42. Спостережливий					
			43. Зосереджений та уважний у процесі тренування і змагань					
			44. Розсудливий і розважливий					
			45. Має тактичне мислення					
			46. Демонструє тактичну гнучкість					
			47. Має стратегічне мислення					
			48. Має здатність до інтуїтивного прийняття рішень					
			49. Креативний, з творчим підходом до діяльності					
			50. Здатен враховувати індивідуальні особливості спортсмена					
			51. Сучасний, відкритий для нової інформації, з бажанням вчитися					
Середнє				Середнє				

				Група показників № 7 <i>Емоційний компонент</i>					
				52. Позитивно налаштований					
				53. Життєрадісний оптиміст					
				54. Емоційний					
				55. Має почуття гумору					
Середнє					Середнє				
				Група показників № 8 <i>Стресостійкість</i>					
				56. Стресостійкий у процесі змагань					
				57. Психологічно стійкий, контролює емоції і поведінку					
				58. Стриманий, врівноважений, спокійний					
				59. Холоднокровний					
Середнє					Середнє				
				Група показників № 9 <i>Моральний та вольовий компонент</i>					
				60. Людяний, розуміє проблеми і стан спортсмена					
				61. З повагою ставиться до колег і спортсменів					
				62. Порядний					
				63. Дотримується корпоративної етики та солідарності					
				64. Справедливий, об'єктивний					
				65. Тактовний, вихований					
				66. Культурний					
				67. Чесний					

				68. Безкорисливий, щедрий				
				69. Відданий				
				70. Наполегливий				
				71. Відстоює свою точку зору				
				72. Сильний духом, сміливий, ризиковий				
				73. Рішучий				
				74. Лідер				
Середнє					Середнє			
				Група показників № 10 <i>Поведінковий компонент</i>				
				75. Відкритий, відвертий				
				76. Доброзичливий				
				77. Комунікбельний, товариський				
				78. Терплячий				
				79. Уважний до спортсмена				
				80. Вимогливий				
Середнє					Середнє			
				Група показників № 11 <i>Спеціальні уміння</i>				
				81. Вміє доступно донести інформацію спортсменам				
				82. З добре поставленим мовленням, стежить за своїм мовленням				
				83. Знає анатомію і фізіологію організму				
				84. Знає історію і теорію футболу, читає книги				

				85. Знає методику навчання і тренування				
				86. Має знання з психології				
				87. Допомогає у становленні особистості спортсмена				
				88. Бере участь у житті спортсмена, дає поради, мотивує				
				89. Грамотний педагог				
				90. Любить дітей, працює з молоддю				
Середнє					Середнє			

Інтерпретація результатів методики

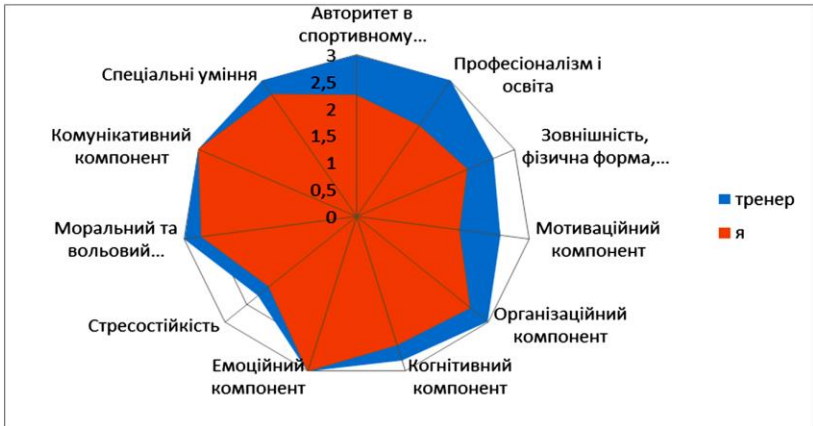
Методика діагностики професійно важливих якостей тренера дозволяє тренеру або досліднику, залежно від завдань:

1) визначити найбільш вагомі особистісні якості та соціально-психологічні характеристики для роботи з командою;

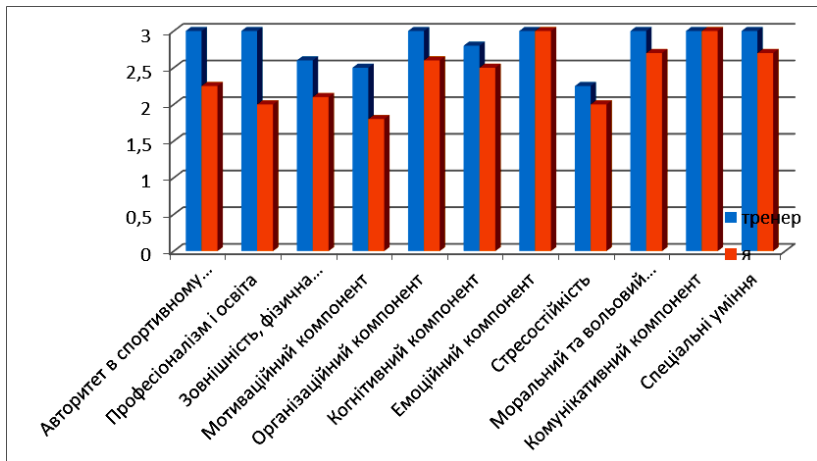
2) зробити корекцію власних характеристик на основі отриманих результатів;

3) проаналізувати структуру професійно важливих якостей та ступінь їх прояву;

4) скласти психограму особистості тренера в обраному виді спорту та порівняти із власними показниками.



Приклад психограми професійно важливих якостей особистості тренера з художньої гімнастики, середнє арифметичне



Ступінь прояву професійно важливих характеристик (за результатами експертного оцінювання)

Професійно важливі характеристики тренера з футболу	Середнє арифметичне для кожної групи показників, де:
Авторитет у спортивному середовищі	0,60-1,19 – низька вагомість якостей або характеристик; у тренера майже не проявляється
Професіоналізм і освіта	
Зовнішність, фізична форма, психомоторні якості	
Мотиваційний компонент	
Організаційний компонент	
Когнітивний компонент	
Емоційний компонент	
Моральний та вольовий компонент	
Комунікативний компонент	
Спеціальні уміння	1,20-1,79 – помірна вагомість якостей або характеристик; у тренера помірний прояв
	1,80-2,39 – середня вагомість якостей або характеристик; у тренера достатній прояв
	2,40-3,0 – висока вагомість якостей або характеристик; у тренера високий прояв

**Заповніть карту самооцінки та самовдосконалення
перцептивних умінь**

Педагогічні якості, уміння та здібності	Ступінь прояву якості, уміння (високий, середній, низький)	Шляхи та методи самовдосконалення
Авторитет в спортивному середовищі		
Професіоналізм і освіта		
Зовнішність, фізична форма, психомоторні якості		
Мотиваційний компонент		
Організаційний компонент		
Когнітивний компонент		
Емоційний компонент		
Моральний та вольовий компонент		
Комунікативний компонент		
Спеціальні уміння		

Література **Основна**

1. Петровська ТВ. Майстерність спортивного педагога: навч. посібник. Київ:Олімпійська література; 2015. 184 с.

2. Малиновський А, Петровська Т. Особистісні детермінанти іміджу успішного тренера з футболу. Молодіжний науковий вісник Східноєвропейського національного університету ім. Л. Українки. Фізичне виховання і спорт. 2016;23:132-8.

3. Малиновський А, Петровська Т. Соціально-психологічні складові в структурі іміджу тренера з футболу під час роботи з командами різного рівня. Молодіжний науковий вісник Східноєвропейського національного університету ім. Л. Українки. Фізичне виховання і спорт. 2017;28:217-23.

Допоміжна

4. Воронова ВІ, Петровська ТВ, Ковальчук ВІ, Смоляр П. Психологічне дослідження особистості як суб'єкта спортивної діяльності. Теорія і методика фізичного виховання і спорту. 2020;2:116-123.

5. Малиновський А. Організованість та ставлення до діяльності в структурі іміджу тренера з футболу при роботі з командами різного рівня. Науковий часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова. Серія: Науково-педагогічні проблеми фізичної культури (фізична культура і спорт). 2018;1(95):36-40.

6. Петровська ТВ, редактор. Технології психолого-педагогічного супроводу та розвитку суб'єктів спортивної діяльності: монографія. Київ: Видавець Позднішев; 2021. 165 с.

7. Позднішев ЄВ. Імідж у спорті: психологічний ракурс аналізу: монографія. Київ: Видавець Позднішев; 2018. 412 с.

8. Позднішев ЄВ. Особливості використання психотехнологій формування та підтримки іміджу тренера в умовах глобалізації. East European Science Journal. Warsawa. 2018;1(29):13-17.

9. Позднішев ЄВ. Соціально-психологічні особливості впливу засобів масової інформації на формування іміджу у спорті. East European Science Journal. Warsawa. 2019;1(41):41-45.

ПЕДАГОГІЧНА ТЕХНІКА

Ключові поняття: дидактичні уміння, здібності, емоційна виразність, педагогічна техніка.

- Зміст внутрішньої педагогічної техніки
- Зміст зовнішньої педагогічної техніки
- Техніка і культура мовлення
- Педагогічна техніка під час дистанційного

навчання

Педагогічна техніка – сукупність професійних умінь, що виявляються в гармонійній єдності внутрішнього змісту діяльності педагога і його зовнішньої виразності.

У поняття «педагогічна техніка» прийнято включати внутрішню і зовнішню техніку.

Зміст внутрішньої педагогічної техніки

Внутрішня техніка педагога – уміння управляти власним психічним і фізичним станом з метою створення такого внутрішнього самопочуття, що є найбільш доцільним під час вирішення конкретного педагогічного завдання.

Внутрішня педагогічна техніка складається із таких елементів:

- 1) управління культурою рухів, психофізична свобода;
- 2) управління емоційним станом;
- 3) управління соціально-перцептивними уміннями (увага, ува, спостережливість);
- 4) управління тактикою і стратегією педагогічного мислення.

Управління культурою рухів та психофізична свобода.

Почуття відповідальності, пов'язане з публічним виступом, боязнь видатися смішним, незграбним, боязнь невдачі, необхідність діяти у заданій педагогічній ситуації впливають на самопочуття, можуть викликати страх та надмірне хвилювання навіть у досвідченого педагога. Це призводить до скутості та незграбності рухів. Психофізична, або м'язова свобода, релаксація, здобуття творчого самопочуття педагога залежить від правильного розподілу м'язової енергії. М'язова

свобода – це такий стан, за якого на кожне положення тіла в просторі або рух витрачається рівно стільки м'язових зусиль, скільки це положення або рух вимагають. Здатність доцільно розподіляти м'язову енергію – головна умова пластичності тіла. Вимога точної міри м'язових зусиль для кожного руху й для кожного положення тіла в просторі – головний закон пластики. Людина за певних умов, наприклад, публічної дії, втрачає здатність підпорядковувати свою фізичну поведінку цьому головному закону.

Творчій роботі особистості педагога заважають складні умови публічної творчості. Вони полягають у тому, що вчитель, котрий виходить перед аудиторією, потрапляє у певну залежність від неї. Це штовхає його на бажання будь-що сподобатися. Ця залежність (несамостійність) викликає стан безпорадності, розгубленості, скутості, напруженості, хвилювання, страху, що створює неприродний стан неправильного педагогічного самопочуття (напруження). Саме воно і є головною перешкодою для вільної творчості. З цим станом у практичній діяльності можна боротися за допомогою вивчення методики викладання, педагогічної технології, створення в собі того стану, який наближає вчителя до нормального, за якого тільки й можна педагогічно доцільно діяти. Такий стан можна назвати творчим самопочуттям.

Точність і злагодженість рухів залежать від кількох життєво важливих функцій нервової системи, одна з яких – координація рухів. Це надзвичайно важлива якість, не вроджена, а набута й розвинена у процесі досвіду, повсякденного виконання різних вольових дій у побутовій, професійній та іншій діяльності. Добре відомо, що перед аудиторією у невідготовленого педагога може порушуватись координація рухів. Це призводить до того, що йому необхідно відновлювати й автоматизувати такий простий акт, як, наприклад, ходьба. Людина ходить у повсякденному житті несвідомо, але за умов публічного виступу ця дія починає вимагати довільної уваги й вольових зусиль, що викликає перевантаження свідомості невластивою їй роботою й позбавляє можливості займатися більш важливими завданнями. За таких умов свідомість учителя зайнята не педагогічним завданням, а успішним переміщенням

свого тіла в межах класу. Шлях подолання цієї проблеми полягає перш за все у знанні своєї справи, яка дає впевненість і з якої кристалізується внутрішня свобода, що знаходить своє вираження у фізичній поведінці людини, у пластичі її тіла. Переконаливим підтвердженням цього є повторне виконання вправи, під час чого тіло людини стає більш пластичним, не таким незграбним, як це було у першому варіанті. Отже, зовнішня свобода – результат внутрішньої свободи. Втрата фізичної свободи виражається у педагога переважно у м'язовому перевантаженні, тобто м'язовому перенапруженні. Багатьом педагогам відоме відчуття втоми після проведеного уроку або лекції.

Розуміння свободи м'язів як абсолютно повного розслаблення всього м'язового апарату є хибним, оскільки у цьому стані м'язи не можуть бути готовими до дії у потрібну мить, що є найважливішим. За повного розслаблення неможливо навіть зберегти нормальне положення тіла. Тому коли ми говоримо про м'язову свободу, йдеться передусім про правильний розподіл м'язового напруження, яке створює оптимальні умови для включення всього рухового апарату в дію, згідно з головним законом пластики. Таким чином, відсутність м'язової свободи педагога може виражатися, по-перше, у наявності напруження там, де його не повинно бути, по-друге, у надмірному напруженні (перенапруженні) тих м'язів, участь яких певною мірою необхідна для конкретної фізичної дії. Зазначимо ще й те, якщо вчитель під час педагогічної діяльності витрачає дуже велику кількість фізичної енергії, то його психічні здатності (думки й почуття) беруть участь у творчому процесі незначною мірою. Взаємозалежність між м'язовою свободою та увагою є безпосередньою: чим зосередженіша людина внутрішньо, тим менше напружені її м'язи, й навпаки, чим більше напружені м'язи, тим слабша активність уваги (зосередженість). Тому якщо педагогу вдалося зосередити свою увагу на заданому об'єкті, то надмірне м'язове напруження зникає саме по собі. Отже, поряд з навчанням, оволодінням об'єктом уваги потрібно навчитися звільняти тіло від зайвого напруження, тоді зосередити увагу буде значно

легше. Увага та психофізична свобода розвиваються тільки паралельно.

Процес звільнення від зайвого м'язового напруження в спеціальному тренінгу має відбуватися у такій послідовності: 1) свідоме вольове зусилля, спрямоване на вивільнення м'язів від зайвого напруження; 2) свідоме вольове зусилля, спрямоване на оволодіння заданим об'єктом уваги; 3) перетворення мимовільної уваги на довільну, на захоплення й виникнення відчуття внутрішньої свободи; 4) відчуття повної свободи (мимовільне зникнення залишків м'язової несвободи як у зовнішніх, так і у внутрішніх органах). Культура рухів педагога є одним із важливих елементів педагогічної техніки. Вона передбачає знаходження найкращого співвідношення жестикуляції та інших засобів спілкування.

Управління емоційним станом у педагогічному процесі.

Психічний склад особистості педагога, запас життєвих вражень, рівень емоційної чутливості визначають особливість його емоційної сфери. Розвинений емоційний інтелект, емпатія, здатність до педагогічної рефлексії, самоконтроль прояву емоцій і, в той самий час, емоційна виразність є важливими вимогами до особистості педагога.

Викликати в собі за допомогою рухів, ліній, барв, звуків, образів, виражених словами, пережите почуття і передати його так, щоб інші пережили те саме, – у цьому полягає педагогічна техніка. Педагогічна майстерність є людською діяльністю свідомої передачі однією людиною певних зовнішніх ознак почуттів, які нею переживаються, іншим людям, які заражаються цими почуттями й переживають їх. Вміння налаштувати свідомість на роботу з учнями вимагає від учителя рухливості, тренованості, гнучкості психофізичного апарату, швидкої реакції на зовнішні впливи, вміння використовувати багатства своєї емоційної пам'яті, яка реалізується через фантазію та уяву.

На ґрунті педагогічної техніки у студента можуть бути сформовані необхідні задатки і здібності – перевтілення, переконливість, чарівність, створення ситуації успіху.

Педагогічне перевтілення здійснюється за допомогою внутрішньої техніки: давно відомий навчальний матеріал

вчитель представляє ніби вперше і заражає учнів цим враженням новизни і несподіванки; перевтілюється в учня, разом з ним проходить шлях від незнання до знання і робить це так захоплено, що дитина активно включається в спільну діяльність. Педагогічне перевтілення, навмисне відтворення емоцій, потрібних відповідно до мети уроку, не є кінцевою метою педагогічної техніки учителя. Це лише специфічний, притаманний йому засіб впливу на учнів. Сенс такого впливу полягає не тільки в розумінні вихованцями суті емоційних станів педагога, а й, головним чином, в його емоційній реакції у відповідь на ці стани.

Здатність педагога викликати співпереживання учнів зумовлена щирістю й справжністю його переживання. Педагогічна практика, проте, має приклади, коли педагог у ході проведення уроку залишає своїх підопічних байдужими. Головною умовою втягнення у процес учіння дітей є наявність внутрішньої потреби виразити трансльоване почуття. Це залежить не стільки від здатності учня поділяти мотиви, приводи, причини, які спонукають іншу людину радіти чи сумувати, а скоріше від збігу потреб досягнути знання, від обопільного бажання ефекту співпереживання.

Не менш істотною є й точність відтворення інтенсивності емоційних реакцій. Емоції, які перегралися або не догралися, мабуть, є найбільш уживаними складниками на практиці. Невідповідність інтенсивності переживання обставинам життя не тільки нівелює враження від учителя, а й часто призводить до викривлення сенсу того, що відбувається. Наприклад, гранично драматична ситуація може бути сприйнята учнями як комічна через надмірну афектованість педагога.

Проте сама точність відтворення модальності та ефективності емоційних реакцій, потрібних на конкретний момент, теж ще не є достатньою умовою. Саме вона, зазвичай, і призводить до парадоксального результату, коли наявні правдиві реалії, а навчіння немає. Річ у тім, що учень реалізує не тільки потребу поділяти мотиви, приводи, причини, які спонукають його радіти чи сумувати під час навчання, а й пізнавальні потреби. Він повинен розуміти не тільки

психологічний сенс, а й виразно відчувати необхідність прийняття інформації.

Педагогічна переконливість – цілісна попередня умова захоплення учнями предметом, знаннями. Душа учня комбінується і складається із живих людських елементів, емоційних згадок душі вчителя. Засобами і прийомами, необхідними у процесі створення образу вчителя, є: засоби і прийоми видобування з душі педагога емоційного матеріалу; засоби і прийоми створення з нього безкінечних комбінацій людських душ, ролей. Логічна обґрунтованість цих комбінацій і становить суть педагогічної переконливості. Логіці мають підпорядковуватися усі царини людської природи вчителя. Логіка й послідовність необхідні не тільки для дії, для відчуттів, а й у всі інші моменти педагогічної творчості: в процесі мислення, бачення, створення уяви, завдань і наскрізної дії, безперервного спілкування й пристосування. Якщо всі аспекти людської природи педагога запрацюють логічно, послідовно, з достеменною правдою й вірою, то переживання виявляться досконалими. Логічна досконалість педагогічного переживання зумовлена передусім логічною досконалістю послідовності фізичних і духовних дій, які здійснюються особистістю, де провідну роль відіграє педагогічна творча уява.

У випадку із переконливістю ми стикаємося із певного роду коригуванням процесу перевтілення. Якщо здатність до перевтілення значною мірою пов'язана з тим, наскільки новими та оригінальними, відмітними від шаблону є породження уяви педагога, то здатність бути переконливим визначається тим, наскільки уява дотримується певних обмежувальних умов, у цьому разі тих, від яких залежать логічна обґрунтованість, осмисленість його творінь.

Педагогічна чарівність, яку ще називають харизматичністю, – це привабливість педагога, що не піддається аналізу і поясненню, у якій навіть недоліки перетворюються на переваги, що можуть копіюватися учнями. Навчання має бути побудоване на позитивних емоціях. Головним у чарівності є те, що вчитель приємний учням. Разом із тим, чарівність не є ознакою, яка прямо залежить від моральних переваг особистості. Можна бути дуже доброю людиною, розумним

педагогом, але водночас позбавленою виразних ознак чарівності. Переваги таких людей пізнаються в процесі тривалого й тісного спілкування. Чарівність педагога має бути очевидною за найкоротшого контакту. Вона є привабливістю людини, яка виявляється в її зовнішньому вигляді, стилі поведінки, манері спілкування тощо. Головну із ознак чарівності можна було б визначити як доброзичливий інтерес до людей, бажання ввійти в контакт. І, навпаки, байдужість до людей абсолютно несумісна з творчою продуктивністю у царині педагогіки.

Необхідність застосування педагогічної техніки не викликає жодних сумнівів, вона є найзагальнішою умовою. Педагогічна техніка вимагає від учителя широкого діапазону емоційних проявів – від радості і здивування до суму і вини. Нецікавим є педагог однієї емоції. Навіть ті образи, в структурі емоційності яких переважають емоції однієї групи, наприклад, цікавість, вимагають додаткових емоційних забарвлень. Педагог у процесі переживання ролі повинен уміти відтворювати найскладніші емоційні акорди.

Педагогічна техніка визначається точністю емоційних реакцій у процесі роботи, яка характеризується точністю відповідності модальності та інтенсивності цих реакцій обставинам та точністю відображення міри і якості конкретного знання. Обидва аспекти найповніше та однозначно реалізуються у своєрідності динаміки емоційної реактивності.

Управління соціально-перцептивними умінями (увагою, увагою, спостережливістю) в педагогічному процесі.

Професійна увага та спостережливість є основою внутрішньої техніки педагога. Це найперша й найнеобхідніша умова правильного внутрішнього самопочуття – одного із найважливіших елементів творчого самопочуття педагога. Розвиваючи здатність бути активно зосередженим під час педагогічного процесу, необхідно прагнути для того, щоб ця здатність перетворилася на органічну потребу й виявлялася автоматично.

Педагог повинен співвідносити свою увагу із поведінкою учнів, розраховувати кожен свій рух і слово, домагатися граничної виразності. Педагогічна спостережливість дозволяє

уміти швидко й чутливо (адекватно) реагувати на зміну навколишнього середовища та стану учнів. Учителю передусім реагує за допомогою погляду, який є невичерпним джерелом інформації не тільки у розумінні психологічної характеристики ставлення до учнів, а й у процесі висловлювання тексту, створення смислу. Кінесика (наука про комунікацію жестом і виразом обличчя) та проксемика (вивчає спосіб структурування людського простору) дозволяють аналізувати обличчя та просторові співвідношення, куди входять міміка, пластика і жести. Погляд структурує зустріч двох осіб і регулює процес діалогу, особливо за зміни співрозмовника. У певному розумінні педагог привертає увагу учнів очима, щоб змусити їх бачити те, що відбувається, власними очима. Крім цього, погляд має вирішальне значення для будь-якого жесту. Один і той самий жест може означати протилежне через різні погляди.

Ні вчитель, ні учні не можуть бути весь час уважними, хоч як би вони цього не бажали. Тобто увага не може бути неперервною. Важливо вміти управляти увагою, тобто спрямовувати її у потрібне педагогу русло, переключати її. Одним із численних завдань педагога є його вміння створювати й підтримувати в собі доміную активної уваги (зосередження). Тільки активна увага здатна забезпечити необхідні умови для творчого акту. Принципи опанування елементів професійної уваги: розвиток довільної уваги у реальній площині; розвиток довільної уваги в уявній площині; розвиток комплексної уваги; розвиток уваги як засобу засвоєння творчого матеріалу для професійної діяльності.

Уява або фантазія – це процес побудови нового на основі переробки, уявної реконструкції уявлень, що залишилися у свідомості людини від минулого досвіду. Магістральним щодо будь-якої уяви чи фантазії завжди є мотив, взаємопов'язаний із творчою активністю. У момент появи мотиву – прояву творчої активності – аналізуються, коригуються і частково синтезуються вихідні дані, які ґрунтуються на проблемі, або породжується проблема, яка, у свою чергу, формує завдання (задум). Цей перший блок процесу уяви та фантазії (мотив, творча активність, вихідні дані, проблема та завдання чи задум) створюють основу для другого блоку, в якому задіяні мислення,

пам'ять, воля, сприйняття, життєвий досвід, спостереження, уявлення, бачення. Ці елементи одночасно здійснюють такі функції, як аглютинація, наголошування, гіперболізація, схематизація, типізація. Функції третього блоку реалізують відтворення або створюють витвір. Не всі функції є обов'язковими, забезпечення ідеальної мети можливе навіть під час роботи тільки кількох компонентів. Разом із тим результат, що народжується на ґрунті вирішення завдання (реалізації задуму), може й не відповідати ідеальній меті.

Управління тактикою і стратегією педагогічного мислення.

Опанування педагогічною майстерністю неможливе без формування відповідного типу особистості, якій були б притаманні такі особливості розумової діяльності, як системність знань, активність, гнучкість і самостійність розуму. У зв'язку з цим постає питання підготовки ініціативних, творчих учителів з розвинутим професійно-педагогічним мисленням.

Професійно-педагогічне мислення – це таке мислення, яке уможливорює проникання в причинно-наслідкові зв'язки педагогічного процесу, аналіз власної діяльності, відшукування наукового обґрунтування успіхів і невдач, передбачення результатів роботи. Найважливішими властивостями педагогічного мислення є проблемність, рефлексивність, комплексність, конкретність, професійна компетентність, індивідуалізація мислення.

Функції професійного мислення педагога в контексті педагогічної діяльності виступають як функції аналізу конкретних педагогічних ситуацій, постановки завдань у даних умовах діяльності, розробки планів і проєктів вирішення цих завдань, регуляції процесу здійснення наявних планів, рефлексії отриманих результатів. Конструктивно-проєктувальна функція забезпечує, по-перше, відбір і організацію змісту навчальної інформації, яка має бути засвоєна, по-друге, проєктування діяльності учнів, в якій інформація може бути засвоєна. Отже, під педагогічним (професійним) мисленням розуміють багаторівневий процес самостійного ставлення і вирішення

вчителем завдань розвитку, навчання та виховання учня і шкільного класу.

Дія або вміння діяти є підсумковим моментом у формуванні засад педагогічної майстерності майбутнього вчителя. Вона є носієм усього, що становить педагогічну діяльність, бо у дії об'єднуються в одне нерозривне ціле думка, почуття, уява та фантазія, психофізична поведінка, спілкування, творче самопочуття тощо.

Зміст зовнішньої педагогічної техніки

Зовнішня техніка педагога – уміння емоційно виразно відобразити свій внутрішній стан, думки, почуття, образи адекватної педагогічної ситуації і педагогічних завдань.

Елементи зовнішньої техніки:

1. Вербальна комунікація:

- зміст інформації;
- логічність інформації;
- відповідність форми подачі словесної інформації віку, рівню підготовленості, педагогічної доцільності (бесіда, монолог, діалог, лекція, пояснення).

2. Невербальна комунікація:

- міміка, жести, пантоміма, поза;
- контакт очей (частота, тривалість, переданий зміст);
- зовнішність (одяг, зачіска, прикраси);
- якість голосу.

Вербальна комунікація.

Інформація передається від однієї людини до іншої. Людська комунікація різноманітна за своїм внутрішнім змістом. Люди обмінюються один з одним інформацією, що становить знання про світ, про набутий досвід, про культурні та історичні цінності, про сімейні традиції, про свої суб'єктивні стани тощо. Зміст педагогічної інформації є, перш за все, передачею знань, цілеспрямованою організацією викладачем взаєморозуміння між ним і аудиторією. Основними компонентами *логічності інформації* є несуперечливість, послідовність і цілеспрямованість у викладі інформації.

Відповідність форми подачі словесної інформації віку, рівню підготовленості, педагогічної доцільності (бесіда, монолог, діалог, лекція, пояснення). Задля необхідного розуміння словесної інформації вчителю потрібно забезпечити її доступність віку і рівню підготовленості. Можна використовувати питання, які викликають інтерес; привертають увагу; переключають увагу; допомагають оцінити знання; повертають до основної теми; допомагають вести заняття; допомагають заглибитися в тему; апелюють до емоцій, що відкривають (закривають) обговорення; дозволяють зробити узагальнення, висновок, визначення; впливають на хід обговорення; підводять підсумок обговорення.

Бесіда (діалог) – найбільш поширена діалогічна подача словесної інформації, при якій викладач шляхом постановки ретельно продуманої системи питань підводить студентів до розуміння нового матеріалу або перевіряє засвоєння вже вивченого.

Лекція (монолог) – послідовна подача викладачем теми або проблеми, коли розкриваються теоретичні положення, закони, повідомляються факти, події і дається їх аналіз, розкриваються зв'язки між ними. Висуваються й аргументуються окремі наукові положення, висвітлюються різні точки зору з досліджуваної проблеми й обґрунтовуються правильні позиції. Лекція – найекономічніший шлях отримання інформації студентами, оскільки в ній педагог може повідомити наукові знання в узагальненому вигляді, почерпнуті з багатьох джерел і яких ще немає у підручниках. Вона, крім викладу наукових положень, фактів і подій, несе в собі силу переконань, критичної оцінки, показує студентам логічну послідовність розкриття теми, питання, наукового положення.

Пояснення використовується під час подачі складного матеріалу. Його ефективність залежить, головним чином, від умінь вчителя розповідати, дохідливості та доступності інформації, від поєднання його з іншими методами навчання.

Невербальна комунікація.

Жести бувають: виразні (для вираження душевних рухів); описові (показ швидкості і виду руху, розмірів, тенденції зростання або падіння); вказівні. Жестів може бути мало, але

необхідно, щоб вони відповідали *міміці*, візуальному контакту й іншим невербальним компонентам педагогічної техніки. Дуже важлива взаємодія жесту і слова. Точний вибір того чи іншого жесту і його співвідношення з мовленням у конкретній психолого-педагогічній ситуації спілкування – найважливіша, але не єдина складова оптимального жестикулювання вчителя. Не менш значущі особливості виконання окремих жестів: темп, амплітуда, завершеність малюнка руху та інші характеристики статичності і динаміки.

Помилкою під час публічного виступу будуть як відсутність жестикуляції, наприклад, схрещені руки, руки в кишенях, опущені руки, так і довільна і механічна жестикуляція.

Правила користування жестами:

- жести повинні бути недовільні;
- жестикуляція не повинна бути безперервною;
- жест не повинен відставати від слова;
- амплітуда рухів повинна бути доречною. Якщо в спортивному залі та стадіоні широка амплітуда рухів тренера буде доречною, то під час виступу з доповіддю в аудиторії треба обмежитись рухами у ліктьових суглобах.

Проблема оптимального жестикулювання передбачає не тільки виявлення його складових, а й пошук і реалізацію кожним учителем можливих шляхів і методів його досягнення, серед яких:

- постійний контроль за власною жестикуляцією;
- використання записів зйомки прихованою камерою, яка демонструє власну комунікативну поведінку вчителя протягом уроку;
- залучення колег для оцінювання власної жестикуляції;
- попереднє продумування своєї невербальної поведінки на майбутньому уроці;
- виконання спеціальних вправ тренінгу.

До характеристики жестів підходять з кількох позицій. Перш за все, жести поділяються на описові та психологічні. Описові жести (показ розміру, форми, швидкості) ілюструють

хід думок. Вони менше потрібні, але застосовуються часто. Значно важливіші психологічні жести, що виражають почуття, внутрішній стан людини. Наприклад, на подив вказують розведені в різні боки руки, на застереження – притиснутий до губ палець.

Існує підхід до характеристики жестів.

Позитивні жести.

1. Руки долонями вгору означають дружелюбність, відкритість, бажання спілкуватися. Часто цей жест супроводжується піднятими плечима. Людина ніби хоче сказати: «Що ще ви від мене хочете?» До жестів відкритості належить також розстібнутий піджак (куртка). Якщо людина довіряє співрозмовнику, то вона розстібне або, навіть, і зніме піджак в його присутності. Відкриті долоні педагога заохочують співрозмовників бути відвертими, щирими і довірливими.

2. Рука біля щоки означає, що людина знаходиться в стані роздумів. І цей жест також досить неоднозначний. Наприклад, якщо учень дивиться вдалину, причому його тіло випрямлене, а ноги міцно стоять на підлозі, то насправді він не слухає пояснення. А якщо учень нахилився вперед, сидючи на краю стільця, схилив голову набік і сперся нею на руку – він дійсно слухає.

3. Схилена набік голова означає інтерес, зацікавленість, створює враження інтенсивного слухання. Про це слід пам'ятати вчителю, якому за мінімум часу потрібно повідомити максимум інформації. Коли слухачі втрачають «хід думки», то голови випрямляються, плечі спочатку піднімаються, потім опускаються, погляд починає ковзати по стелі, стінах, інших людях, і, нарешті, тіло приймає позу, спрямовану до виходу з приміщення. У цьому випадку вчитель, лектор повинен зрозуміти, що йому невербально передають: «Досить».

4. Маніпуляції з предметом (прикушування кінчика будь-якого предмета: дужки окулярів, олівця, ручки) свідчать про невпевненість під час вирішення проблеми, потребу в додатковій інформації. Маніпуляції з предметами часто є приводом виграти час. Наприклад, коли людина повільно знімає окуляри, ретельно витирає скельця (деякі люди можуть це робити по п'ять разів на годину), або коли окуляри знімають і

людина починає гризти або просто тримати в роті кінець дужки. Оскільки говорити з будь-яким предметом у роті складно, то людина отримує можливість відмовчатися, займаючись тим часом пошуком нової інформації або нових варіантів вирішення проблеми. Крім цього, вирішуючи складне питання, багато людей починають ходити вперед–назад.

Негативні жести.

1. Руки, схрещені на грудях, – це захисна, оборонна реакція або фіксована позиція, з якої людина не хоче зрушити. Інший вид жестів, пов'язаних зі схрещуванням рук, полягає в тому, що одна рука рухається поперек тіла у напрямку до іншої, але замість того, щоб вхопитися за цю руку, вона торкається сумочки, браслета, годинника або іншого предмета. Такий жест роблять, щоб приховати схвильованість і нервозність.

2. Схрещені ноги також є захисним бар'єром, ознакою негативного або оборонного ставлення людини до оточуючого.

3. Закидання ноги на ногу з утворенням кута свідчить про те, що присутній дух суперництва і протиріч. Люди зі швидкою реакцією, яких важко переконати під час суперечки, часто сидять, закинувши ногу на ногу і обхопивши ногу руками. Це ознака впевнених людей, до яких потрібен особливий підхід для досягнення взаємопорозуміння.

4. Переплетені пальці рук означають розчарування і бажання людини приховати своє негативне ставлення. Цей жест має такі варіанти: схрещені пальці рук підняті на рівні грудей, руки лежать на столі, на колінах, коли людина сидить, або внизу перед собою, коли людина стоїть. Існує залежність між положенням рук і силою негативного почуття, яке відчуває людина, тобто з людиною важче буде знайти спільну мову.

5. Захист рота рукою є першою ознакою обману. Наприклад, якщо п'ятирічна дитина скаже неправду своїм батькам, то відразу прикриє рот однією або обома руками. У дорослого цей жест трансформується в інші, наприклад, коли рука прикриває рот, а великий палець притиснутий до щоки. Витончений, замаскований варіант попереднього жесту може виражатися в легкому дотику до носа.

Під час зчитування (інтерпретації) сигналів тіла необхідно враховувати такі правила:

1) адекватна інтерпретація вимагає комплексного аналізу невербальних засобів: неприпустимо виокремлювати якусь деталь і робити на її основі далекоюсяжні висновки;

2) необхідно враховувати специфіку невербальних каналів у різних народів;

3) слід намагатися не приписувати свій досвід, свої здобутки іншій людині, варто проникати в її внутрішній стан.

Жести самого вчителя повинні бути естетичними (адже вони є елементом загальної культури людини), невимушеними, стриманими, доцільними і конгруентними, тобто повинні відповідати словесним сигналам.

Пантоміма – це виразні рухи всього тіла або окремої його частини. Вона створює загальний образ людини. Наприклад, гарна, виразна постава висловлює внутрішню гідність особистості. Найчастіше постава є результатом спеціальних вправ і сформованої звички. Допмагають заняття спортом, спеціальні прийоми: увити, що стоїте навшпиньки, або ж постояти біля стіни тощо. Вчителю необхідно виробити манеру правильно стояти перед учнями на уроці: ноги на ширині 12-15 см, одна нога трохи висунута вперед. Не можна забувати про погані звички: похитування, тупцювання, манеру триматися за спинку стільця, крутити в руках сторонні предмети, чухати голову, терти ніс, триматися за вухо тощо. Важливим тут є самоконтроль учителя, вміння подивитися на себе збоку, очима дітей.

Слід звернути увагу на ходу, яка теж несе інформацію про стан людини, її здоров'я, настрій, вік, характер, іноді – професію. Загалом можна стверджувати, що люди, які ходять швидко і розмахують руками, мають ясну мету і готові негайно її реалізувати. Ті, що зазвичай тримають руки в кишенях, навіть у теплу погоду, найчастіше критичні і потайні. Люди, що знаходяться в пригніченому стані, також швидко ходять, тримаючи руки в кишенях, тягнуть ноги і рідко дивляться вгору.

Якщо людина зайнята вирішенням певних проблем, то часто ходить у так званій медитативній позі: голова опущена, руки зчеплені за спиною, хода повільна. Самовдоволені, дещо

помпезні люди ходять з піднятим підборіддям, їхні руки рухаються підкреслено інтенсивно, ноги «як дерев'яні» – така хода характерна для лідера. Хода повинна гармоніювати з особистістю педагога. Адже прикро, коли молодий учитель ходить, як стара слабка людина, а тендітна вчителька – як солдат.

Візуальний контакт (контакт очей) – це погляд співрозмовників, фіксований один на одному, що означає зацікавленість партнером і зосередженість на тому, що він говорить. Погляд відіграє роль керуючого впливу, забезпечуючи зворотний зв'язок, інформацію про поведінку партнера і ступінь його залучення в комунікації.

Дослідження показують, що, розмовляючи, люди дивляться один на одного в середньому 35-50 (30-60) % часу, протягом якого відбувається розмова. Зазвичай, погляд спрямований на очі співрозмовника і затримується на них 5-7 с. На співрозмовника частіше дивиться той, хто слухає, а не той, хто говорить. Люди відводять очі, коли ставлять запитання, від яких вони почуваються незручно, відчувають провину. Якщо ж люди під час розмови дивляться один на одного більше 60 % часу, то вони, очевидно, більше зацікавлені співрозмовником, а не тим, що він говорить. Це може бути у двох випадках: коли співрозмовника вважають цікавим (у такому випадку зіниці будуть розширені), або коли людина налаштована вороже і невербально посилає виклик (в такому випадку зіниці будуть звужені). Однак слід пам'ятати, що розширені (а іноді звужені) зіниці можуть свідчити про розслабленість, вживання алкоголю, наркотиків. До того ж потрібно враховувати якість освітлення і наявність хвороб.

Люди, у яких переважає абстрактне мислення, прагнуть до більшої кількості візуальних контактів на відміну від тих, чиє мислення має конкретний характер. Якщо людина нечесна або щось приховує, то її очі зустрічаються з очима співрозмовника менше 30 % всього періоду спілкування.

У педагогічній діяльності візуальний контакт виконує таку важливу функцію, як емоційне живлення. Тобто, відкритий, доброзичливий погляд учителя в очі дитині потрібен не тільки для встановлення контакту, а й для задоволення емоційних

потреб учня. І у навчанні, і в позаурочний час вихованці повинні відчувати не тільки строгий контроль з боку педагога, а й ласкавий погляд дорослого, що додасть впевненості в собі, у своїх силах. Тому вчителю важливо навчитися тримати в полі зору всіх учнів. Оптимальний ритм обміну поглядами на уроці: індивідуальний контакт чергується з охопленням очей усього класу, саме цим і створюється так зване робоче коло уваги.

Чергування, переключення погляду важливо і під час вислуховування відповіді учня: дивлячись на нього, вчитель дає йому зрозуміти, що він його чує, вслухається, отже, зацікавлений, оцінить об'єктивно. Переводячи погляд на клас, вчитель привертає увагу інших учнів до того, хто відповідає.

Учитель повинен враховувати, що його погляд діє тим сильніше, чим ближче він до учня. Стійкий візуальний контакт свідчить про зацікавленість, відкритість, однак не варто перебирати міру. Занадто стійкий, пильний погляд учень може зрозуміти по-своєму: учитель підозріливий, стежить за мною, чіпляється до мене. Через це дитина може відчувати себе пригнічено.

Байдужий, ковзаючий погляд теж неприємний: незрозуміло, бачить тебе учитель чи дивиться «крізь тебе». Загалом свідомий розвиток візуальної техніки є ефективним шляхом здійснення комунікативної взаємодії в педагогічному процесі.

В зовнішності потрібні скромність, елегантність, почуття міри, розуміння ситуації. Зовнішність учителя впливає і на його власний психічний стан, адже невдоволення собою пригнічує, а впевненість у створенні приємного враження на учнів знімає скутість, надає сил. Звідси і вимога до зовнішнього вигляду педагога – естетика одягу, міміки, постави, жесту. Естетична виразність виявляється в привітності, стриманості рухів, доцільних жестах, в поставі і ході.

Голос педагога має такі характеристики: висота, тривалість, сила, діапазон, тембр, польотність, гнучкість.

Висота. Мовлення педагога тільки тоді буде мистецтвом, коли звук буде не вищим тієї ноти, яка потрібна.

Тривалість. Щонайменше відхилення у тривалості ноти в той чи інший бік, збільшення чи зменшення на відміну від того,

що потрібно, знищує досконалість й унаслідок цього – майстерність.

Сила звуку. Звучність голосу регулюється залежно від обстановки. Тихий голос робить враження непевності в собі, занадто голосний дає підставу думати про агресивність людини. Сила звуку залежить від особливостей роботи органів мовного апарату.

Діапазон – це обсяг голосу. Межі його визначаються найвищим і низьким тоном. Звуження діапазону голосу веде до монотонності, що може притупити сприйняття учнів.

Тембр – забарвлення звуку, яскравість, індивідуальність.

Польотність – здатність посилати свій голос на відстань і регулювати гучність.

Гнучкість, рухливість – вміння змінювати висоту голосу.

Найважливішою умовою мовлення є точність звучання.

Зовнішня педагогічна техніка – одна з форм поведінки вчителя, яка включає набір прийомів особистого впливу педагога на учнів:

- педагогічне спілкування;
- висування вимог;
- створення необхідної дисципліни в класному колективі;
- створення (постановки) перспективних ліній у житті класу («завтрашньої радості» – А. Макаренко);
- організації й режиму діяльності класу;
- стимулювання діяльності колективу, у тому числі застосування морально-дисциплінарного впливу (системи покарань) тощо;
- техніку і культуру мовлення (мистецтво висловлення своїх думок, почуттів, настроїв).

Педагогічне спілкування – сукупність умінь, навичок, прийомів, що дозволяють спілкуватися викладачу з учнями на уроці і поза ним.

Прийоми успішного педагогічного спілкування: якщо ви йдете в незнайомий клас, постарайтеся зробити найбільш сприятливе враження. Учні будуть ловити кожне ваше слово,

уважно стежити, як ви одягнені, як ви рухаєтеся. Перший урок визначає подальшу вашу роботу в цьому класі.

Комунікативна атака – завоювання ініціативи у спілкуванні і цілісна комунікативна перевага, що згодом забезпечує управління спілкуванням з класом.

З усіх складних питань, проблем відносин з класом на всіх етапах уроку радьтеся з дітьми. Переконайте учнів, що їхня думка має значення для вас. Однак, щоб не поставити себе в скрутне становище, не влаштовуйте голосування. Краще обговоріть з учнями вашу загальну проблему і запропонуйте кілька варіантів її вирішення, враховуючи і запропоновані дітьми.

Техніка висування вимог.

Педагогічна вимога – це подача школяреві культурної норми ставлення до людини, праці, науки, прекрасного, суспільства. Рух у прийнятті та реалізації педагогічної вимоги повинен бути від ставлення до поведінки.

Правила висування педагогічної вимоги.

1. Вимога повинна бути доведена до логічного кінця. Складність реалізації цього технологічного положення полягає в умінні педагога охопити увагою всіх дітей.

2. Вимога повинна підкріплюватися чіткою командною програмою дій. Дитина недисциплінована, коли їй погано. Щоб цього не відбувалося, педагогічну вимогу необхідно підкріплювати чіткою інструкцією.

3. Вимога має бути доступною на даний момент розвитку дитини. Педагог ніби ігнорує деяке порушення культурних норм, не помічає низького рівня в організації певних сторін діяльності.

4. Позитивний характер вимоги – запропонувати дітям певну програму дій, що має для них сенс, так, щоб кожна дитина в кожен момент своєї взаємодії з педагогом мала змістовне наповнення цієї взаємодії. Відмова від частки «НЕ»!

5. Переакцентування уваги на деталі. Воно може здійснюватися і через постановку питань, але в будь-якому випадку необхідно домагатися створення враження легкості і добровільності виконання вимоги. Педагог подумки переглядає весь процес виконання дитиною відповідної дії і зупиняє свою

увагу на якомусь елементі. Це правило люблять веселі педагоги, вони легко знаходять цікаву деталь у плануванні дій дитини і концентрують всю її увагу на цьому.

6. Ситуація успіху – це суб'єктивне відчуття, особливий стан задоволення підсумком фізичного або психічного напруження виконавця справи, творця явища. Відчуття успіху народжується у суб'єкта, який зумів подолати свій страх, своє невміння, сором'язливість, нерозуміння, боязкість, розгубленість, утруднення тощо.

Техніка створення необхідної дисципліни в класному колективі.

Найкращий спосіб налагодити дисципліну в класі – зацікавити учнів. У цьому допоможе лаконічність. Матеріал, який подається чітко і коротко, краще сприймається дітьми будь-якого віку і добре у них відкладається. Голос не обов'язково повинен бути гучним, щоб діти на уроці прислухалися до нього і виконували побажання вчителя.

Урок – не місце для з'ясування стосунків. Учень, що не поважає вчителя та інших учнів – не рідкість. Багато дітей буквально провокують своєю поведінкою педагога або оточуючих, щоб затіяти сварку, почати розбірки, відняти час у всього класу. Не можна піддаватися на такі провокації, намагатися знайти винних, розбиратися в ситуації прямо на занятті. Якщо у дітей є претензії один до одного або до вчителя, потрібно озвучити, що обговорення питання буде тільки після уроку.

Учитель і учень постійно спілкуються, будь-яка дія першого відгукується в другому. Щоб надати своїм словам максимальної значущості, педагогу слід дивитися прямо в очі того, до кого звернена його мова. При цьому до слухача варто розвернутися всім тілом та обличчям.

Техніка створення (постановки) перспективних ліній у житті класу.

Виокремлюють три групи перспектив: близькі (відбудуться в найближчі години, дні), середні (відбудуться в найближчі тижні і місяці), далекі (події, очікувані через роки). Під час роботи з середніми перспективами педагог використовує такі прийоми: привернення уваги до перспективи,

її деталізація; нагадування; спільне обговорення і переживання; посиljena участь усіх членів групи; драматизація; неодмінне виконання обіцяного. Для того, щоб ця техніка сприяла розвитку класу, необхідно використовувати корисні і моральні перспективи, які об'єднують дітей та засновані на творчості й особистій участі членів групи.

Техніка організації й режиму діяльності класу.

У молодших класах організація й режим дитини складаються і контролюються дорослими. Чим старшою стає дитина, тим більше відповідальності за дотримання режиму покладається на неї саму. Старшокласнику слід розповісти про прийоми тайм-менеджменту. Управління часом – невід'ємна складова успішного складання ДПА і ЗНО. Потрібно не нав'язувати вимоги, а по-дружньому обговорювати, якого розкладу краще дотримуватися, щоб все вийшло. Обов'язково слід проговорити «санкції» за порушення режиму. Якщо навчання дистанційне, то можна заощадити час на дорозі в школу і назад.

Для дітей, які професійно займаються спортом, тренування і змагання першорядні, тому заняття зазвичай розподіляються між ними. Обов'язково в режим потрібно закласти час на обід і дорогу до спорткомплексу і назад. Найкраще, якщо навчальний розклад дозволяє поєднувати спорт і навчання. Під час організації режиму дня школяра, який захоплений спортом, необхідно переконатися, що дитина достатньо відпочиває. Фізична і розумова перевтома може призвести до травм і навіть вигорання.

Техніка стимулювання діяльності колективу.

З метою підкріплення і посилення впливу на особистість тих чи інших факторів застосовують різні методи стимулювання, серед яких найбільш поширеними є гра, змагання, заохочення, покарання.

Гра – особлива діяльність людини з розважальною чи навчальною метою.

Змагання будується педагогом з урахуванням того безперечного соціально-психологічного факту, що дітям властиве прагнення до здорового суперництва, пріоритету, першості, самоствердження.

Заохочення – спосіб вираження громадської позитивної оцінки поведінки і діяльності окремої дитини або колективу. Його стимулююча роль визначається тим, що в ньому міститься суспільне визнання того образу дії, який обраний і використовується дитиною.

Покарання – це такий вплив на особистість дитини, який виражає осуд дій і вчинків, що суперечать нормам суспільної поведінки, і примушує неухильно дотримуватися їх.

Техніка і культура мовлення

Одним з найбільш поширених методів впливу на дитину є слово. Процес правильного сприйняття учнями навчального матеріалу залежить від логічності мови, а її виховний ефект – від емоційності.

Культура мовлення – це дотримання норм літературної мови. Крім того, зведення до мінімуму або повне усунення мовних штамтів, стереотипів, автоматизмів, які не несуть прямого смислового навантаження і тому швидше засмічують мову, ніж розширюють її можливості.

Якісні характеристики мовлення:

- **Доступність** – точний відбір мовних засобів для адекватного вираження думок з урахуванням можливостей сприйняття слухачів.

- **Довільність** – високий рівень мовної активності і здатності до самоврядування, відсутність мовних штамтів, готовність підтримати й організувати розмову на будь-яку тему.

- **Варіативність** – здатність про одне й те саме говорити по-різному, використовуючи різні мовні засоби, прийоми композиції словесного матеріалу, стильові особливості.

- **Виразність** – вміння викликати у свідомості слухачів наочні образи за допомогою прикладів, метафор, алегорій, порівнянь. Для досягнення виразності звучання варто використовувати паузи – логічні і психологічні. Без логічних пауз мова безграмотна, без психологічних – нежива.

- **Емоційність** – здатність впливати на емоції і почуття слухачів.

- **Логічність** – послідовність розгортання аргументації, утримування на основній ідеї.

- Літературність – точність вживання слів, правильність наголосів, закінчень.

- Доречність – відповідність змістових і стилістичних особливостей мовного висловлювання ситуації взаємодії.

- Дикція – це ясність і чіткість у вимові слів і звуків. Для вчителя чіткість вимови – професійна необхідність.

- Ритміка визначається швидкістю мови в цілому і тривалістю звучання окремих слів, складів, а також пауз. Швидкість мови залежить від індивідуальних якостей учителя, змісту його мови. Оптимальний темп становить близько 120 слів на хвилину. Але, як показують експериментальні дані, у 5-6-их класах учителю краще говорити не більш 60, а в 10-их – 75 слів на хвилину. Під час пояснення нового матеріалу варто сповільнювати темп мови.

Отже, вміння володіти мовою є одним з головних елементів зовнішньої педагогічної техніки.

Педагогічна техніка під час дистанційного навчання

Невід’ємною складовою професійної компетентності сучасного педагога є вміння користуватися інформаційно-комунікаційними технологіями під час дистанційного навчання в умовах карантинних обмежень. Мультимедіа – це взаємодія візуальних і звукових ефектів під управлінням інтерактивного програмного забезпечення за допомогою сучасних технічних і програмних засобів, об’єднання тексту, звуку, графіки, зображень, відеоматеріалів в єдине цифрове зображення, а також розвиток когнітивних здібностей учнів і педагога.

Сьогодні дистанційні освітні технології розвиваються дуже активно, спеціальні навчальні середовища дозволяють організувати навчальний процес, який ні в чому не поступається за своїми можливостями традиційному, а багато в чому і перевершує його. Дистанційне навчання дозволяє звести до мінімуму непродуктивне використання часу студента. Учень не чекає, поки викладач запише на дошці; електронний лабораторний експеримент завжди пройде чітко, за заданим сценарієм; пошукові системи швидко знайдуть потрібні матеріали. Це дозволяє засвоїти навчальний матеріал в більш стислі терміни порівняно з традиційною системою навчання.

Навчальне середовище дозволяє контролювати «відвідуваність», активність того, хто навчається, час його навчальної роботи на кожному занятті.

Можна створювати і використовувати в рамках курсу будь-яку систему оцінювання. Результати успішності з кожного курсу зберігаються у зведеній електронній відомості. Викладач може детально коментувати кожну роботу того, хто навчається. Його коментарі можуть бути враховані учнями при створенні наступної версії роботи. Важлива особливість спеціального навчального середовища, яке дозволяє викладачам разом з учнями створювати і зберігати колекції робіт (портфоліо): самі роботи в цифровому форматі і послідовні наближення до результату, оцінки та коментарі викладача до них, зразки взаємодії учнів із викладачами. Органічно реалізуються різні моделі спільної діяльності учнів: спільне вирішення навчальних завдань, виконання проєктів, обмін знаннями. Спеціальне навчальне середовище дозволяє прокоментувати кожну роботу учнів, дати рекомендації до виправлення помилки – працювати з кожним учнем до повного вирішення навчального завдання.

Інтернет-навчання – основа безперервної освіти педагога. При цьому пріоритетом є оволодіння школярами навичок самостійної освітньої роботи, формування у них ключових компетентностей. Роль мережевого вчителя полягає в тому, щоб допомогти учням, стимулювати їх до роздумів, відкриттів, нових поглядів на досліджуване явище, предмет. У той самий час педагогічний працівник і учень залишаються активними співробітниками, а суб'єктні відносини мають характер діалогу.

Показники ефективності технологій формування професійної компетентності:

- можливість врахування з їх допомогою вікових, інтелектуальних і морально-психологічних особливостей студентів, мотиваційний потенціал;
- позитивний емоційний фон навчання;
- реалізація принципу партнерства, співпраці, діалогу між викладачем і студентом;
- створення атмосфери активної співтворчості студентів, включення всіх резервів їхньої пам'яті на заняттях;

- залучення широкого арсеналу технічних, мультимедійних засобів навчання;

- хороший підсумковий результат після закінчення занять і, в майбутньому, задоволеність студентів якістю занять.

Для отримання оптимальних результатів дистанційного навчання важливі такі чинники й умови: наявність сучасної комп'ютерної бази і доступу до Інтернету у потенційних дистанційних учнів; наявність у дистанційних учителів хороших освітніх ресурсів і досвіду дистанційного навчання; наявність хорошої підготовки дистанційних уроків; наявність підготовлених локальних координаторів; систематичне проведення дистанційних занять; моральне і матеріальне стимулювання дистанційної діяльності. Під час панування та розробки дистанційних навчальних курсів необхідно створити: гіпертекстову структуру, об'єднавши тим самим теоретичний матеріал предмета в наочно представлену логічну структуру; програмний комплекс, що дозволяє слухачам самостійно контролювати якість і повноту засвоєння знань; набір тестових завдань, що дозволяють викладачеві оцінити повноту засвоєння теоретичних знань.

Характерні особливості, важливі для використання дистанційного навчання:

1. *Гнучкість*. Кожен навчається в індивідуальному темпі, у зручний для себе час; навчання здійснюється модульно; час, необхідний для освоєння і отримання знань, розподіляється самим учнем.

2. *Адаптивність* – дистанційне навчання дозволяє організувати навчальний процес для учнів з різними початковими знаннями, на практиці реалізувати диференційований підхід до навчання з урахуванням психологічних особливостей пізнавальної діяльності дорослих учнів.

3. *Модульність*. В основу покладено модульний принцип. Кожен окремих курс створює цілісне уявлення про певну сферу знань. Це дозволяє з вибору незалежних курсів-модулів формувати навчальну програму, що відповідає індивідуальним або груповим потребам. Крім того, забезпечується

диференціація навчання в контексті з особистісно-орієнтованим підходом до навчання.

4. *Інтерактивність*. Навчальний процес організований так, що відбувається постійна систематична взаємодія всіх його учасників і надається необхідна методична підтримка педагога-консультанта за допомогою використання можливостей Інтернет-технологій (форуми, електронна пошта, інтернет-конференції, система індивідуальних і групових повідомлень тощо).

5. *Відкритість і масовість*. Кількість учнів не є критичним параметром для ефективності технології дистанційного навчання.

6. *Доступність*. Забезпечення рівнів незалежно від географічної приналежності, стану здоров'я, соціального статусу тощо.

7. *Економічна ефективність*. Здійснення дистанційного навчання за рахунок орієнтованості на велику кількість учнів, які одночасно навчаються, без відриву від виробництва. Відносно низька собівартість навчання забезпечується за рахунок використання більш концентрованого уявлення й уніфікації змісту, орієнтованості технологій на більшу кількість учнів, а також за рахунок більш ефективного використання навчальних площ і технічних засобів.

8. *Нова роль викладача*. На нього покладаються такі функції, як координування пізнавального процесу, коригування викладання курсу, консультування під час складання та подання індивідуального навчального плану, керівництво навчальними проектами тощо. Він керує навчальними групами взаємопідтримки, допомагає учням в їхньому професійному розвитку. Взаємодія учня і викладача передбачає обмін повідомленнями шляхом їх взаємного посилання за адресами кореспондентів. Це дозволяє аналізувати інформацію, що надходить і відповідати на неї у зручний для кореспондентів час.

Дистанційні технології навчання – це форма навчання, що базується на використанні широкого спектра традиційних і нових інформаційних технологій, які використовують для доставки навчального матеріалу, його самостійного вивчення,

організації діалогового обміну між викладачем і тими, хто навчається. Дистанційне навчання дає можливість безперервно підвищувати свій професійний рівень усім бажаючим з урахуванням їхніх індивідуальних особливостей. У процесі такого навчання студент певну частину часу самостійно освоює навчально-методичні матеріали в інтерактивному режимі, проходить тестування, виконує контрольні роботи під керівництвом викладача і взаємодіє з іншими слухачами «віртуальної» навчальної групи.

Фізкультура, фітнес онлайн. У ході проведення тренувань у форматі онлайн потрібно чітко пояснювати завдання, використовувати різні режими, щоб показувати себе у повний зріст і бачити групу повністю. Необхідно організувати простір, викладача має бути завжди видно під рівним кутом. Необхідно стежити за якістю звуку. Важливо дотримуватися безпеки – нагадувати студентам про те, що вони самі повинні регулювати своє навантаження, не виконувати вправи занадто різко або занадто швидко.

Сьогодні існують мобільні додатки, призначені для самостійних занять фітнесом. Вони містять велику кількість різних тренувальних комплексів, що складаються з вправ з власною вагою. Тому займатися ними можна практично в будь-якому місці, в тому числі вдома.

ЗАПИТАННЯ Й ЗАВДАННЯ

➤ Які дидактичні уміння повинні бути сформовані у випускника університету (бакалавра, магістра)?

➤ Що, на вашу думку, важливіше у роботі вчителя: як стояти, як сидіти, як вести себе чи інтонація голосу?

➤ Що являє собою система педагогічної техніки (внутрішня і зовнішня)?

➤ У чому полягають цілі оволодіння педагогічною технікою?

➤ Дайте коротку характеристику структури педагогічної техніки.

➤ Розподіліть, які елементи належать до внутрішньої, а які до зовнішньої педагогічної техніки: зміст інформації; відповідність форми подачі словесної інформації рівню

підготовленості учнів; управління емоційним станом; логічність інформації; управління стратегією і тактикою педагогічного мислення; міміка, жести; зовнішність; управління культурою рухів; контакт очей; якість голосу.

- Назвіть основні характеристики мовлення.
- Вивчіть досвід педагога-майстра (Г. Ващенко, А. Макаренко, В. Сухомлинський, К. Ушинський). Подумки «приміряйте» на себе особливості його методики, визначте ймовірність і можливість запозичення педагогічної техніки.
- Охарактеризуйте, які, на ваш погляд, чинники вплинули на класифікацію педагогічної саморегуляції: сприйняття, уваги, пам'яті, мислення, емоційності.
- Наведіть приклади, в яких спортивно-педагогічних ситуаціях є необхідність у таких видах саморегуляції: сприйняття, уваги, пам'яті, мислення, емоційності.
- Наведіть приклади, в яких ситуаціях освітнього процесу студенту є потреба у таких видах саморегуляції: сприйняття, уваги, пам'яті, мислення, емоційності.
- Доведіть, що вдосконалення дидактичних здібностей педагога не закінчується разом із завершенням навчання в університеті.
- Поясніть такі вирази: «педагог, який володіє внутрішньою педагогічною технікою»; «педагог, який володіє зовнішньою педагогічною технікою»; «педагогічно вимогливий педагог»; «відповідальний педагог»; «педантичний педагог». Чи всі ці особливості є у вас? Чи всі вони потрібні, на вашу думку?

ПРАКТИКУМ

Вправа 1. Виконайте вправу на образність мови. Було встановлено, що використання образного порівняння специфічне для кожного тренера. Спортсмени звикають до образності, що використовує тренер, зіставляють її з кінестетичними відчуттями і тому можуть диференційовано підходити до цієї образності на основі наявного рухового досвіду. Тому доцільно широко використовувати образне порівняння під час роботи зі спортсменами. (До сьогодні акцентували увагу на застосуванні образності в молодшій школі). Важливо, щоб у тренера був великий запас образних порівнянь.

Завдання. Наведіть приклади образних порівнянь у практиці фізичного виховання і спорту.

Вправа 2. Виконайте вправу на розвиток дикції «Скоромовки».

Промовте скоромовки в умовах, які ускладнюються: сидючи, потім в процесі ходьби на місці, ходьби (бігу) по колу, стрибків на місці.

Ходить перепел між полукипками зі своїми перепеленятками.

Ходить квочка коло кілочка, водить діток, дрібних квіток.

Бабин біб розцвів у дощ – буде бабі біб у борщ.

Бобер на березі з бобреньятами бублики пік.

Боронила борона по боронованому полю.

Босий хлопець сіно косить, роса росить ноги босі.

Був бик тупогуб, тупогубенький бичок. У бика була тупа губа.

Був господар, був господар, та й розгосподарився.

Був собі паламар, його діти паламаренята.

Бук бундючивсь перед дубом, тряс над дубом бурим чубом. Дуб пригнув до чуба бука – буде букові наука.

Бурі бобри брід перебрели, забули бобри забрати торби.

Вправа 3. Виконайте вправу на володіння голосом та інтонацією. Вимовте слово «йдіть» як наказ, команду, распорядження, вимогу, погрозу, вказівку, інструкцію, прохання, пропозицію, запрошення, звернення, докір, попередження, пораду, рекомендацію (5 варіантів на вибір).

Вправа 4. Виконайте вправу на володіння голосом та вміння подавати команди. Промовте типові команди для уроку фізичної культури з відповідною інтонацією, ритмікою та гучністю голоса: «Ставай!», «Рівняйся!», «Струнок!», «Вільно!», «Напра-во!» «Кроком руш!».

Стройові вправи виконують за командою, яку слід подавати голосно, чітко, виділяючи попередню й виконавчу частини. Попередня кома да подається протяжно, виконавча команда подається після невеличкої паузи голосно, енергійно й уривчасто. Наприклад, у команді «Напра-во!» попередня частина «Напра-» і виконавча «-во», у команді «Кроком руш!» відповідно «Кроком» і «руш».

Вправа 5. Визначіть за методом самооцінки ступінь прояву дидактичних умінь за результатами проведених вправ.

Анкета з оцінювання поведінки керівника дискусії (будь ласка, згадайте одну з останніх дискусій і оцініть себе як керівника дискусії)

№ з/п	Твердження	Бали	Твердження
1	Просто називає тему, не намагається зацікавити учасників	1234567	Зацікавлює учасників, уміло пояснюючи тему
2	Не слідує за ходом дискусії, допускає багатослів'я і відхилення від теми	1234567	Не допускає багатослів'я і відхилення від теми
3	Не вміє переривати повторення	1234567	Не допускає загальні повторення
4	Не підводить часткових підсумків в ході обговорення	1234567	Підводить часткові підсумки в ході обговорення
5	Неповно підводить заключний підсумок, не порівнює його із заключною ціллю	1234567	Підводить заключний підсумок, порівнює його із заключною ціллю
6	Не вміє виокремити основну думку	1234567	Прагне виокремити основну думку
7	Занадто рано перериває і не вміє вислухати виступаючих	1234567	Уміє уважно слухати, не перериває тих, хто говорить
8	Приймає висловлювання без доказів	1234567	Сприяє тому, що кожне висловлювання було з доказами
9	Недостатньо активізує пасивних учасників	1234567	Активізує пасивних учасників
10	Не вміє вирішити непорозуміння між учасниками	1234567	Уміє вирішити непорозуміння між учасниками

Заповніть карту самооцінки та самовдосконалення дидактичних умінь

Педагогічні якості, уміння та здібності	Ступінь прояву якості, уміння (високий, середній, низький)	Шляхи та методи самовдосконалення
Образність мови – Володіння інтонацією та голосом – Дикція –		

Література Основна

1. Клименко ВВ, Буток ВД. Ваш вихід, панове, або акторська майстерність для початківців. Київ: Таксон; 2002. 236 с.
2. Отич ОМ. Основи педагогічної майстерності викладача професійної школи: підручник. Кіровоград: Імекс-ЛТД; 2014. 208 с.
3. Петровська ТВ. Майстерність спортивного педагога: навч. посібник. Київ: Олімпійська л-ра; 2015. 184 с.

Допоміжна

4. Жукова ГВ. Головні аспекти навчання суб'єктів спортивної діяльності основам педагогічної майстерності. В: Модернізація та наукові дослідження: парадигма інноваційного розвитку суспільства і технологій: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції; 2018 Січ 26-27; Київ. Київ: ГО «Інститут інноваційної освіти»; 2018. с. 26–27.
5. Кайдалова ЛГ. Формування педагогічної майстерності у магістрів освітніх, педагогічних наук. Науковий часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова. 2020;78:84-7.
6. Петровська ТВ, редактор. Технології психолого-педагогічного супроводу та розвитку суб'єктів спортивної діяльності: монографія. Київ: Видавець Позднішев; 2021. 165 с.
7. Чигирин ТО. Самопрезентація: визначення, види, стратегії, техніки. Збірник наукових праць Інституту психології

ім. Г.С. Костюка НАПН України. Проблеми загальної та педагогічної психології. 2012;24(4.5):245-253.

8. Ясковець ВВ. Педагогічна техніка як складова педагогічної майстерності вчителя. В: Актуальні проблеми реформування дошкільної та початкової освіти України у контексті євроінтеграційних процесів. Збірник тез II Всеукраїнської науково-практичної конференції; 2019 Груд 10; Рівне. Рівне: РВЦ МЕРУ ім. академіка Степана Дем'янчука; 2019:320-2.

9. Khodjayeva NS, Dilduza IM, Alamova N. Importance in pedagogical techniques and educational activity. International Engineering Journal For Research, Development. (2020): 5-5.

ПЕДАГОГІЧНА РИТОРИКА

Ключові поняття: риторика, красномовство.

• **Зміст та прийоми риторики в Стародавній Греції та**

Римі

• **Базова структура публічного виступу**

• **План та тези публічного виступу**

• **Принципи ораторського мистецтва**

• **Умови вдалого публічного виступу**

Зміст та прийоми риторики в Стародавній Греції та

Римі

За вдалими визначенням знаменитого судового ратора А. Коні (перша половина ХХ ст.) красномовство – це дар слова, який хвилює і захоплює слухачів красою форми, яскравістю образів і силою влучних висловів.

Риторика (красномовство) або ораторське мистецтво – це вміння говорити грамотно і переконливо. Її розуміють як комплекс знань і умінь оратора з підготовки та виголошення публічної промови: вміння підбирати матеріал, аналізувати проблематику, винаходити ідеї промови, здатні впливати на слухачів, створювати композицію майбутнього виступу, редагувати мову, вибираючи оптимальні, доцільні засоби стилістичного вираження, переконувати і залучати аудиторію на свій бік.

Батьківщиною риторики вважається Стародавня Греція, хоча відомо, що про майстерність публічного виступу знали в Єгипті, Ассирії та Вавилоні. Але перші роботи з теорії риторики з'явилися саме в Елладі. Передумовою послужило виникнення рабовласницької демократії – соціального ладу, для якого була характерна відносна гласність. Кожен громадянин міста міг брати участь у вирішенні соціально-політичних проблем, звертаючись з виступом безпосередньо до народного зібрання. Демократичним шляхом вирішувалися і судові спори: будь-хто міг виступити в ролі обвинувача або допомогти підсудному захиститися. У такій ситуації у вигідному положенні знаходився той, хто міг полум'яною промовою залучити народ на свій бік. Уміння бути красномовним оратором стає необхідним

практично кожній людині. У V ст. до н.е. з'явилися софісти (у перекладі – мудреці) – філософи-просвітелі та платні вчителі риторики. Володіючи даром слова, розвинутою культурою мислення, практичним досвідом підготовки і виголошення промов, софісти навчали своїх підопічних вмінню мислити і говорити. Під час навчання вони використовували такі прийоми, як спостереження за виступами найбільш досвідчених ораторів, аналіз успіхів і поразок, організовували словесні баталії, змагання в дотепності.

Заслуга софістів у тому, що вони проводили практичні заняття з підготовки молоді до життя та діяльності професійних риторів, а також у тому, що розробили основи теорії красномовства, визначили зміст навчання риторики. Софісти вважали, що дар красномовства не дається людині при народженні, а набувається у ході навчання і праці («поетами народжуються, ораторами – стають»). У школах софістів молоді люди могли навчатися красномовства, ораторського мистецтва та юридичних наук.

Домогтися переконливості, як вважали софісти, можна майстерно складеною промовою, для чого слід використовувати різні прийоми: вибирати оптимальну довжину мови і фрази, піклуватися про милозвучність, користуватися спеціальною лексикою, прикрашати мову, використовуючи, наприклад, метафору, антитезу, алегорію тощо. Під час навчання основну увагу приділяли складанню промов, мистецтву диспуту, розвивали пам'ять, а також вивчали літературу, історію для того, щоб мати матеріал до перемоги в суперечці. Промови вчителів-софістів є зразковими і нині. Збереглася й термінологія, запропонована ними.

Проте, великим недоліком софістичної школи слід вважати саме її основне завдання, сформульоване одним з найвідоміших софістів, – Протагором: найгірший аргумент необхідно представити як найкращий шляхом хитромудрих прийомів у мові, у міркуванні, дбаючи не про істину, а про успіх у спорі або про практичну вигоду. Відомо, що Протагор сам і виявився жертвою «софізму Еватла»: до Протагора одного разу з'явився юнак на ім'я Еватл і звернувся до вчителя з проханням зробити з нього доброго оратора, оскільки він жадає виступити

в якому-небудь судовому процесі як захисник або обвинувач. За укладеним між ними договором, Еватл повинен був заплатити за навчання 10 тисяч драхм тільки в тому випадку, якщо виграє свій перший судовий процес. У разі програшу першої судової справи він взагалі не був зобов'язаний платити. Однак, закінчивши навчання, Еватл не став брати участь у судових позовах. Як наслідок, він вважав себе вільним від сплати за навчання. Це тривало досить довго, терпіння Протагора вичерпалося, і він сам подав на свого учня в суд. Таким чином, повинен був відбутися перший судовий процес Еватла. Протагор навів таку аргументацію: «Яким би не було рішення суду, Еватл повинен буде заплатити. Він або виграє свій перший процес, або програє. Якщо виграє, то заплатить за договором, якщо програє, заплатить за рішенням суду». Еватл заперечував: «Ні в тому, ні в іншому випадку я не повинен платити. Якщо я виграю, то я не повинен платити за рішенням суду, якщо програю, то за договором».

За зневагу до істини школу софістів піддав критиці Сократ (470-399 рр. до н.е.), який вважав істину божественною мірою всіх речей. Він будував свою викладацьку діяльність (навчав мислити, доводити, говорити) на бесіді з учнями. В історію ця форма увійшла під назвою «сократової бесіди». Мистецтво Сократа полягало в умінні так організувати бесіду, щоб вона в результаті привела учнів до знаходження істини. Системою запитань і відповідей філософ змушував їх переконатися в тому, що навіть непорушна на перший погляд істина вимагає глибокого осмислення.

Думки Сократа записав його учень Платон (427-347 рр. до н.е.). На його думку, справжнє красномовство засноване на знанні істини, яку потрібно осягнути і скласти про неї думку. А вселити цю думку іншим людям можна тільки тоді, коли пізнаєш душу людини. Платон заснував Академію, в якій риторичі відводилося особливе місце. Вона вважалася «царицею всіх наук», а оволодіння нею – вищим ступенем освіченості.

Особливе місце у розвитку риторики посідає Аристотель (384-322 рр. до н.е.), який заснував Лікей, де провідними предметами були філософія і риторика. Свої думки з теорії красномовства він виклав у книзі «Риторика», де дає її

визначення «як здатності знаходити можливі способи переконання щодо кожного даного предмета». Визначивши мету, філософ переходить до способів осягнення науки. Він показує, що для успіху промови важливі такі компоненти: характер того, хто говорить, особливості слухачів і якості мови. Таким чином, Аристотель виводить тріаду: *відправник мовлення – сама мова – одержувач мови*. Головною перевагою мови, за Аристотелем, є ясність. Велика увага в книзі приділяється технічній стороні мовлення: походженням способів переконання, суті та особливостям стилю мови, її композиції.

Ідею про те, що ораторської майстерності можна навчитися, довів прикладом свого життя Демосфен (384-322 рр. до н.е.). Ціною невпинної праці і власних зусиль він подолав свої фізичні вади. За допомогою спостережень за виступами досвідчених ораторів, аналізу промов і бесід йому вдалося виправити помилки своїх перших виступів. Історики пишуть про прийоми роботи над технікою мовлення, винайдених Демосфеном: про наслідування при постановці звуків (наприклад, звук «р» відпрацьовувався наслідуванням гарчання цуценяти), про декламації перед дзеркалом, розвиток «довгого» дихання шляхом фізичних вправ (наприклад, бігу, підйому на гору), зміцнення м'язів мовного апарату і поліпшення дикції (відома історія про тренування Демосфеном губ і язика за допомогою морської гальки, яку він набивав собі в рот і виголошував промови вируючому морю).

Красномовство Стародавнього Риму розвивалося під впливом грецької спадщини і досягло особливого розквіту під час могутності Римської республіки (II ст. до н.е.). В Римі існували граматичні школи для хлопчиків, які проходили курс гуманітарної підготовки, щоб у майбутньому присвятити себе діяльності політичного або судового оратора. Навчання будувалося в кілька етапів: спочатку літератори (учителі) навчали читанню; у граматичній (середній школі) – письму; а на вищому щаблі – у школі ритора – прищеплювали навички красномовства, засвоювали теорію, вправлялися у складанні промов на задану тему з історії, міфології, літератури, суспільного життя.

Вершиною розвитку ораторського мистецтва Стародавнього Риму вважається творчість Марка Тулія Цицерона (106-43 рр. до н.е.). Погляди на риторичну науку він виклав у книгах «Про оратора», де представив образ ідеального оратора-філософа, «Брут, або Про знаменитих ораторів» – історію красномовства, «Оратор», в якій розглядає питання стилю мови і шляхи досягнення успіху виступу. За Цицероном, починати навчання потрібно із засвоєння «загальновідомих правил», до яких належать знання про мету виступу і завдання оратора, композицію мови, засоби її прикрашання. Не заперечуючи користі вправ у проголошенні промов експромтом, Цицерон підкреслював важливість заздалегідь підготовлених виступів: «...хоч і корисно говорити часто без приготування, проте ж набагато корисніше дати собі час на роздуми і вже потім говорити ретельніше і старанніше».

Дискусії не набули в Римській імперії такого поширення, як це мало місце в грецьких полісах. Для римлян головним був публічний виступ у режимі монологу. Від грецької риторики до римлян прийшли гумор, логіка і прийоми полеміки, витонченість komponування тексту промови, підгонка та шліфівка фраз, відточена інтонація, оригінальність мовних оборотів, пози, жести і багато іншого.

Римська школа красномовства поділяється на два стилі: азіанізм і атицизм. Азіанізм панував у Римі до 50-х років I ст. до н.е., представники цього стилю перетворювали свої виступи в яскраву і темпераментну театральну виставу, за допомогою якої досить ефектно підносили свої ідеї юрбі. З ораторів цього стилю найбільш відомим є Марк Туллій Цицерон. Атицизм став переважаючим стилем з моменту падіння республіканського ладу і зникнення в суспільстві демократичної традиції свободи виступу. Він характеризується монотонністю, строго обмеженим набором жестів і рухів оратора, декларативністю і примітивізмом аргументації. Оратор спокійно і пишномовно викладав свою точку зору аудиторії, зовсім не звертаючи на неї жодної уваги. Цей стиль увійшов у моду завдяки його гарячому шанувальнику Юлію Цезарю.

Базова структура публічного виступу

Базова структура публічного виступу – це його основні частини: раціонально підігнані, що доповнюють, розвивають та узагальнюють один одного. У чистому вигляді в реальному виступі існують рідко. Зазвичай плавно перетікають одна в іншу і не мають чітко оформлених меж.

Поділ промови на частини необхідний для підготовчої (домашньої) роботи над текстом майбутнього виступу. Такий розподіл текстового масиву дозволяє ефективніше компоувати фрази і розраховувати силу впливу промови в часі, а також отримати можливість стратегічного планування для розстановки смислових акцентів.

Класична базова структура промови складається зі вступу, аргументації та висновків. У кожній з цих частин – свої функції.

У *вступі* – повернути до того, хто виступає, увагу публіки, дати аудиторії відчуття всю серйозність, важливість і сенсаційність подальшого викладу.

В *аргументації* – обґрунтувати ідеї, стисло висловлені у вступі, підігнати під них факти, статистичні дані, логічні побудови і добре опрацьовані (емоційно насичені) фрази.

У *висновку* – ще раз донести до свідомості слухачів основні (вже висловлені) ідеї оратора, підвести підсумок виступу, залишити у свідомості слухачів потрібне враження. Звичайно наведена класична тріада містить неабияку частку умовності в наш час витонченості передвиборних технологій і театральності презентацій і зборів. Базова структура сучасного виступу стає все більш розмитою. До нього можуть включати і концертні номери, і урочисте вручення призів, і кінокадри.

План та тези публічного виступу

Тезова форма – це становий хребет виступу, його короткий сюжет, в якому фіксуються основні думки оратора, що підлягають у подальшому більш повному розкриттю вже безпосередньо під час виголошення промови.

Теза – це сукупність коротких пропозицій, що відображають основні смислові нюанси тієї чи іншої ідеї оратора. Тези утворюють тезову форму відповідно до базової структури.

План – це короткий начерк основних сюжетних ліній майбутнього виступу. Планувати – означає складати каркас того, що буде побудовано пізніше. Під планом розуміють декларацію про наміри, в якій намічені пункти, що підлягають надалі розкриттю та наповненню змістом, а тезова форма – це вже відпрацьований зміст промови, стиснутий до конспекту. План використовують на початковій стадії підготовки тексту. Саме тексту! А в живому публічному виступі якість тексту – це лише одна п'ята частина його успішного впливу.

Основне – звукова, інтонаційна й емоційна насиченість, що відпрацьовується шляхом тренування, через багаторазове обговорювання тексту в різних варіантах. І на цій стадії роботи над промовою не обійтися без тезисної форми. Саме вона стає першим кроком у відході від написаного на папері тексту у поле імпровізації, тобто вільного викладу своїх думок, прикладів.

Після підготовки плану йде насичення фразами всіх частин базової структури і розкриття з їх допомогою всіх пунктів. Потім йде багаторазове (для запам'ятовування) дослівне відтворення всього тексту промови. Коли його завчено напам'ять, то текст слід стиснути до тез, спираючись на які, потрібно переходити до тренувань з відпрацювання акустики й інтонації у вільній імпровізаційній манері.

Вимоги до вдалого публічного виступу: безперервність, композиція, контакт з аудиторією, інтонаційна виразність, словниковий запас, зрозумілість, артистизм.

Принципи ораторського мистецтва

Найкращий оратор – це той, який своїм словом і навчає слухачів, і дає можливість отримати насолоду, і сильно вражає (Цицерон). Принципи – це ті положення, які пронизують усю промову, усю роботу з аудиторією. Їх дотримання дає змогу викладачу досягати мети свого виступу.

Щоб не тільки навчати, але й давати насолоду слухачам, необхідно дотримуватись таких принципів ораторського мистецтва:

1. Принцип впевненості. Потрібно бути впевненим у собі, тому що не можна донести повноцінно інформацію, переконати слухачів, якщо оратор не впевнений у собі і своїх словах. Якщо

викладачу поставлене провокативне запитання чи учні перестали слухати, то потрібно продовжувати будувати активну взаємодію з аудиторією і не зважати на це. Помірний рівень хвилювання – норма для виступу, високий – відхилення, з ним потрібно боротися спеціальними прийомами, методами і техніками.

2. Принцип лідерства. Викладач має бути лідером для слухачів, не зважаючи на їхній вік, статус чи професійну характеристику. Оратор не має чекати вказівок від аудиторії, а повинен самостійно будувати активну взаємодію з нею. Не потрібно відповідати на всі запитання чи коментувати кожну репліку. Викладач, залежно від атмосфери, яка склалася в аудиторії, має промальовувати розвиток своєї тактики і поведінки і пам'ятати про те, що він займає лідерську позицію і веде аудиторію за собою до непізнаних знань, до нових цікавих вершин.

3. Принцип концентрації уваги. Має бути виражений в основному завданні викладача – привернути увагу із найперших хвилин розмови з аудиторією, зацікавити її тематикою і тримати протягом всього виступу, яким би тривалим він не був. По-перше, потрібно підняти важливість теми через власну компетентність, оскільки кожен слухач хоче бачити перед собою викладача високого рівня, який зможе надати йому досить цікаву, цінну, актуальну і потрібну інформацію, яку він зможе використати у майбутній професійній діяльності і яка сприятиме професійному і особистісному розвитку. По-друге, структурувати логічно і змістовно виступ. По-третє, використовувати техніки управління увагою аудиторії, а саме, вербальні, невербальні, аудіальні, техніки, пов'язані з дією. Потрібно захопити аудиторію, бо якщо ви цього не зробите, то аудиторія буде вимушена захопити (зайнятися) вас.

4. Принцип умотивованості. У викладача передовсім повинна бути зацікавленість у своєму виступі, власному навчальному занятті. Якщо ви хочете бути цікавими, то повинні бути зацікавленими. Слухач бачить мотиви, інтереси викладача, його ставлення до себе, до аудиторії, до власної справи, до педагогічної діяльності, до кожного публічного виступу.

5. Принцип різноманітності. Проявляється у вислові архієпископа Меччі: «оратори бувають такими, яких можна слухати, яких не можна слухати, і яких не можна не слухати». Красиве і мелодійне мовлення викладача привертає увагу і його хочеться слухати та сприймати. Викладач має володіти бездоганною культурою та технікою мовлення і вміти за допомогою голосу управляти аудиторією, тому потрібно використовувати різні характеристики голосу у виступі, змінювати тон мовлення, гучність, висоту, розвивати польотність голосу тощо. Людина налаштована сприймати не голос, а контраст у ньому.

6. Принцип відповідальності. Вказує на те, що відповідальність за нерозуміння цілком лежить на ораторі. Перед тим, як іти в аудиторію, викладач має зрозуміти, з ким він має взаємодіяти, на кого впливати, з ким він буде працювати. Потім, відповідно до характеристики аудиторії, підібрати матеріал, методи управління аудиторією й ефективно їх використовувати.

7. Принцип змістовності. «Оратор має вичерпати тему, а не терпіння слухачів» (В.Черчилль). Підготовка виступу – це запорука досягнення викладачем мети своєї промови. Але викладач має пам'ятати, що слухачі теж мають свою мету, вони не просто приходять на заняття або на будь-який інший виступ, якщо викладач не задовольняє потреби та запити аудиторії, то він, відповідно, теж не досягне мети своєї промови. Викладач має подавати коротко, але водночас змістовно і ґрунтовно навчальний матеріал, розкривати основні питання і повноцінно відображати ту тему, яку він заявив на початку свого виступу.

8. Принцип доступності. Потрібно вміти говорити просто про складне. Викладач має доносити інформацію простою і зрозумілою мовою, не переходячи на розмовно-побутовий стиль мовлення, дотримуючись основ науковості. Доступність інформації означає її зрозумілість. У процесі підготовки до навчального заняття чи будь-якого іншого публічного виступу викладач має поставити собі запитання: як сказати вірно і як сказати зрозуміло і цікаво. В цьому допоможе характеристика аудиторії – вік, професійна характеристика, статус,

спеціалізація, курс навчання, рівень освіти і культури, рівень підготовки, їхні потреби та запити.

9. Принцип емоційності. Має бути наявний у будь-якій промові. Розважальні виступи мають набагато більше емоційності, ніж навчальна лекція. Але навчальний матеріал неможливий без емоційної складової, кожна промова, кожна лекція – це невеликий спектакль. Викладач-оратор є режисером і актором власного спектаклю.

10. Принцип новизни. Оратор є джерелом нової цікавої інформації. Люди завжди приходять на будь-який публічний виступ задля того, щоб дізнатися про щось нове. Будь-яке навчальне заняття має містити те, чого слухачі ще не знали. Якщо вони уже добре обізнані з тематикою виступу, то, проаналізувавши аудиторію, викладач може підняти цю тему під новим кутом зору, розглянути окремі питання з різних боків, проаналізувати інші ситуації, провести аналогії, розібрати приклади з професійної діяльності або будь-що інше.

Три запитання, які потрібно поставити перед собою оратору і дати на них відповідь: яка аудиторія мене очікує; що ця аудиторія знає про предмет виступу або про предмет лекції; третє запитання виникає в тому випадку, коли аудиторія обізнана у темі виступу: як зробити предмет, добре відомий аудиторії, новим, актуальним і ще цікавішим.

Умови вдалого публічного виступу

По-перше, треба зазначити цілеспрямовану й зосереджену увагу під час процесу взаємодії аудиторії й оратора, мало дивитися один на одного – потрібно бачити, мало слухати – потрібно чути, мало бачити й чути – необхідно розуміти один одного, не тільки розуміти – а й відчувати. По-друге, важливо, що відбувається між людьми під час процесу спілкування.

Необхідно створити таку комунікативну й психологічну атмосферу, комунікативний вплив і відгук, щоб передбачити й організувати свій тріумф.

Слово є першоджерелом педагогічних завдань і водночас – вершиною вчительської творчості. Мовлення вчителя – це не тільки процес спілкування, а й репрезентація дійсності у свідомості учня за допомогою мови. Будь-яке дослідження учнів

у психолого-педагогічному процесі осягнення чогось нового – знань, умінь, навичок тощо – демонструє різноманітність репрезентацій дійсності. Під репрезентацією мають на увазі дар оповідача. Вади в мовній підготовці викладача можуть позначитися не тільки на мовленні, а й на мисленні вихованців.

Засоби комунікативного контакту викладача й учня:

1. Введення в мовлення (лекцію, заняття, бесіду тощо) відомих і прийнятних для учнів авторитетів. Особливо переконливими є цитати або висловлювання вчених, письменників чи блогерів.

2. Встановлення зв'язку з таємничістю й незрозумілістю, використання екзотичних слів і термінів, а також вживання фраз або висловів латинською, англійською або іншою іноземною мовою.

3. Періодичне порушення очікувань слухача.

4. Постійна інтрига.

5. Збіг інтересів, потреб студентів з інтересами викладача, тобто вміння розмовляти із учнями «тією самою мовою».

6. Регулярне безпосереднє звернення до учня.

7. Злободенність та актуальність мовлення. Іноді звернення до мотивів навчання учнів.

8. Риторичні висловлювання з деяких ключових моментів виступу, які дозволяють втягти учня в дискусію або внутрішньо не погодитися з тезою викладача.

9. Апелювання до самого себе, розкриття своїх якостей, які відповідають конкретній темі, завданню, меті тощо.

10. Все сказане має спиратися на високу культуру, технологію й техніку мовлення.

Найважливіші умови промови:

- надзавдання – те, чого прагне оратор досягти в результаті виступу;
- дії – те, що робить головна фігура промови для досягнення мети;
- інструментарій – спосіб досягнення мети або як, яким чином виконувати дії.

Рівні публічної промови:

- функціонально-діловий, який є першим і найпростішим та відбувається, зазвичай, на початку спілкування, коли кожна із сторін змушена грати відведені соціальні ролі й виконувати приписані обов'язки;

- другий рівень впливає із першого і є його безпосереднім продовженням, його називають «впливовим», він характеризується вибудовуванням стосунків вищого порядку, відбувається «завоювання» ставлення аудиторії, коли в руках оратора знаходяться всі інтелектуальні зв'язки із публікою;

- третій, «емоційний», рівень вимагає застосування не тільки інтелекту, а й емоцій для співпереживання, на ньому формується готовність не тільки пізнати світ почуттів іншої людини, а й прийняти її безумовно.

Ключовими моментами на кожному із рівнів мають стати орієнтування, привертання, підготовка, передача, відгук.

Мовна підготовка майбутнього вчителя є обов'язковим елементом риторики.

Вимоги до захисту голосу й профілактики професійних голосових захворювань:

- регулярно займатися спеціальними вправами, загартовуванням і вдосконаленням мовно-вокального апарату: загартовування водою, свіжим повітрям, сонцем; спеціальні вправи (дикція, дихання, масаж);

- дотримуватися режиму голосового навантаження: підтримання організму в добрій фізичній і психічній формі; вміння контролювати голос (гучність, висоту, діапазон, нервову напруженість) у процесі професійної діяльності; дотримання режиму (голос може неперервно звучати 10-12 хв, далі обов'язково є перерва);

- правильно харчуватися й відпочивати: вживати їжу не пізніше, ніж за 2 год до початку мовленнєвої діяльності; обмежити вживання гострих приправ і спецій, морозива, гарячого чаю, кави тощо; різко обмежити вживання алкогольних напоїв; скоротити кількість куріння, краще взагалі не палити; давати голосу працювати, потім вчасно відпочивати й розслабитися, не вести пустопорожніх розмов, особливо після значного навантаження та у холодну погоду.

ЗАПИТАННЯ Й ЗАВДАННЯ

- Чи потрібно під час доповіді висловлювати спірні думки, недоведені факти?
- Прорецензуйте яку-небудь доповідь за таким планом: 1) чи розкрито тему; 2) чи достатньо доказів; 3) чи послідовно розташований матеріал; 4) що викликає заперечення, що можна доповнити; 5) якість мовлення доповідача; 6) яку оцінку заслужив доповідач.
- Порівняйте дві з прослуханих будь-коли доповідей, охарактеризуйте переваги і недоліки кожної.
- Під час виступу ви зазвичай плануєте копіювати чийсь манеру чи у вас є свій особистий стиль?
- Вкажіть позитивні риси вербального іміджу оратора (тембр голосу, інтонація, темп мовлення, ораторські якості, грамотність і зміст промови).
- Обґрунтуйте необхідність дотримання психомоторного образу того, хто виступає (жести, міміка, комплекс рухів тіла: хода, постава, володіння своїм тілом).
- Чи доніс оратор до слухача інформацію про свою трудову діяльність?
- Чи можна, на вашу думку, навчитися ораторського мистецтва чи це вроджені якості?
- Сучасники так характеризували давньогрецького оратора Демосфена: «Нашого ритора з його умінням все запалювати і трошити своєю силою і владою можна порівняти з вихорем або блискавицею». Чи потрібні такі якості сьогодні?
- Конкретизуйте умови необхідної підготовки до успішного виступу.
- Чи є важливими сьогодні канони ораторського мистецтва, закладені Святославом у творі «Слово о полку Ігоревім»: «Тоді великий Святослав ізронив золоте слово, зі сльозами змішане, і прорік: «О мої синовці, Ігорю і Всеволоде!... Ваші хоробрі серця в жорстокім харалузії сковані, а в одвазі загартовані. Що ж натворили ви моїй срібній сідині?»
- Як, на вашу думку, можна активізувати ораторські здібності?

ПРАКТИКУМ

Вправа 1. Розминка. Студенти по черзі розповідають про досвід публічних виступів – вдалих та невдалих.

Вправа 2. Виконайте вправу на вміння стисло викладати та узагальнювати. Студентам пропонується протягом 1 хв розповісти зміст прочитаної книги, фільму, статті тощо (на вибір).

Вправа 3. Кожен студент за 1 хв має розповісти про свою спортивну кар'єру. Обговоріть, чи вміють учасники виокремити головне.

Вправа 4. Виконайте вправу на безперервність мовлення та вміння імпровізації. Завдання: говорити на будь яку тему середньої складності (за завданням викладача, наприклад: «Переваги та недоліки кіберспорту») протягом певного часу (від 1 до 3 хв).

Вправа 5. Виконайте вправу на складання плану та тез публічного виступу. Завдання: скласти план доповіді для наступної презентації.

Планувати – це скласти каркас того, що буде побудовано пізніше. План – це короткий начерк основних сюжетних ліній майбутнього виступу, це декларація про наміри, в якій намічені пункти підлягають у подальшому розкриттю та наповненню змістом, тезова форма – відпрацьований зміст промови, стиснутий до конспекту. План використовується на початковій стадії підготовки тексту.

Вправа 6. Виконайте вправу на презентацію доповіді з дотриманням базової структури виступу та вимог до публічного виступу: безперервність, композиція, контакт з аудиторією, інтонаційна виразність, словниковий запас, зрозумілість, артистизм. Час доповіді 8-10 хв.

Визначіть за методом самооцінки ступінь прояву дидактичних умінь за результатами проведених вправ.

**Заповніть карту самооцінки та самовдосконалення
дидактичних умінь**

Педагогічні якості, уміння та здібності	Ступінь прояву якості, уміння (високий, середній, низький)	Шляхи та методи самовдосконалення
Красномовство та публічний виступ Узагальнення Безперервність Публічна доповідь		

**Література
Основна**

1. Мамчич ОБ, Калініна ІІ. Риторика: навч.-метод. посібник для студентів факультету дошкільної, початкової освіти і мистецтв. Вид. 2-ге, доп. Чернігів: НУЧК; 2020. 40 с.

2. Петровська ТВ. Майстерність спортивного педагога: навч. посібник. Київ: Олімпійська л-ра; 2015. 184 с.

Допоміжна

3. Абрамович СД, Чікарькова МЮ. Риторика: навч. посібник. Львів: Світ; 2001. 240 с.

4. Бацевич ФС. Основи комунікативної лінгвістики: підручник. Київ: Видавничий центр «Академія»; 2009. 344 с.

5. Белікова О, Дитюк С, Тесаловська О. Риторична культура як невід’ємна складова педагогічної майстерності. Новий колегіум; 2020:118-121.

6. Клименко ВВ, Буток ВД. Ваш вихід, панове, або акторська майстерність для початківців. Київ: Таксон; 2002. 236 с.

7. Красницька О. Педагогічна майстерність викладача вищої військової школи: підручник. Київ: Видавничий дім «Кондор»; 2020. 528 с.

8. Куньч ЗЙ, Городиловська ГП, Шмілик ІД. Риторика: підручник. Вид. 2-ге, доп. Львів: Львівська політехніка; 2018. 496 с.

9. Плотницька ІМ, Левченко ОП, редактори. Ораторське мистецтво: навч.-метод. посібник. 2-ге вид., стер. Київ: НАДУ; 2011. 128 с.

10. Сагач ГМ. Словник основних термінів та понять риторики: навч. посібник. Київ: МАУП; 2006. 280 с.

11. Серета ІВ. Педагогічна деонтологія, риторика та культура мовлення: навч.-метод. посібник. Миколаїв: Іліон; 2020. 184 с.

ПЕДАГОГІЧНА ЕТИКА

Ключові поняття: педагогічна етика, перцепція, емпатія, педагогічна рефлексія, спостережливість.

- **Педагогічна етика і такт**
- **Етика стосунків тренера з батьками учнів**
- **Етичні правила поведінки фітнес-тренера з клієнтами**

Педагогічна етика і такт

Етика (грец. – звичка, правило) – наука, об'єктом вивчення якої є мораль.

Педагогічна мораль з'явилася разом з виникненням педагогічної діяльності. Моральний аспект педагогічного процесу знайшов своє відображення в неписаних нормах і правилах, а також у здобутках педагогічної літератури.

Цікавим документом (XI-XV ст.), який містить деякі ідеї педагогічної етики, є «Домострой», у якому рекомендується тримати дітей у страху, піддавати їх тілесним покаранням. Суворість до дитини розглядалася як реальна турбота про нього: «Люби сина свого, розтрощи йому ребро».

Особливий інтерес для вивчення питання про педагогічну етику являють братські школи, у статутах яких містяться серйозні моральні вимоги до вчителя: «Учитель повинен і учити, і любити дітей всіх однаково, як синів багатих, так і сиріт убогих, і тих, хто ходить по вулицях без їжі. Учити їх, скільки хто під силу учитися може, тільки не старанніше одних, ніж інших».

Особливе місце серед дослідників педагогічної моралі належить видатному педагогу нашого часу В. Сухомлинському. У результаті роздумів, осмислення свого особистого досвіду і спостережень він називав свою педагогічну концепцію «педагогікою серця».

В. Сухомлинський по новому побачив деякі грані і риси педагогічного гуманізму. Він звернув увагу на взаємини вчителя й учнів, на роль поваги вчителя до дітей. Гуманізм учителя педагог розумів як уміння бачити і розвивати в дітях усе краще. Він писав, що учитель повинний бути не тільки наставником, а

й другом учнів. Хороший учитель знаходить радість у спілкуванні з дітьми.

• **Педагогічна мораль** – це система поглядів і суджень, що виражають певні вимоги до поведінки тренера-викладача.

• **Норма педагогічної моралі** – узагальнена модель поведінки вчителя в типових для педагогічної роботи ситуаціях.

• **Зміст педагогічної моралі виражається в сукупності конкретних норм:**

ставлення вчителя до своєї роботи як до діяльності великої соціальної значущості, як до засобу реалізації своїх здібностей і потреб;

ставлення вчителя до учня:

▪ ставитися до учня як до особистості, поважати і підтримувати найбільш цінні його особистісні якості;

▪ прагнути, щоб ставлення до учня було не просто діловим, а мало людський, гуманний характер;

▪ вивчати внутрішній світ учнів, умови їхнього життя, бути уважним до кожного;

▪ бути витриманим, уміти терпляче вислухати, а якщо потрібно, то переконати;

▪ не принижувати людської гідності.

Педагогічна доцільність людських, гуманних відносин полягає в тому, що дотримання чи порушення цієї норми учителем впливає на стосунки між дітьми.

Ставлення вчителя до учнівського колективу:

▪ спиратися на учнівський колектив у будь-якій справі, зважати на його думку;

▪ використовувати колектив як важливу умову і засіб впливу на особистість;

▪ зважати на право колективу вирішувати свої внутрішні справи.

Ставлення вчителя до батьків учнів:

▪ шукати педагогічні контакти з батьками, нести частку відповідальності за доброзичливість з ними;

▪ формувати в учнів повагу до своїх батьків;

▪ нести частку відповідальності за педагогічні погляди батьків, сприяти їх удосконаленню;

▪ бути педагогічно вимогливим до батьків відносно виховання дітей;

▪ не ображати батьківських почуттів.

Контакти з батьками повинні бути постійними і такими, що керуються не надзвичайними подіями, не для того, щоб «ужити заходів», а прагненням учителя побільше довідатися про дитину, подумати про перспективи її виховання.

Ставлення вчителя до себе:

▪ постійна робота над собою, удосконалення себе як особистості;

▪ турбота про свій теоретичний, інтелектуальний розвиток;

▪ бути прикладом, здійснювати контроль за моральним боком своєї поведінки, управляти емоціями;

▪ піклуватися про свій авторитет;

▪ бути самокритичним і вимогливим до себе, тверезо оцінювати відповідність своїх знань, умінь зростаючим потребам виховання і навчання.

Характер взаємодії педагога і вихованців визначається ступенем сформованості педагогічного такту.

Педагогічний такт – це моральна категорія, що допомагає регулювати взаємини з вихованцями. Бути тактовним – це збереження поваги до дитини в будь-яких складних і суперечливих ситуаціях, це ввічливість, доброзичливість, прагнення зрозуміти внутрішній стан дитини, коректність, почуття міри, гумору.

У педагогічній літературі немає єдиного визначення педагогічного такту, усіма дослідниками підкреслюється ємкість цього поняття.

Характеризуючи роботу вчителя, К. Ушинський писав: «У школі повинна царювати серйозність, що допускає жарт, але такий, що не перетворює усієї справи на жарт, пестливість без нудотності, доброта без слабості, порядок без педантизму і, головне, постійна розумова діяльність».

Узагальнюючи сказане, можна сформулювати таке визначення.

Педагогічний такт – уміння педагога використовувати такі прийоми спілкування і налагоджувати такі взаємини з

учнями, які базуються на тонкому сприйманні ситуації і потреб учнів, не викликають конфліктів, сприяють вирішенню педагогічних завдань і позитивно оцінюються учнями.

Основна відмінність педагогічної етики від педагогічного такту полягає в тому, що етика будується на нормах поведінки і стосунків, а такт – на почуттях: міри, гумору, справедливості, емпатії.

В. Сухомлинський із позицій педагога-гуманіста визначає такі правила спілкування з учнями, які і сьогодні є дуже актуальними:

- розуміння вчителем, що поряд з тобою живе людина, що в неї є радощі і болі, що до неї потрібно ставитися по-людськи, розуміти і відчувати її духовний світ;

- формувати в учня здатність обмежувати свої бажання;

- постійно розвивати моральні, емоційні, інтелектуальні, естетичні, творчі можливості людини;

- розвивати почуття власної гідності, самоповаги до особистості;

- підтримувати бажання вихованця бути хорошим, прагнення до того, щоб про нього думали добре;

- недопустимість виставлення напоказ перед колективом слабких сторін особистості вихованця;

- розвивати багатогранність інтересів, захоплень і діяльності особистості;

- формувати почуття відповідальності за справу;

- недопустимість поділу вихованців на успішних та неуспішних.

Варто прислухатися до його думки про те, що неприпустимо робити предметом публічного обговорення:

- негожу поведінку дитини, причиною якої є ненормальності в родині;

- негожу поведінку або окремі вчинки дитини, якщо їх причина – душевний надлом дитини через те, що в неї нерідний батько чи нерідна мати;

- поведінку або окремі вчинки, які є реакцією на грубощі чи свавілля старших;

- погані вчинки дітей, які є результатом допущеної помилки педагогів;

- відставання учнів у навчанні, коли це викликано непосильним для них навчальним матеріалом;
- неправильний вчинок, пояснення якого вимагає розповіді про глибоко особисті стосунки з іншими людьми;
- поганий вчинок, мотиви якого пов'язані з особливими стосунками в сім'ї, про які дітям рано знати і які не можна їм роз'яснювати.

Етика стосунків тренера з батьками учнів

Батьки юних спортсменів дуже часто сприймають спортивну школу або спортивний клуб як організацію, що надає деякі послуги, і чекають від тренера, відповідно, хорошого сервісу, не завжди відчуваючи специфіку спортивної системи та її відмінність від сфери послуг. Іноді батьки юних спортсменів тиснуть на тренера та дають вказівки. Тому дуже важливим є врегулювання стосунків тренера з батьками певними правилами.

Батьківські збори. Звичайне явище, спрямоване на врегулювання тренерсько-батьківських стосунків – батьківські збори. Зазвичай їх проводять на початку спілкування для знайомства і надалі – для вирішення серйозних питань. Тренер ясно дає зрозуміти, наскільки йому важливою є допомога батьків, але при цьому чітко визначає сфери діяльності, де ця допомога вітається. Головне – зайняти батьків, відволікти їх від тренувального процесу, тим самим позбавивши спортсменів їх тиску, а тренера – негативних наслідків тиску батьків.

Письмове врегулювання стосунків. Дуже корисним є письмове врегулювання стосунків між тренером та батьками. Тобто, тренер може дати їм список правил, запропонувавши розписатися на підтвердження того, що з написаним вони згодні і за порушення готові понести відповідальність, аж до відрахування їхньої дитини зі школи.

Правила спілкування з батьками можуть включати різні пункти та вимоги залежно від правил та традицій, які склались в тій чи іншій спортивній школі. Пропонуємо ознайомитись із загальними правилами спілкування тренера з батьками юних спортсменів.

Загальні правила спілкування тренера з батьками юних спортсменів

1. Спілкування відбувається винятково у позатренувальний час (за винятком ініціативи тренера).

2. Після закінчення тренувального заняття (за необхідності) тренеру слід приділити (до 15 хв) батькам спортсменів.

3. Регулярно проводити батьківські збори (очно/онлайн).

4. Під час зарахування спортсменів у групу на першому тренувальному занятті тренер зобов'язаний ознайомити батьків спортсменів із загальними правилами техніки безпеки, умовами тренувального процесу, внутрішніми правилами секції.

5. На батьківських зборах на початку навчального року тренер зобов'язаний ознайомити батьків спортсменів з календарем змагань, датами виїздів на них (за наявності у тренера цього документа), датами виїзду на спортивні збори, час, який надається спортсмену на відпочинок.

6. Тренер не має права приховувати або недоговорювати батькам спортсменів інформацію про травмонебезпечність виду спорту.

7. Тренер не має права приховувати або недоговорювати батькам спортсменів інформацію про погіршення стану здоров'я спортсмена, помічене під час тренувального процесу.

8. Спілкування Тренер–Батько ґрунтується на принципах взаємоповаги.

9. Будь-яка неповага до тренера, спортсменів та їхніх батьків, персоналу спортивного залу, виду спорту, принципів спорту (ідеали олімпізму) з боку спортсмена або його батьків призводить до відрахування спортсмена зі спортивної школи.

10. Рішення тренера не заперечуються. Проте, спортсмени та їхні батьки мають право поставити запитання щодо тих чи інших рішень тренера. Батькам спортсмена тренер зобов'язаний відповісти і, як мінімум, поверхово пояснити своє рішення, якщо це не суперечить 1-му або 8-му пункту. Перед спортсменами тренер такого обов'язку не має.

Приклад Положення дитячої спортивної секції, які стосуються правил спілкування з батьками юних спортсменів.

1. Батьки можуть бути присутніми на занятті тільки після згоди з тренером.

2. Наприкінці кожного місяця мають право консультування з тренером щодо подальшого розвитку дитини у секції.

3. Під час заняття тренер несе повну відповідальність за дитину.

4. Під час заняття (за необхідності) тренер має право підвищити інтонацію у спілкуванні з дитиною, але не має жодного права застосовувати фізичну силу.

5. Дитина, яка залишила заняття без відома тренера, не допускається до наступного заняття без узгодження інциденту з адміністрацією секції.

6. Батьки не мають права прямо чи опосередковано впливати на тренувальний процес, вмішуватися чи надавати будь-які рекомендації тренеру.

7. Батьки мають право на спілкування та надання рекомендаційних пропозицій до адміністрації з покращення тренувального процесу, але в жодному разі не мають права змінювати тренувальний процес.

8. Оплачуючи членський внесок, ви погоджуєтесь із правилами та послугами, що надає спортивна секція.

Етика спілкування фітнес-тренера з клієнтами

Під час роботи з клієнтами фітнес-тренер не має права давати медичні поради, фізіотерапевтичні поради, не повинен ставити медичний діагноз. Він повинен дотримуватися таких правил:

1. Не створювати конкретні плани харчування та/або дієтичні рекомендації, які включають порції та/або час прийому їжі та/або добавок.

2. Не надавати клієнтам будь-які мануальні послуги, які можна розцінити як невідповідний дотик.

3. Не говорити про те, що психотерапія є частиною роботи, якщо це не є офіційно заявленою практикою. Це може негативно позначитися на стосунках із клієнтом.

4. Не зближуватися із клієнтом досить близько, а тримати дистанцію.

5. Табу на романтичні стосунки з клієнтом.

6. Не нав'язувати власні уподобання щодо фітнес-цілей клієнта, що не прагнуть до них.

ЗАПИТАННЯ Й ЗАВДАННЯ

➤ Чи вагомий наразі вираз із Біблії: «Стався до інших так, як ти бажав би, щоб інші ставилися до тебе»?

➤ Як ви ставитесь до того, що неопрагматизм (самоствердження особистості) пропонує керуватися не принципами моралі, а конкретною ситуацією і метою; неотомізм (офіційне вчення католицизму) вважає, що людина слабка, гріховна і їй треба допомогти стати морально кращою; неопозитивізм (філософська основа педагогіки раціоналізму) заперечує об'єктивні закони моралі, проповідує вічність моралі та біологічне успадкування; біхевіоризм (філософська основа індустріальної людини) вважає, що моральні якості визначаються обставинами, головне – якнайкраще пристосуватися до середовища; гуманізм (система ідей і поглядів на людину як найвищу цінність) сповідує загальнолюдські цінності: любов до людини, свобода, справедливість, гідність людської особистості, працелюбність, досконалість, милосердя, доброта, благородство тощо; герменевтика (інтерпретація культурно-історичних явищ) основним способом збагачення істини вважає навчання технології (мистецтву) розуміння?

➤ Яке значення у розвитку української духовності і моралі відіграла писемність, яку було запроваджено у Київській Русі у X ст.?

➤ Чи заклала козацька лицарська ідеологія базу для формування у сучасній Україні хоробрості, непохитного дотримання законів, правил і норм моралі, поважного відношення до родинних цінностей?

➤ В основу своїх поглядів на ідеал українського національного виховання Г. Ващенко поклав закони віри в ідеали добра, намагання творити добро і відстоювати його на землі. Чи актуальні такі тези в наш час превалювання матеріальних цінностей?

➤ Чи згодні ви із виразом «Без емпатії не витягнути й рибку із апатії»?

➤ Поясніть, чому на уроці фізичної культури та під час спортивного тренування важливою є педагогічна спостережливість.

➤ Наведіть основні етичні норми ставлення педагога до учня.

➤ Наведіть основні етичні норми, яких необхідно дотримуватись під час спілкування з батьками учнів та юних спортсменів.

➤ Поясніть, чому педагогічну рефлексію вважають одним із важливих якостей педагога.

ПРАКТИКУМ

Вправа 1. Виконайте вправу на спостережливість «Бачення інших» (розвиває зорову пам'ять і підвищує спостережливість). Завдання: Згадайте і детально опишіть зовнішній вигляд кого-небудь із студентів, колег, з якими сьогодні бачилися або віталися (колір очей, колір волосся, зачіска, одяг). При повторній зустрічі перевірте свою спостережливість.

Вправа 2. Виконайте вправу на спостережливість «Психологічний портрет». Складіть список рис характеру, властивостей, звичок і якостей когось із групи. При цьому не можна прямо вказувати на ознаки, за якими легко ідентифікувати особистість того, чий портрет складено. У такій психологічній характеристиці повинно бути не більше 10–12 рис, ознак. Потім написане зачитати вголос перед групою, яка вирішує, кого характеризували. Після виступу всіх учасників роблять аналіз та вирішують, кому краще вдалося скласти психологічний аналіз (портрет) і в чому полягала глибина і точність.



Вправа 3. Виконайте вправу на емпатію «Знайти слова для заспокоєння».

Уявіть ситуацію. Ви учитель фізкультури в школі. Проходячи повз кабінет директора школи, ви почули розмову на підвищених тонах. Відкрилися двері і з кабінету директора вийшов ваш колега, який був дуже засмучений. Знайдіть слова для заспокоєння вашого колеги. Які прояви емпатії ви знаєте?

Вправа 4. Виконайте вправу на перцепцію. Із запропонованих варіантів виберіть, яка з емоцій понад усе підходить до кожного обличчя.

 1. 1) скорбота 2) скепсис 3) ворожість 4) байдужість	 2. 1) злість 2) веселощі 3) байдужість 4) ворожість	 3. 1) бурхлива радість 2) сильна злість 3) соромлива радість 4) погане самопочуття	 4. 1) скепсис 2) веселощі 3) бурхлива радість 4) сором'язлива радість
 5. 1) ворожість 2) сильна злість 3) глибокий сум 4) погане самопочуття	 6. 1) смуток 2) злість 3) веселощі 4) скепсис	 7. 1) смуток 2) злість 3) скорбота 4) скепсис	 8. 1) скепсис 2) веселощі 3) бурхлива радість 4) сором'язлива радість
 9. 1) скорбота 2) байдужість 3) ворожість 4) погане самопочуття	 10. 1) злість 2) байдужість 3) ворожість 4) погане самопочуття	 11. 1) злість 2) веселощі 3) бурхлива радість 4) сором'язлива радість	 12. 1) смуток 2) скорбота 3) сильна злість 4) глибокий сум

 <p>13.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ворожість 2) сильна злість 3) глибокий сум 4) погане самопочуття 	 <p>14.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) скорбота 2) злість 3) глибокий сум 4) погане самопочуття 	 <p>15.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) скепсис 2) байдужість 3) глибокий сум 4) погане самопочуття 	 <p>16.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ворожість 2) сильна злість 3) глибокий сум 4) погане самопочуття
 <p>17.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) скепсис 2) веселощі 3) бурхлива радість 4) сильна злість 	 <p>18.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) скорбота 2) байдужість 3) глибокий сум 4) погане самопочуття 	 <p>19.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) смуток 2) злість 3) байдужість 4) глибокий сум 	 <p>20.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) веселощі 2) байдужість 3) бурхлива радість 4) сором'язлива радість
 <p>21.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) скорбота 2) сильна злість 3) глибокий сум 4) погане самопочуття 	 <p>22.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) злість 2) скорбота 3) ворожість 4) сильна злість 	 <p>23.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) скепсис 2) веселощі 3) бурхлива радість 4) сором'язлива радість 	 <p>24.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) смуток 2) скепсис 3) ворожість 4) глибокий сум

	
<p>25.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) смуток 2) скорбота 3) скепсис 4) глибокий сум 	<p>26.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) байдужість 2) ворожість 3) сильна злість 4) глибокий сум

Ключ до вправи на перцепцію:

- байдужість – 1, 15 рисунки;
- веселощі – 4, 17, 23 рисунки;
- сильна злість – 5, 16, 26 рисунки;
- ворожість – 2, 13 рисунки;
- злість – 10, 22 рисунки;
- скорбота – 14, 18 рисунки;
- смуток – 7, 19 рисунки;
- бурхлива радість – 3, 11 рисунки;
- соромлива радість – 8, 20 рисунки;
- скепсис – 6, 25 рисунки;
- погане самопочуття – 9, 21 рисунки;
- глибокий сум – 12, 24 рисунки.

За співпадіння з ключем нараховується 1 бал:

- 1-10 балів – низький рівень;
- 11-19 балів – середній рівень;
- 20-26 балів – високий рівень.

Визначить за методом самооцінки ступінь прояву перцептивних умінь за результатами проведених вправ

Заповніть карту самооцінки та самовдосконалення перцептивних умінь

Педагогічні якості, уміння та здібності	Ступінь прояву якості, уміння (високий, середній, низький)	Шляхи та методи самовдосконалення
1. Перцептивні уміння 2. Спостережливість		

Література

Основна

1. Петровська ТВ. Майстерність спортивного педагога: навч. посібник. Київ: Олімпійська література; 2015. 184 с.

2. Хоружа ЛЛ. Педагогічна етика. В: Кремень ВГ. Енциклопедія освіти. Київ: Юрінком Інтер; 2008. 1040с.

Допоміжна

3. Дічек НП. Одухотворення педагогіки – головна мета новаторства В. Сухомлинського. Наук. записки. 2008;78(1):30-5.

4. Жукова Г, Булгакова Т. Проблеми освіти під час формування морально-компетентнісних якостей особистості. В: Студ. самовряд. в системі акад. культури. Мат. IV Міжнар. наук.-практ. конф. студ. та мол. уч., 14-15 бер 2019; Чернівці. Чернівці: ВДНЗУ «Буковинський держ. мед. ун-т»; 2019:107-8.

5. Клименко ВВ, Буток ВД. Ваш вихід, панове, або акторська майстерність для початківц. Київ: Таксон; 2002. 236 с.

6. Сухомлинський ВО. Батьківська педагогіка. Київ: Радянська школа; 1978. 263 с.

7. Сухомлинський ВО. Сто порад учителю. Київ: Радянська школа; 1988. 304 с.

8. Сухорукова ТГ, Шраменко ОВ. Принципи етики педагога вищої школи: класика і сучасність. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2020;69:207-216.

9. Sergeeva MG, Latipov ZA, Stadulskaya NA, Ponkratenko GF. Formation pedagogical competence of teacher of professional educational organizations. Journal of Critical Reviews. 2020:528-532.

ПРОФЕСІЙНЕ СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ

Ключові поняття: професійне становлення, професійний розвиток, професійні деформації, емоційне вигорання, педагогічна рефлексія, спостережливність.

- **Етапи професійного становлення особистості**
- **Професійні деформації особистості**
- **Синдром емоційного вигорання**
- **Психологічний супровід професійного становлення та шляхи професійного самозбереження**

Етапи професійного становлення особистості

Проблема професійного становлення особистості безпосередньо пов'язана з питаннями освоєння професійної діяльності, розвитку й реалізації особистості на різних етапах її професійного шляху. У сучасній літературі з психології процес професійного становлення розуміють як цілісний феномен, який містить компоненти як об'єктивного (престижність професії, її соціальна конкурентоспроможність, рівень безробіття тощо), так і суб'єктивного характеру (ставлення особистості до професії, до себе як до професіонала, виразність професійних здібностей, професійні ідеали, переживання успіхів і невдач у професійній діяльності).

Професійна самосвідомість (або професійна Я-Концепція) включає уявлення людини про себе як про члена професійного співтовариства, носія професійної культури, у тому числі певних професійних норм, правил, традицій, властивих даному професійному співтовариству. До цих уявлень включають характеристики людини, які визначають успішність її діяльності. До них відносять професійно важливі якості (ПВЯ), в ролі яких можуть виступати індивідуально-психологічні властивості й відносини особистості.

До індивідуально-психологічних властивостей особистості відносять такі: сенсорні, перцептивні, атенціонні, мнемічні, розумові, мовні, емоційні, вольові, моторні, комунікативні. Відносини особистості включають: ставлення людини до професії; до себе як до суб'єкта діяльності; до інших

людей (колег, керівника, учнів, спортсменів); до об'єкта праці; до предмета праці; до засобів праці; до умов праці.

У процесі професійного становлення, у міру зростання професіоналізму змінюється й професійна самосвідомість. Один з важливих механізмів формування професійної Я-Концепції є *професійна ідентифікація*.

Під професійною ідентифікацією в теорії соціального научіння розуміють процес установлення суб'єктом подібності між своєю поведінкою й поведінкою об'єкта (особистості або групи), прийнятого суб'єктом як взірця. При такому розгляді ідентифікації мають на увазі, що поведінка взірця слугує стимулом для вибору поведінкової реакції суб'єктом: суб'єкт копіює зовнішні форми поведінки взірця, освоює його норми, ідеали, ролі й моральні якості. У проблемі ідентифікації важливий навіть не той факт до якої соціальної (або професійної) групи належить людина об'єктивно, а з якою групою вона ототожнює себе, або прагне ототожнювати. Від того, наскільки адекватно сформована в людини професійна Я-Концепція, залежить успішність її професійної адаптації.

Основними характеристиками професіонала як суб'єкта діяльності є особистісні мотиви й цілі, які утворюють внутрішню детермінацію професійної поведінки й діяльності, спрямовуючи в такий спосіб активність суб'єкта відносно специфіки змісту конкретної професійної діяльності.

У процесі професійного становлення суб'єкта професійної діяльності загострюється протиріччя між потребами у творчому удосконаленні діяльності й нормативними операційно-технічними способами її здійснення. Це протиріччя вирішується шляхом формування *індивідуального стилю діяльності*, тобто у міру освоєння професії особистість усе більше поринає в професійне середовище, а професійна діяльність починає характеризуватися індивідуальними, особистісними стилями виконання – володіння професією у формі майстерності. Саме поняття професіоналізм, майстерність наділяється ознаками найвищого прояву творчості та найменшого прояву нормативності.

Отже, за такими показниками, як творчість діяльності, нормативність діяльності, потребово-мотиваційна детермінація

діяльності та операційно-технічна детермінація діяльності, процес професійного становлення відбувається у міру підвищення змісту творчості та мотиваційної складової в діяльності за такою послідовністю оволодіння професійними здатностями: кваліфікація, компетенція, компетентність, професійний досвід, професіоналізм, майстерність (табл.8).

Таблиця 8.

Соціально-психологічні та особистісні детермінанти етапів професійного становлення тренера-викладача

Нормативно схвалювана діяльність, способи виконання якої відображені в посадових інструкціях	Мотиваційно-потребова сторона діяльності, яка відображає внутрішню детермінацію професійної поведінки
<p>Кваліфікація як нормативно схвалювана діяльність, способи здійснення якої відбиті в посадових інструкціях, кваліфікаційних характеристиках та засвоєні фахівцем.</p>	<p>Професійний досвід як внутрішньо детермінована психологічна система, яка дозволяє оптимізувати діяльність завдяки сформованості у фахівця власного когнітивного стилю, ціннісно-мотиваційного, емоційного ставлення та поведінкового репертуару і стильової саморегуляції.</p>
<p>Компетенція як коло повноважень обумовлене кваліфікацією фахівця в межах яких він може здійснювати професійну діяльність</p>	<p>Професіоналізм як інтегративна характеристика професійно зрілої особистості, яка володіє нормами професії як в мотиваційному, так і в інструментальному планах, з високою продуктивністю і якістю виконує свою трудову діяльність, відзначається розвинутими професійними перспективами, самостійно будує сценарій свого професійного життя, розвиває свою особистість й індивідуальність засобами професії, збагачує досвід професії оригінальним творчим внеском, сприяє підвищенню престижу своєї професії у суспільстві та суспільного інтересу до неї.</p>

<p>Компетентність як сформована професійна особистісна характеристика фахівця, яка дозволяє не тільки вирішувати певні завдання в межах компетенції, а й приймати рішення у складній або варіативній ситуації.</p>	<p>Педагогічна майстерність як поєднання високого професіоналізму з педагогічною спрямованістю особистості; особистості яка володіє педагогічною культурою, технологією навчання, виховання та міжособистісною компетентністю.</p>
---	---

Проблема професійного становлення особистості безпосередньо пов'язана з питаннями освоєння професійної діяльності, розвитку й реалізації особистості на різних етапах її професійного шляху. У процесі професійного становлення у міру зростання професіоналізму змінюється й професійна самосвідомість.

Безумовно, досягнення вершин професіоналізму пов'язане з урахуванням об'єктивних і суб'єктивних характеристик роботи фахівця, з розвитком його індивідуально типологічних якостей, особистісних потенціалів (інтелектуальних, моральних), визначенням умов і факторів, що сприяють розвитку психологічних якостей, і таких, які є протипоказаннями. У процесі професійного становлення у тренера-викладача формуються й проявляються не лише знання, уміння й навички, але й такі змістовні характеристики: індивідуальний стиль діяльності, педагогічні позиції, професійна спрямованість, особистісна й професійна ідентичність тощо.

На всіх етапах професійного становлення виникають і потребують свого вирішення певні труднощі й протиріччя, обумовлені, з одного боку специфікою діяльності, з іншого – індивідуально психологічними особливостями самої особистості. І досягнення вершин професіоналізму діяльності особистості залежить не тільки від розвиненості професійно значущих особистісних характеристик, а й багато в чому обумовлене тим, наскільки сама особистість готова

переборювати, вирішувати протиріччя, реалізовувати особистісний задум, будувати життєву стратегію, якій моделі професійного становлення надається перевага. Дослідження цієї проблеми дозволило виявити основні етапи професійного становлення особистості.

Е. Климов виділяє такі **етапи розвитку людини як суб'єкта праці:**

Стадія оптації (від 11-12 до 14-18 років) – стадія підготовки до життя, до праці, свідомого й відповідального планування й вибору професійного шляху; відповідно, людина, що перебуває в ситуації професійного самовизначення, називається оптантом. На цьому етапі в процесі профорієнтації дорослі повинні визначити схильність до діяльності у сфері людина–людина, якщо йдеться про педагогічну діяльність. У статусі оптанта цілком може опинитися й доросла людина, наприклад, безробітний або в ситуації перепідготовки. Як відзначав сам Е. Климов «оптація – це не стільки вказівка на вік, скільки на ситуацію вибору професії».

Стадія професійної освіти або адепта. Це професійна підготовка, яку проходить більшість випускників шкіл у вищих або середніх спеціальних навчальних закладах, так само й у випадку післядипломної освіти. На цьому етапі формується формальна кваліфікація фахівця. При цьому під категорією «кваліфікація фахівця» маємо на увазі формальну кваліфікацію, як нормативно схвалювану діяльність, способи здійснення якої вже склалися, відбиті в посадових інструкціях, кваліфікаційних характеристиках. В умовах відсутності професійного досвіду спортивного педагога саме вона виконує функцію регламентації діяльності фахівця нормативно схвалюваним способом.

Стадія адаптанта – це входження в професію після завершення професійного навчання. Може реалізуватись у процесі проходження професійної практики і завершувати професійну освіту. Особа адаптується до професії на соціальному, психологічному та психофізіологічному рівнях. Відбувається осмислення сутнісної характеристики тренерської діяльності як феномену; засвоєння нової соціальної ролі; формування професійно значущих характеристик (умовна тривалість – до 3 років). На цьому етапі професійного

становлення особа, яка отримала на етапі професійної освіти певну кваліфікацію, виконує професійну діяльність у межах компетенції (кола повноважень) та демонструє рівень компетентності.

Отже, набуттям кваліфікації та формуванням компетентності повинен завершуватись етап професійного навчання. Наступні етапи формуються в процесі набуття професійного досвіду.

Стадія інтернала (у середині професії) – входження у професію як повноцінного колеги, здатного стабільно працювати на достатньому професійному рівні. На цих етапах формується професійна компетентність, котра виступає як сформована якість, професійна або особистісна характеристика фахівця, що дозволяє їй (або навіть дає право) не тільки вирішувати певні завдання в межах компетенції, а й приймати рішення, виносити судження у складній або варіативній ситуації. Основою цієї якості є знання, обізнаність, досвід соціально-професійної діяльності людини.

Стадія майстра – особистість усе більше поринає у професійне середовище, діяльність все більше насичується власним сенсом та творчим особистісним стилем виконання. Професійний досвід дозволяє оптимізувати професійну діяльність завдяки вдосконаленню та розвитку мотиваційного, поведінкового, емоційного, когнітивного компонентів структури особистості. Формуються власний *когнітивний стиль* як система засобів і індивідуальних прийомів для організації власної діяльності та власна *система стильової саморегуляції* як прийоми енергетичного та емоційного забезпечення підтримання організму та психіки, професіоналізація, що характеризується усвідомленим сприйняттям вимог професії до особистості й діяльності, повною ідентифікацією із професією, перевагою моделі професійного розвитку, що проявляється у здатності вийти за межі традиційної практики, проявляти творчість, високим рівнем компетентності у сфері професійної діяльності й міжособистісних відносин, що є показником професіоналізму, здатністю до об'єднання компетентності із професійно важливими якостями, прагненням до виконання діяльності на рівні зразків і еталонів на основі сформованих

професійно значущих особистісних характеристик, спрямованістю на досягнення соціально значущих цілей, на процес і результат діяльності, гнучким стилем діяльності, сформованістю педагогічної позиції, адекватної цілям і завданням вищої освіти і перевагою в її структурі афективного, когнітивного й поведінкового компонентів, здійсненням переходу від адаптивного до евристичного рівня професійного становлення.

Стадія авторитету означає, що працівник став майстром своєї справи, вона характеризується активністю, творчістю, індивідуальним стилем. Індивід проявляє *надситуативну професійну активність*, феномен якої полягає в тому, що працівник самостійно ставить перед собою високу планку, вищу, ніж вимагає від нього ситуація. Саме це і дає відчуття справжнього суб'єкта професійної діяльності. Удосконалення професійного досвіду формує найвищий рівень оволодіння професією у формі високого професіоналізму та майстерності. Формується професіоналізм, діяльність виходить за межі нормативності, все більше керується мотиваційно-потребовою сферою особистості. Професіоналізм як інтегративна характеристика професійно зрілої особистості, яка володіє нормами професії як у мотиваційному, так і в інструментальному планах, з високою продуктивністю і якістю виконує свою трудову діяльність, відзначається розвинутими професійними перспективами, самостійно будує сценарій свого професійного життя, розвиває свою особистість й індивідуальність засобами професії, збагачує досвід професії оригінальним творчим внеском, сприяє підвищенню престижу своєї професії у суспільстві та суспільного інтересу до неї.

Стадія наставника – вищий рівень роботи будь-якого фахівця. Ця стадія цікава тим, що працівник являє собою не просто чудового фахівця у своїй галузі, а й перетворюється у Вчителя, здатного передати свій кращий досвід. Таким чином, вищий рівень розвитку будь-якого фахівця – це педагогічний рівень. Очевидно, що етапи професійного становлення на рівнях майстра, авторитету, наставника характеризуються таким рівнем розвитку професійної самосвідомості, при якому конкретна трудова діяльність є основним засобом професійної, творчої та

особистісної самореалізації. Для цього етапу характерним є прийняття власної професії як місії; високий рівень професіоналізму діяльності й особистості, що проявляються в здатності на високому рівні майстерності здійснювати керівництво командою, спілкування й отримувати гарантований очікуваний результат, перевагу у структурі когнітивного, поведінкового й прогностичного компонентів; перехід від евристичного рівня професійної діяльності до креативного; сталий індивідуальний стиль діяльності, що забезпечує формування індивідуального іміджу, авторитету в очах колег і підопічних. Сформовані на основі сучасних вимог суспільства й професійного співтовариства соціальні позиції, які відповідають еталону професійної особистості й діяльності: сформованість високого рівня особистісних професійно значущих якостей; здатність адекватно оцінювати свої індивідуальні психологічні характеристики й корегувати їх; здатність і готовність виконувати роль наставника, передавати свій досвід іншим. При цьому необхідно враховувати деякі особливості, однією з яких є те, що в жодній іншій професії не мають такої значущості етапи становлення, які передують професійній самореалізації, тому що успішне засвоєння такої специфічної діяльності, як педагогічна вимагає від людини наявності певних здібностей, установок, ціннісних орієнтацій, спрямованості.

Таким чином, вищий рівень розвитку будь-якого фахівця – це педагогічний рівень. Зауважимо, що саме педагогіка й освіта є стрижнем людської культури, оскільки забезпечують спадкоємність і збереження кращого досвіду людства. Очевидно, що етапи професійного становлення на рівнях майстра, авторитету, наставника характеризуються таким рівнем розвитку професійної самосвідомості, за якого конкретна трудова діяльність – головний засіб ствердження почуття власної гідності особистості, що відбулася.

Професійні деформації особистості

В останнє десятиліття феномену особистісної деформації приділяється усе більше уваги як в особистісному, так і в професійному аспектах.

Деформацію особистості найчастіше розглядають у професійному контексті й визначають як зміну якостей особистості (стереотипів сприйняття, ціннісних орієнтацій, характеру, способів спілкування й поведінки), що відбувається під впливом професійної діяльності.

Багаторічне виконання будь-якої професійної діяльності приводить до утворення деформацій особистості, що знижують продуктивність здійснення трудових функцій, а іноді й утруднюють цей процес:

- *деформації професійної спрямованості особистості* (викривлення мотивів діяльності, перебудова ціннісних орієнтацій, песимізм, скептичне ставлення до нововведень);

- *деформації, що розвиваються на основі яких-небудь здібностей*: організаторських, комунікативних, інтелектуальних тощо (комплекс вищості, гіпертрофований рівень домагань, нарцисизм);

- *деформації, обумовлені рисами характеру* (рольова експансія, властолюбство, «посадова інтервенція», домінантність, індіферентність).

Професійна діяльність людини є провідною характеристикою особистості. Внаслідок нерозривної єдності свідомості й діяльності формується професійний тип особистості. Помітний вплив чинить професія на особистісні якості представників тих спеціальностей, робота яких пов'язана з людьми. Індивідуально-професійна деформація може визначатися своєю спрямованістю, тобто мати позитивний або негативний характер. Може мати епізодичний або стійкий, поверхневий або глобальний характер; може проявлятися в професійному жаргоні, у манерах поведінки (табл.9.).

Таблиця 9.

Професійні деформації спортивного педагога, їх прояв і детермінанти (за Є. Зеєром)

Професійна деформація особистості спортивного педагога	Прояв професійної деформації в професійній діяльності спортивного педагога	Психологічні детермінанти професійної деформації спортивного педагога
Авторитарний стиль керівництва	Проявляється у твердій централізації управлінського процесу, одноосібному, що не визнає критики, керівництві; використанні переважно розпоряджень, наказів, вказівок. Авторитарність виявляється в зниженні самоаналізу й самоконтролю спортивного педагога	Психологічний захист – раціоналізація, а також завищена самооцінка своїх професійних здібностей, владність, уроджена агресивність
Демонстративність професійної поведінки	Проявляється в емоційно забарвленій поведінці, бажанні справити враження своїми професійними вміннями, проявити себе	Психологічний захист – ідентифікація, завищена самооцінка «Я-Образу», акцентуація характеру – егоцентризм

<p>Професійний догматизм</p>	<p>Виникає внаслідок частого повторення тих самих ситуацій, типових професійних завдань (тренування, змагання, збори, спортивно-педагогічні заняття тощо). Проявляється також в ігноруванні інновацій, зневажливому ставленні до навчання. Догматизм розвивається зі зростанням стажу роботи спортивного педагога</p>	<p>Одноманітна тренерська діяльність, стереотипи мислення, вікова інтелектуальна інертність</p>
<p>Домінантність</p>	<p>Обумовлена виконанням спортивним педагогом владних функцій</p>	<p>Визначається індивідуально-типологічними особливостями особистості, неконгруентністю емпатії</p>
<p>Професіональна індиферентність</p>	<p>Характеризується емоційною сухістю, ігноруванням індивідуальних</p>	<p>Психологічний захист – проєкція, узагальнення особистого негативного</p>

	особливостей учнів. Професійна взаємодія будується з ними без урахування їхніх особистісних особливостей	професійного досвіду взаємодії з підопічними й колегами, емоційна втома, синдром «емоційного вигорання»
Консерватизм, косність	Проявляється в упередженні проти інновацій і нововведень, прихильності устояним технологіям, настороженому ставленні до творчих колег і учнів, проявляють креативність	Відсутність можливості прояву творчості у професійній діяльності, суворе дотримання певної методики, соціальні бар'єри, хронічне перевантаження професійною діяльністю
Професійна агресія	Проявляється у відсутності прагнення враховувати почуття, права й інтереси учнів і колег, прихильності до «каральних» впливів, вимога беззастережного підпорядкування	Зростання стажу роботи й посилення стереотипів мислення, високі професійні навантаження, фрустраційна нетолерантність
Рольовий експансіонізм	Проявляється у фіксації на власних проблемах і	Тотальна заглибленість у професійну

	<p>труднощах, тотальне занурення в професійну діяльність, переважанні обвинувальних повчальних висловлювань, безапеляційних суджень. Виявляється у твердій рольовій поведінці за межами організації, школи</p>	<p>діяльність, ригідність</p>
Соціальне лицемірство	<p>Обумовлене необхідністю виправдовувати високі моральні очікування учнів і колег. Соціальна бажаність із роками перетворюється у звичку моралізування, нещирість почуттів і відносин</p>	<p>Психологічний захист – проєкція, стеротипізація моральної поведінки, вікова ідеалізація особистого досвіду, професійна діяльність, що відбувається на очах у великої кількості людей</p>
Поведінковий трансфер	<p>Характеризує формування ролі рольової поведінки і якостей, властивих вищим керівникам або прояв реакцій, властивих вихованцям.</p>	<p>Емпатична тенденція приєднання, ідентифікація, завищення власної професійної значущості, досягнення</p>

	Наприклад, використання виразів і манер поведінки, які проявляють деякі учні, що нерідко робить такого викладача неприродним навіть в очах цих учнів	професійних висот у першому випадку або низька самооцінка, усунення необхідної дистанції й домінування – у другому
Надконтроль	Проявляється у надмірному стримуванні своїх почуттів, орієнтації на інструкції, відхід від відповідальності, підозрілої обачності, скрупульозному контролі діяльності підопічних, а також у придушенні спонтанності в діях	Психологічний захист – раціоналізація, занижена самооцінка
Управлінська ерозія або «зіпсутість» владою	Полягає в тому, що згодом ефективність діяльності суб'єктів влади (керівників) зменшується. Тривале перебування на керівній посаді призводить до того,	Завищена самооцінка, упевненість у тому, що власна думка єдино правильна, владність, уроджена агресивність

	що рішення, які ухвалює керівник, стають усе менш ефективними й раціональними. Влада як організуюча й направляюча сила, як кажуть, «псується»	
--	---	--

Синдром емоційного вигорання

Синдром «вигорання» належить до маловивчених феноменів особистісної деформації. Синдром «вигорання» являє собою багатомірний конструкт, набір негативних психологічних переживань, пов'язаних із тривалими й інтенсивними міжособистісними взаємодіями з високою емоційною насиченістю або когнітивною складністю.

Синдром «вигорання» найбільш характерний для представників комунікативних професій, тобто професій системи «людина–людина», який можна уявити як втрату контролюючої ролі «Я професійного», і впровадження «Я людського» у галузь професійної компетенції. На роботі фахівці «по-людськи» втомлюються й випробовують роздратування на своїх учнях. Професійна деформація, навпаки, уявляється як розширення панування «Я професійного» в галузь діяльності «Я людського». Повернувшись додому, людина продовжує поводитися як фахівець. Існують різні визначення «вигорання», однак у найбільш загальному виді його розглядають як відповідну реакцію на тривалі професійні стреси, пов'язані з необхідністю міжособистісних комунікацій. У зв'язку із цим синдром «вигорання» розглядається рядом авторів як «професійне вигорання», що уможливорює розгляд даного феномену в аспекті професійної діяльності.

Синдром професійного вигорання має три фази: напруження, резистенція і виснаження.

Фаза напруження характеризується такими симптомами: переживання психотравмуючих обставин, незадоволеність собою, загнаність у клітку, тривога й депресія.

Фаза резистенції складається із таких симптомів: неадекватне вибіркове емоційне реагування, емоційно-моральна дезорієнтація, економія емоцій і редукція (спрощення) професійних обов'язків.

Фаза виснаження має, так само як і дві попередні, чотири симптоми: емоційний дефіцит, емоційна відстороненість, особистісна відстороненість, психосоматичні й психовегетативні порушення.

Дослідження проявів цього феномену у вчителів середніх шкіл показало:

- у 48 % виявлено ознаки напруження, що проявляються у відчутті тривоги, зниженні настрою, підвищеному ступені емоційної вразливості;

- у 75 % педагогів домінуючою виступає фаза резистенції, що проявляється у прагненні уникати дії емоційних факторів за допомогою повного або часткового обмеження емоційного реагування, а також спостерігається прагнення спростити, скоротити професійні обов'язки, які вимагають емоційних витрат;

- у 25 % учителів відмічається зниження загального енергетичного потенціалу.

Особливості прояву емоційного вигорання у спортивних педагогів:

- результати дослідження показали, що *фаза напруження* не сформована у спортивних педагогів, і їм не властиві такі негативні психічні стани, як «переживання психотравмуючих обставин», «незадоволеність собою», «загнаність у клітку», «тривога» й «депресія»;

- більшість симптомів *фази резистенції* уже склалися або перебуває у стадії формування, що не може не позначитися на якості педагогічної взаємодії. Так, симптом цієї фази «неадекватне вибіркове емоційне реагування» у всіх досліджуваних групах є симптомом, що сформувався, і найбільше проявляється у тренерів з виду спорту й викладачів

фізичного виховання ЗВО. Показники за фазами «емоційно-моральна дезорієнтація» і «редукція (спрощення) професійних обов'язків» перебувають у стадії формування у всіх групах спортивних педагогів. Фаза резистенції «економія емоцій» не сформована, що свідчить про емоційну включеність педагогів у навчально-тренувальний процес та вболівання за результати;

- *фаза виснаження* у спортивних педагогів має певні особливості. Так, «емоційний дефіцит» у викладачів фізичного виховання ЗВО перебуває в стадії формування, але не сформована в тренерів і викладачів фізичного виховання закладів середньої спеціальної освіти. «Емоційна відстороненість» перебуває у стадії формування, у викладачів фізичного виховання ЗВО й тренерів і не проявляється у викладачів закладів середньої спеціальної освіти. У всіх респондентів було виявлено низькі показники за симптомами фази виснаження – «особистісна відстороненість» і «психосоматичні й психовегетативні порушення».

Проблема професійного вигорання педагогів нині повинна стати не просто значущою, а особливо актуальною, адже наявність негативних емоційних переживань впливає на якість навчання. Саме тому організація систематичного психолого-педагогічного супроводу професійного розвитку педагогів з урахуванням розкриття факторів синдрому професійного вигорання має особливе значення.

Психологічний супровід професійного становлення та шляхи професійного самозбереження

Обов'язковою умовою професійного розвитку особистості є освоєння нею прийомів професійного самозбереження, що розглядається як спроможність особистості протистояти негативно складній соціально-професійній ситуації, максимально актуалізувати професійно-психологічний потенціал, протистояти професійно-обумовленим кризам, деформаціям, а також готовність до професійної самозміни.

Шляхи професійного самозбереження (за Є. Зесром):

- підвищення соціально-психологічної компетентності й аутокомпетентності;

- діагностика професійних деформацій і розробка індивідуальних стратегій їх подолання;
- проходження тренінгів особистісного й професійного росту. При цьому серйозні й глибокі тренінги конкретним працівникам бажано проходити не в реальних трудових колективах, а в інших місцях;
- рефлексія професійної біографії й розробка альтернативних сценаріїв подальшого особистісного й професійного росту;
- профілактика професійної дезадаптації фахівця-початківця;
- оволодіння прийомами, способами саморегуляції емоційно-вольової сфери й самокорекції професійних деформацій;
- підвищення кваліфікації й перехід на нову кваліфікаційну категорію або посаду (підвищення почуття відповідальності й новизни роботи).

Як кваліфікований спортсмен потребує психологічного супроводу, так і тренер-викладач як суб'єкт спортивно педагогічної діяльності потребує психологічного супроводу на етапах професійного становлення.

Психологічний супровід професійного становлення – це рух разом з особистістю, яка змінюється, поруч із нею, своєчасне зазначення можливих шляхів розвитку й удосконалення з урахуванням своєрідності й психологічних особливостей кожної стадії, а також права особистості відповідати за своє професійне життя.

Таким чином, **психологічний супровід** – цілісний процес вивчення, формування, розвитку й корекції професійного становлення особистості. Він припускає зміцнення професійного «Я», підтримку адекватної самооцінки, освоєння технологій професійного самозбереження. Одне з головних завдань психологічного супроводу професійного становлення – не тільки надавати своєчасну допомогу й підтримку особистості, але й навчити її самостійно долати труднощі цього процесу, відповідально ставитися до свого становлення, допомогти особистості стати повноцінним суб'єктом свого

професійного життя.

Оскільки цей підручник розрахований передовсім на осіб, які освоюють професію або перебувають на етапі професійної адаптації, розглянемо зміст психологічного супроводу, характерного для цих етапів професійного становлення.

Психологічний супровід на стадії професійної освіти (навчання). Нині у професійній освіті затверджується нова парадигма – особистісно орієнтована. Ціль особистісно орієнтованої професійної освіти – розвиток спрямованості, компетентності, професійно важливих якостей і психофізіологічних властивостей. У процесі професійного навчання й виховання Є. Зеєр виділяє такі етапи: адаптації, інтенсифікації й ідентифікації. Вирішення завдань психологічного супроводу співвідноситься із цими етапами.

На етапі **адаптації** першокурсники пристосовуються до умов і змісту професійно-освітнього процесу, освоюють нову соціальну роль, налагоджують взаємини один з одним і з педагогами. Провідна діяльність – навчально-пізнавальна.

Психологічний супровід полягає в наданні першокурсникам допомоги в адаптації до нових умов життєдіяльності.

До технологій психологічного супроводу належать:

- діагностика готовності до навчально-пізнавальної діяльності, мотивів навчання, ціннісних орієнтацій, соціально-психологічних настанов;
- допомога у розвитку навчальних умінь і регуляції своєї життєдіяльності;
- психологічна підтримка першокурсників у подоланні труднощів самостійного життя й установленні комфортних взаємин з однокурсниками й педагогами;
- консультування першокурсників, що розчарувалися в обраній спеціальності;
- корекція професійного самовизначення під час компромісного виборі професії.

Психологічними критеріями успішного проходження цього етапу є адаптація до навчально-пізнавального середовища, особистісне самовизначення й вироблення нового стилю життєдіяльності.

На етапі **інтенсифікації** відбувається розвиток загальних і спеціальних здібностей, інтелекту, емоційно-вольової регуляції, відповідальності за своє становлення, самостійності. Провідна діяльність – науково-пізнавальна. Психологічний супровід зводиться до діагностики особистісного й інтелектуального розвитку, надання допомоги, підтримки у вирішенні проблем взаємин з однолітками й педагогами, а також сексуальних стосунків.

До технологій супроводу відносять розвиваючу діагностику; психологічне консультування; корекцію особистісного й інтелектуального профілю. Психологічними критеріями продуктивності цього етапу є становлення того, кого навчають, його інтенсивний особистісний і інтелектуальний розвиток, соціальна ідентичність, самоосвіта, оптимістична соціальна позиція.

На завершальному етапі професійної освіти – етапі **ідентифікації** – важливого значення набуває формування професійної ідентичності, готовності до майбутньої практичної діяльності з отриманої спеціальності, значуще місце в якій займає педагогічна практика в школі. З'являються нові цінності, пов'язані з матеріальним і родинним станом, працевлаштуванням, що стають усе більш актуальними. Психологічний супровід полягає у фінішній діагностиці професійних здібностей, яка може здійснюватися на тренерській практиці й за профілем майбутньої спеціальності, допомоги в знаходженні професійного поля для реалізації себе, підтримці в знаходженні змісту майбутньої життєдіяльності, консультуванні з питань інтимних і сімейних стосунків. Головне – допомогти випускникам професійно самовизначитися й знайти місце роботи.

Психологічні критерії успішного проходження цього етапу – ототожнення себе з майбутньою професією, формування готовності до неї, розвинена здатність до професійної самопрезентації. Таким чином, продуктивний психологічний супровід професійної освіти можливий за умов створення ефективного інституту кураторства, психологічної служби в професійному навчальному закладі, здійсненні моніторингу професійного розвитку.

Психологічний супровід на стадії професійної адаптації. Стадія адаптанта – це входження в професію після завершення професійного навчання, що триває від кількох місяців до 2-3 років.

Під професійною адаптацією розуміють взаємне пристосування фахівця й колективу школи, команди, підприємства, у результаті чого працівник освоюється на підприємстві, а саме: вчиться жити у відносно нових для нього соціально-професійних і організаційно-економічних умовах; знаходить своє місце в структурі підприємства як фахівець, здатний вирішувати завдання певного класу; освоює професійну культуру; включається в систему міжособистісних зв'язків і відносин, які склалися до його приходу.

Розрізняють такі види професійної адаптації:

- первинна – пристосування молодих фахівців, що не мають досвіду професійної діяльності (наприклад, випускників ЗВО);
- вторинна – пристосування фахівців, що мають досвід професійної діяльності (наприклад, у ситуації змушеної зміни роботи).

Адаптація є багатогранним процесом, тому розрізняють основні її види: *психофізіологічна, соціально-психологічна й професійна.*

Психофізіологічна адаптація – це звикання до нових для організму фізичних і психофізіологічних навантажень, режиму, темпу й ритму праці, санітарно-гігієнічних факторів виробничого середовища, особливостей організації режиму харчування й відпочинку. Адаптаційні реакції на несприятливі психофізіологічні стани працівника викликають психічне напруження, яке набуває характеру стресу.

Психологічний супровід полягає в діагностиці професійно значущих психофізіологічних властивостей, тому що цей вид адаптаційного синдрому часто детермінований прихованою професійною непридатністю. Для зняття тривожності й мобілізації професійної активності фахівця доцільно використовувати психологічне консультування, а в окремих випадках і тренінгу саморегуляції емоційних станів.

Таким чином, психологічна підтримка й допомога полягають у знятті стану тривоги, формуванні позитивної настанови на подолання труднощів, розвитку почуття затребуваності й соціальної захищеності, актуалізації резервних можливостей фахівця. Критеріями успішного подолання психофізіологічного адаптаційного синдрому є комфортний емоційний стан фахівця, звикання до робочого ритму й режиму праці, встановлення оптимальної працездатності.

Соціально-психологічна адаптація – пристосування до нового соціального середовища, включення в систему професійних міжособистісних зв'язків і відносин, освоєння нових соціальних ролей, норм поведінки, групових норм і цінностей, ідентифікація себе із професійною групою. Найбільшу складність у молодих фахівців викликає засвоєння групових норм і включення у систему міжособистісних зв'язків, що склалися. Групові норми навіть у строго регламентованих ділових відносинах виступають як їхня основа, що виконують регулятивні, оцінні, стабілізуючі функції. Рівні групових норм залежать від ступеня обов'язковості їх дотримання. Найбільшу важливість для нового співробітника становить інформація про групові норми, дотримання яких є обов'язковим, а порушення неприпустимим.

Психологічний супровід полягає в тому, що працівникові допомагають освоїти норми професійної поведінки, попередивши про можливі наслідки їх порушення. У деяких випадках можуть виникнути конфліктні ситуації, обумовлені недотриманням групових норм поведінки. Тоді необхідна оперативна допомога психолога у вирішенні конфлікту.

Професійна адаптація – це пристосування вже наявного професійного досвіду й стилю професійної діяльності до вимог нового робочого місця, освоєння співробітником нових для нього професійних функцій і обов'язків, доробка необхідних навичок і вмінь, включення в професійне співробітництво й партнерство, поступовий розвиток конкурентоспроможності. Головне – освоєння нової професійної діяльності. Критерієм успішності в цьому виді адаптації є відповідність реальної й необхідної компетентності. Превалювання реальної компетентності над необхідною приводить до зниження

мотивації, розчарування, тому що для фахівця важливо, щоб був затребуваний увесь наявний у нього професійний досвід.

Успішна професійна адаптація робить роботу привабливою, підвищує шанс на вищу оплату праці й професійне зростання, створює передумови для самоактуалізації фахівця.

Психологічний супровід зводиться до оцінювання реальної компетентності фахівця, надання допомоги в підвищенні кваліфікації, подоланні відчуття професійної неповноцінності, що може з'явитися, формування адекватної професійної самооцінки. Він припускає корекцію самооцінки: навчання вміння порівнювати себе лише із самим собою, допомога у виробленні надійних критеріїв самооцінки, спільний аналіз змісту й завдань діяльності й зіставлення її вимог з можливостями фахівця.

В окремих випадках може бути поставлене питання про кадрове переміщення на іншу роботу. Такого роду ситуації викликають у фахівця тяжкий емоційний стан – фрустрацію. Підтримка полягає в основному у виробленні фахівцем разом із психологом нових цілей професійного життя.

До особистісно орієнтованих технологій психологічного супроводу відносять: розвиваючу діагностику; тренінги особистісного росту; тренінги професійного самозбереження; тренінги саморегуляції емоційно-вольової сфери; тренінги підвищення соціально-професійної сфери; тренінги психолого-педагогічної компетентності; проектування альтернативних сценаріїв професійного життя; моніторинг соціально-професійного розвитку.

ЗАПИТАННЯ Й ЗАВДАННЯ

- Як ви розумієте поняття «професійно важливі якості»?
- Розкрийте причини залежності професійно важливих якостей педагога від його індивідуально-психологічних характеристик.
- Як ви розумієте зміст поняття «емоційне вигорання»? Чому, на вашу думку, професії вчителя та спортивного тренера очолюють список найбільш «вигораючих» професій?

➤ Які чинники впливають на професійну деформацію особистості педагога? Чи можна запобігти професійним деформаціям?

➤ Які професійні деформації є найбільш типовими для учителя, тренера?

➤ Як досягти у закладі освіти такої атмосфери, щоб не відбувалося емоційне вигорання педагога?

➤ Оберіть, які із запропонованих особливостей відповідають стадіям професійного становлення (оптації, стадії професійної освіти або адепта, стадії адаптанта, стадії інтернала, стадії майстра, стадії авторитету, стадії наставника): 1) входження в професію після завершення професійного навчання; 2) стадія підготовки до життя, праці, свідомого й відповідального планування та вибору професійного шляху; 3) вищий рівень роботи будь-якого фахівця; 4) входження в професію як повноцінний працівник, здатний стабільно працювати на належному рівні; 4) професійна підготовка, яку проходить більшість випускників шкіл у вищих або середніх спеціальних навчальних закладах; 5) кращий серед подібних, серед кращих, тобто помітно виділяється на загальному тлі; «кращий серед майстрів», але не кожен працівник може цим похвалитися.

➤ Поясніть суть таких шляхів професійного самозбереження: діагностика професійних деформацій і розробка індивідуальних стратегій їх подолання; рефлексія професійної біографії й розробка альтернативних сценаріїв подальшого особистісного й професійного росту; оволодіння прийомами, способами саморегуляції емоційно-вольової сфери й самокорекції професійних деформацій.

➤ У чому полягає зв'язок таких висловлювань: 1) пристосування до умов і змісту професійно-освітнього процесу, освоєння нової соціальної ролі, налагодження взаємин один із одними і педагогами; 2) розвиток загальних і спеціальних здібностей, інтелекту, емоційно-вольової регуляції, відповідальність за своє становлення, самостійність; 3) формування професійної ідентичності, готовність до майбутньої практичної діяльності із спеціальності, що отримується, значуще місце в якій займає педагогічна практика в школі.

➤ Розкрийте суть соціальної, психологічної психофізіологічної адаптації молодого фахівця до професійної діяльності.

➤ Розкрийте поняття «професійна ідентифікація».

ПРАКТИКУМ

Вправа 1. Виконайте вправу на спостережливість та рефлексію «Живий портрет». Студентам демонструють портрети, створені вітчизняним або зарубіжним художником.

Завдання: по черзі «оживити» портрет, вимовивши кілька реплік, а у міру тренування – монолог за того, хто зображений на портреті.

Вправа 2. Виконайте вправу на спостережливість та рефлексію «Жива картина». Студентам ілюструють репродукції жанрових картин. Завдання:

1) Кожен студент дає назву картині, уявляючи собі, яку б назву дав сам художник своєму творінню. Назви студентів оцінюють за шкалою: 5 балів – відповідає або подібна до назви художника; 2 бали – по суті відповідає змісту картини; 0 балів – студент не дає відповіді, або відповідь неправильна.

2) Кожен студент «оживляє» картину, пояснює змальовану на ній ситуацію або придумує діалог персонажів картини. Назви студентів оцінюють за шкалою: 5 балів – відповідь відображає суть жанрової сцени на картині; 2 бали – відповідь частково відображає суть жанрової сцени на картині; 0 балів – студент не дає відповіді, або відповідь неправильна.

Вправа 3. Знайдіть слова для заспокоєння.

Уявіть ситуацію: ви вчитель фізичної культури в школі. Проходячи повз кабінет директора школи, ви почули розмову на підвищених тонах. Відчинилися двері і з кабінету вийшов ваш колега, який був дуже засмучений. Знайдіть слова для заспокоєння і розради колеги.

Вправа 4. Визначіть свій рівень вигорання за методикою «Дослідження синдрому вигорання» Дж. Грінберга.

Інструкція. Навпроти кожного запитання поставте 1 бал, якщо ви згодні з твердженням, або 0 балів, якщо не згодні.

- 1) Чи знижується ефективність вашої роботи? _____
- 2) Чи втратили ви частину ініціативи на роботі? _____
- 3) Чи втратили ви інтерес до роботи? _____

- 4) Чи посилювався ваш стрес на роботі? _____
- 5) Чи відчуваєте ви втому або зниження темпу роботи? _____
- 6) Вас турбує головний біль? _____
- 7) Вас турбує біль у животі? _____
- 8) Ви втратили вагу? _____
- 9) У Вас проблеми зі сном? _____
- 10) Ваше дихання стало уривчастим? _____
- 11) У вас часто змінюється настрій? _____
- 12) Вас легко розгнівати? _____
- 13) Ви легко піддаєтесь фрустрації? _____
- 14) Ви стали більш підозріливим, ніж зазвичай? _____
- 15) Ви відчуваєте себе більш безпорадним, ніж завжди? _____
- 16) Ви вживаєте речовини, що впливають на настрій (алкоголь, транквілізатори, тощо)? _____
- 17) Ви стали менш гнучким? _____
- 18) Ви стали більш критично ставитись до особистої компетентності і до компетентності інших? _____
- 19) Ви працюєте більше, а відчуваєте, що зробили менше? _____
- 20) Ви частково втратили почуття гумору? _____

Обробка та інтерпретація результатів

Підрахуйте, будь ласка, загальний бал «вигорання» та оцініть рівень розвитку цього синдрому за таблицею.

Рівні «вигорання»

Низький	Середній	Високий
0–7	8–14	15–20

Заповніть карту самооцінки та самовдосконалення перцептивних умінь

Педагогічні якості, уміння та здібності	Ступінь прояву якості, уміння (високий, середній, низький)	Шляхи та методи самовдосконалення
1. Рефлексія та спостережливість 2. Рівень вигорання		

Література

Основна

1. Петровська ТВ. Майстерність спортивного педагога: навч. посібник. Київ: Олімпійська л-; 2015. 184 с.

2. Петровська Т, Малиновський А. Творчість та індивідуальний стиль як детермінанти професійного становлення спортивного тренера. Науковий часопис НПУ ім. М.П. Драгоманова. Серія: Науково-педагогічні проблеми фізичної культури (фізична культура і спорт). 2016;6(76):88-91.

Допоміжна

3. Воронова ВІ, Петровська ТВ, Ковальчук ВІ, Смоляр П. Психологічне дослідження особистості як суб'єкта спортивної діяльності. Теорія і методика фізичного виховання і спорту. 2020;2:116-123.

4. Петровська ТВ, Картузова АА. Види професійних деформацій особистості спортивного педагога з позиції інтерперсональної поведінки. Теорія і методика фізичного виховання. 2010;1:14-25.

5. Петровська ТВ. Особистісні детермінанти адаптації спортивних педагогів в умовах професійного вигорання. Молодіжний науковий вісник Східноєвропейського національного університету ім. Л. Українки. Серія: Фізична культура і спорт. 2015;20:22-27.

6. Петровська ТВ, редактор. Технології психолого-педагогічного супроводу та розвитку суб'єктів спортивної діяльності: монографія. Київ: Видавець Позднішев; 2021. 165 с.

7. Петровська ТВ. Формування педагогічної майстерності спортивного педагога на етапах професійного становлення. Молодіжний науковий вісник Східноєвропейського національного університету ім. Л. Українки. Серія: Фізична культура і спорт. 2016;21:25-30.

ПЕДАГОГІЧНА ВЗАЄМОДІЯ

Ключові поняття: педагогічна взаємодія, спільна діяльність, сторони спілкування, комунікативні уміння.

- **Особливості спортивно-педагогічної взаємодії**
- **Базові фактори педагогічної взаємодії**
- **Сторони спортивно-педагогічного спілкування**

Особливості спортивно-педагогічної взаємодії

Спортивна та навчальна діяльність відбувається в процесі спільної роботи тренера-викладача та учнів, спортсменів та їхніх батьків. Спортивно-педагогічна взаємодія передбачає взаємну активність суб'єктів спортивно-педагогічної діяльності (тренера-викладача та учнів) і відбувається у двох основних формах: спілкування і діяльність.

Постать тренера є ключовою у взаємодії «тренер–спортсмен, учень». Тренер-викладач здійснює безпосереднє керівництво підготовкою спортсменів. Від рівня його професійної майстерності залежить рівень підготовленості учнів. Він самостійно визначає зміст, обсяг, інтенсивність та інші параметри діяльності свої учнів та спортсменів.

Визначають такі особливості тренерської діяльності:

- провідна роль тренера, його вплив на особистість спортсмена, що висуває додаткові вимоги як до особистості тренера, так і до його професійних якостей;
- безперервна відповідальність за фізичне і психічне благополуччя своїх учнів, а також за їх виховання і становлення як особистості у спорті та у соціумі;
- оскільки стосунки в системі «тренер-спортсмен» опосередковані успіхом та постійним зростанням результатів учнів, такі взаємозв'язки часто нетривалі і пов'язані з переходом спортсмена до інших тренерів;
- підвищений рівень впливу фактора стресу в діяльності тренера, що позначається на його душевному стані, здоров'ї та знижує ефективність професійної діяльності;
- нерегламентованість діяльності тренера часовими та функціональними рамками, коли виникає необхідність роботи зранку до пізнього вечора, у святкові та вихідні дні, до того ж

формальні обов'язки тренера поширюються й на ті сфери, які, здавалося б, не входять до його обов'язків (вихователь, психолог, адміністратор тощо);

- протиріччя між необхідністю знати все про спортсменів, допомагати їм, бути наставником і радником та неможливістю скорочувати дистанцію, що може перетворити ділові стосунки між тренером і спортсменом на неформальні, емоційні;

- необхідність бути пропагандистом власної сфери діяльності вимагає від тренера завжди мати хорошу фізичну форму, тим самим стимулюючи власним прикладом своїх учнів до занять спортом, легко, без надмірних зусиль виконуючи та демонструючи той чи інший руховий елемент, вправу чи дію. Вважають, що тренер ніби опосередковано діє під час змагань, однак він бере участь у спортивній боротьбі, у процесі підготовки до неї спортсменів та керування ними в межах, обумовлених правилами змагань. Тренер такий самий суб'єкт спортивної діяльності, як і спортсмен.

Управління поведінкою і діяльністю спортсменів на рівні формальної структури здійснює тренер. Він є тією людиною, в руках якої зосереджене офіційне керівництво спортивним колективом. Отже, не зовсім доречним є втручання батьків юних спортсменів у діяльність тренера-викладача, який є професіоналом.

Форми спільної діяльності в спорті. Існує класифікація взаємодії учасників спільної діяльності, що включає шість рівнів:

- 1) ізольованості (фізичної і соціальної), наприклад, під час дистанційного навчання;

- 2) передбачуваного взаємозв'язку (виникає при прояві потреби в спілкуванні);

- 3) пасивного взаємозв'язку (мовчазна присутність інших людей);

- 4) взаємозв'язку за типом «вплив і взаємовплив» (визначає зміну сприйняття і поведінки членів групи залежно від думок, оцінок, висловлених іншими учасниками);

5) дійсного взаємозв'язку (коли дії одного члена групи не можливі без попередньої чи одночасної дії інших);

6) колективного взаємозв'язку (дозволяє розрізняти групи за ступенем їх розвитку (від дифузійного до колективного). Взаємозв'язок цього рівня може збільшуватися за рахунок посилення ціннісно-орієнтаційної єдності групи і збігу особистісного значущих і суспільно значущих цілей групової діяльності. Цей рівень може включати всі інші.

Стосовно спорту, існує така класифікація спортивних команд за формами взаємодії між їх членами:

1) ситуація командної спільної невзаємопов'язаної діяльності (стрільба з лука, легка атлетика, гольф, слалом тощо);

2) ситуація зі змішаною індивідуальною і взаємозалежною діяльністю (плавання і легка атлетика – індивідуальні види й естафета, фігурне катання – одиночне і парне);

3) взаємодіючі команди з взаємозалежною діяльністю (хокей, футбол, волейбол, баскетбол).

Проте, незважаючи на особливості форм спільної діяльності спортсменів, взаємодія з тренером залишається провідним атрибутом спортивної підготовки.

Базові фактори педагогічної взаємодії

Ефективна спортивно педагогічна взаємодія базується на двох факторах, які виконують різні функції:

- *Фактор домінування* тренера-викладача виконує функцію формування мети та завдання розвитку групи. Домінуюча поведінка забезпечується діловою реакцією на недоліки у навчальній, спортивній діяльності та поведінці.

- *Фактор любові, «інтерес до іншого»* забезпечує функцію підтримки, що пов'язана з емоційним кліматом колективу, сприяє міжособистісному об'єднанню і згуртованості. Підтримуюча поведінка включає стабільне емоційно-позитивне ставлення до партнерів по спілкуванню.

Означені базові фактори взаємодії знайшли своє відображення в результатах опитування спортсменів, які визначили якості тренера, необхідні для ефективної взаємодії «тренер-спортсмен»: відкритий, відвертий, добрий,

доброзичливий, довірливий, комунікабельний, товариський, терплячий, турботливий, підтримує у важку хвилину, уважний до спортсмена, суворий і вимогливий.

Сторони спортивно-педагогічного спілкування

Як уже зазначалось, спортивно-педагогічна та будь-яка взаємодія відбувається у двох основних формах: спілкування і діяльність. Одним із завдань спілкування є управління діяльністю та формування міжособистісних стосунків.

Професійне педагогічне спілкування – багатоплановий процес встановлення і розвитку контактів педагога з учнями, батьками, колегами, спрямований на встановлення сприятливого психологічного клімату, оптимізацію діяльності і відносин.

У психології прийнято аналізувати особливості спілкування, поділяючи його на три складові: перцептивну, інтерактивну, комунікативну.

Перцептивна сторона педагогічного спілкування.

Спілкування як сприйняття людьми один одного.

Міжособистісне сприйняття, чи пізнання людьми один одного, є необхідною складовою спортивно-педагогічної взаємодії, це універсальна функціональна основа міжособистісних відносин і взаємодій. Момент взаємного пізнання (сприйняття) і його продукт (образ іншої людини) так чи інакше включені в будь-яке відношення, що пов'язує людей між собою.

Виділяють такі форми міжособистісного відображення:

1. Конкретно-інструментальне (безпосередньо пов'язане з предметно-практичною діяльністю суб'єкта). Спортивний педагог або спортсмен як об'єкт пізнання повинен бути охарактеризований як суб'єкт і об'єкт діяльності.

У системі детермінант міжособистісного сприйняття основним системоутвірним фактором є фактор діяльності, що формує сприйняття спортсменів. Основними якостями, що визначають знання спортсменів один про одного і про тренера є ті, котрі характеризують суб'єкта як учасника діяльності. Оцінка особистісних якостей формується шляхом співвіднесення ступеня вираженості проявів окремих властивостей особистості

з ефективністю участі членів групи в основних видах групової активності (навчально-тренувальної, змагальної).

2. Афективне (ставлення людей один до одного). Зупинимося детальніше на феномені відносин, який відіграє найважливішу роль в ефективності педагогічного спілкування.

Спілкування в спортивній діяльності нерозривно пов'язане з стосунками спортсменів, студентів і спортивних педагогів. Часто доводиться чути про улюбленців педагога або тренера, або про ситуації упередженого ставлення. Так само під час оцінювання педагога учнями включається емоційний фактор.

Ставлення – це психологічний феномен, суттю якого є виникнення в людини психічного утворення, що акумулює в собі результати пізнання конкретного об'єкта (людини або спільноти людей), інтеграція всіх, емоційних відгуків на цей об'єкт, а також поведінкових відповідей на нього.

У процесі педагогічного спілкування не тільки вирішуються завдання навчання й тренування, а й неминуче при цьому формуються певні стосунки. Галузь досліджень, пов'язаних із виявленням механізмів утворення різних емоційних ставлень до людини, отримала назву дослідження атракції.

Атракція – це і процес формування привабливості якоїсь людини для сприймаючого, і продукт цього процесу, тобто деяка якість відносин.

На основі зроблених оцінок народжується різноманітна гама почуттів – від неприйняття тієї або іншої людини (негативна атракція) до симпатії, навіть любові до неї (позитивна атракція).

3. Конкретно-почуттєве (уявлення людей один про одного). Людина, яка потрапила в поле зору іншої людини, для неї являє собою повідомлення, в якому виділяється зовнішня сторона – текст, і внутрішня сторона – зміст. У процесі навчальної і тренувальної діяльності формується взаєморозуміння між учасниками цього процесу. Саме взаєморозуміння може бути витлумачене по-різному: або як розуміння цілей, мотивів, установок партнера по взаємодії, або як не тільки розуміння, а й прийняття, розділення цих цілей,

мотивів, установок. Як результат сприйняття формується узагальнене (уявлення один про одного) ставлення до тренера, «образ» тренера.

Основні дослідження міжособистісного сприйняття в спортивних командах засновані на розходженнях даного процесу в успішних і неуспішних командах. Отримані дані дозволяють говорити про те, що спортсмени в успішних командах виявляють більшу задоволеність собою, своїми спортивними досягненнями, рівнем спортивної майстерності, тренером, чим у менш успішних.

Інтерактивна сторона педагогічного спілкування.
Спілкування як взаємодія.

Інтерактивна сторона спілкування – це умовний термін, що означає характеристику тих компонентів спілкування, які пов'язані із взаємодією людей, з безпосередньою організацією їхньої спільної діяльності: організацією «обміном дій» і інформацією, плануванням загальної діяльності, виробленням форм, правил, стратегій і норм спільної діяльності.

Характер взаємодії припускає аналіз функціональних взаємозв'язків між учасниками діяльності, активність членів групи, рівень організації групи, тип взаємодії і ряд інших характеристик. Вивчення психологічних особливостей взаємодії в системах «тренер–спортсмен» і «спортсмен–спортсмен» доцільне на основі трикомпонентної структури взаємодії, що припускає виділення трьох складових і взаємозалежних компонентів: гностичного, афективного і поведінкового (табл.10).

Поведінковий компонент взаємодії включає результати діяльності (зокрема її успішність чи неуспішність) і вчинки; міміку, жестикуляцію, пантоміміку, локомоцію і мову, тобто усе, що можуть спостерігати люди один у одного. Звичайно, що спостерігаючи поведінку тієї чи іншої людини, ми можемо інтерпретувати її особистісні особливості, у тому числі мотиви, характер, темперамент.

Поведінковий компонент є найбільш інформативним під час дослідження й оцінювання взаємодії спортсменів з партнерами по команді і тренером і відіграє головну роль у регуляції спільної діяльності.

Під час вивчення взаємодії у сфері фізичної культури і спорту одним із плідних можна вважати підхід, що пов'язаний з розподілом можливих видів взаємодій на два протилежні: кооперацію і конкуренцію. Кооперація, чи кооперативна взаємодія, означає координацію одиничних сил учасників (упорядкування, комбінування, підсумовування цих сил), розподіл єдиного процесу діяльності між учасниками. Конкуренція – це тип взаємодії, аналіз якої сконцентрований на найбільш яскравій її формі, конфлікті.

На сьогодні існує більш детальний підхід до характеру взаємодії, заснований на виділенні стилів взаємодії.

- *Афективний компонент взаємодії* – це задоволеність чи незадоволеність партнером по взаємодії, серія переживань, пов'язаних зі спілкуванням і досягненням результату діяльності. В процесі взаємодії формуються певні стосунки, основою яких є афекти, емоції та почуття, які впливають на якість взаємодії, співробітництво, згуртованість або навпаки.

- *Гностичний компонент взаємодії* у найбільш загальному виді можна визначити як усвідомлення суб'єкта суб'єктом. Психологічне усвідомлення «характеризується активністю суб'єкта, що приймає і переробляє» інформацію. Цей аспект є важливим під час педагогічного спілкування, коли інформація, що передається від педагога до учня чи спортсмена, розуміється і засвоюється та використовується на практиці.

Комунікативна сторона педагогічного спілкування. Спілкування як обмін інформацією. Пов'язана з виявленням специфіки інформаційного процесу між людьми як активними суб'єктами, тобто з урахуванням відносин між партнерами, їх установок, цілей, намірів, що часто приводить не просто до руху інформації, а й до уточнення й збагачення тих знань, відомостей і думок, якими обмінюються люди.

Вербальне спілкування в спортивній взаємодії. Коли говорять про комунікацію у вузькому розумінні слова, то насамперед мають на увазі той факт, що в ході спільної діяльності люди обмінюються між собою різними уявленнями, ідеями, інтересами, настроями, почуттями, настановами тощо.

Основною одиницею спілкування є комунікативні акти, які різняться за змістом (виробничі, побутові, сімейні, науково-теоретичні), за формою (прямі, опосередковані), за ступенем взаємної відповідальності комунікантів, за результатами (від повного розуміння, до повного нерозуміння). Важливо, щоб комуніканти володіли єдиною чи подібною знаковою системою.

Виходячи з того, що основним засобом спілкування є мова, ця форма припускає постійну залежність від загального культурного рівня індивідів. А це обумовлює виникнення і розвиток відповідних форм мислення й певних мовних засобів і способів вираження думки. У спортивній діяльності, зазвичай, використовують як загальноприйнятну, так і спеціальну термінологію. Якщо врахувати, що процес професійної диференціації суспільства неминуче породжує розвиток так званих професійних мов (мова мистецтва, технічна мова, мова спорту), то не важко уявити, що стан «фізкультурної» мови і її розвиток, по-перше, визначається специфікою даної сфери людської діяльності і нормами загальнолітературної мови, а по-друге, впливає на мовлення в цілому.

Застосування мовних засобів спілкування в спортивній діяльності досліджувалось Ю. Ханіним. Він розглядає спілкування в мовній формі як основне і показує залежність структури мовного спілкування від умов ігрової взаємодії і специфіки спільних групових дій у волейболі, баскетболі і гандболі.

Мовні засоби спілкування в спортивній взаємодії:

1. Проголошення імені партнера з метою: а) привернути його увагу; б) визначити комбінацію; в) повідомити про свою готовність діяти; г) спонукати партнера до визначеної дії.

2. Назва комбінації під час планування дій («хрест», «зрушення»).

3. Повідомлення про свої наміри партнера («я», «ти», «відразу»).

4. Повідомлення про своє місце розташування і партнера («я тут», «йди в шостий»).

5. Вказівка на бажані дії партнера.

6. Оцінювання дій партнера.

7. Стимулювання до більш активних дій («різкіше», «швидше»).

Він зазначає також, що інтенсивність спілкування для успішної ігрової взаємодії повинна бути не нижче деякої критичної величини.

Невербальне спілкування в спортивній взаємодії.

Перебільшувати роль мови в спорті неправомірно. У ході змагальної боротьби мовне спілкування часто або зовсім відсутнє, або використовується навмисно обмежено (маскування задумів, дефіцит часу, динамічність ігрових ситуацій та інші фактори). Тому невербальні засоби спілкування, а саме: ситуація (як сукупність тимчасових, просторових умов, що дозволяють однозначно сприймати ситуацію); дії (ті, які відносять до розряду комунікативних); жести, міміка, пантоміміка, контакт очей – поряд з вербальними виступають як дуже значущі, а іноді навіть переважаючі.

В ігровій діяльності поряд зі словом і мімікою, жестами, інтонаціями і поведінкою, нерідко, навіть більшою мірою, засобом комунікації служать спільні дії гравців. Під спільними діями розуміють дії двох чи більш гравців одночасно, спрямовані на вирішення конкретного ігрового завдання, що виникає у визначеній ситуації в кожен момент ігрової діяльності, маючи на увазі її кінцеву мету.

У цих умовах дії гравців виконують дві рівнозначні функції: ділову, як конкретні прийоми ігрової діяльності, і комунікативну, як засоби взаємної інформації між гравцями, що містить повідомлення про їхні найближчі наміри, про наміри супротивника, про загрозу атаки з боку суперника тощо.

Як було зазначено, велику роль у спортивній діяльності відіграють немовні засоби спілкування: міміка, жести, поєднання жестів і міміки.

У спорті поширені такі прояви жестів:

1. Головою (кивання у бік напрямку передачі – прохання «прокинути» передачу ширше краю чи сітки, дати «прострельну» передачу тощо).

2. Пальцями (наприклад, вказівний палець, піднятий вгору, – прохання дати зважену передачу; рух стиснутої в кулак

кисті з відведеним великим пальцем – вимога «прострельної» передачі).

3. Руками (частіше в баскетболі і гандболі: піднята і витягнута вгору рука – прохання дати передачу, готовність діяти).

До комунікативних дій відносять й обманні рухи – «фінти» у єдиноборствах і спортивних іграх. Основною метою тут є наміри передати завідомо неправдиву інформацію.

У волейболі жести застосовують рідко, але кожна тактична схема має своє вираження мовою жестів. Використовуються вони гравцями-зв'язуючими. На сьогодні час їх узаконено близько двадцяти.

Можна виділити такі мімічні рухи в спорті:

1. Очіма – підморгування як спосіб позначення визначених комбінацій.

2. Бровами – швидке піднімання брів угору як сигнал – вимога дати високу передачу.

3. Губами – округле положення губ, як під час виголошення букви «О», означає «зіграємо обман, хибний виліт».

У дослідженнях, проведених у командах гандболісток, виявлено, що вербальні засоби спілкування переважають. Вони використовуються гравцями в 65 % випадків, а невербальні – тільки в 35 %. «Чисті» жести і «чиста» міміка в спілкуванні гравців вживаються усього в 6 % випадків. За характером інформації, що передається у спілкуванні гандболісток у процесі гри, переважає: така, що орієнтує, стимулює і має орієнтовно-експресивний зміст звертань. У гандболістів стимулююча інформація спостерігається частіше у звертаннях розігруючого і півсереднього гравців, порівнно з крайніми і лінійними. Виходячи з цього, впливає, що існують розходження в застосуванні різних звертань залежно від спортивних амплуа. Отримані результати дозволяють говорити про провідну роль інструментального спілкування в процесі змагальної діяльності у спорті.

Таблиця 10.

Трикомпонентна структура взаємодії в системах «тренер–спортсмен»,
«спортсмен–спортсмен»

		Компонент					
Перцептивний		Інтерактивний		Комуникативний			
Сприйняття себе	«Образ» партнера	Поведінковий	Афективний	Гностичний	Вербальний	Невербальний	
<ul style="list-style-type: none"> - через співвідношення себе з іншими (ідентифікація); - через сприйняття себе; - через результати власної діяльності; - спостереження власного стану; - зовнішній вигляд. 	<ul style="list-style-type: none"> через форми міжособистісного відображення; - конкретно-чуттєве (зовнішній вигляд); - узагальнене (поняття) - афективне (відношення); - конкретно-інструментальне (діяльність). 	<ul style="list-style-type: none"> - кооперація; - конкуренція; - стиль керівництва; - авторитарний, демократичний, ліберальний; - стиль спілкування. 	<ul style="list-style-type: none"> - задоволеність партнером; - спрацьовує сумісність, погодженість; - незадоволеність партнером. 	<ul style="list-style-type: none"> - активність у прийомі, інтерпретації, використанні інформації. 	<ul style="list-style-type: none"> - мовне спілкування: логіка, емоційна виразність, зміст інформації. 	<ul style="list-style-type: none"> - оптико-кінестичний: міміка, пантоміма; - паралінгвістичний (якість голосу, тембр, тональність); - екстралінгвістичний (паузи, сміх, плач). 	

ЗАПИТАННЯ Й ЗАВДАННЯ

➤ Домінування педагога є одним з базових факторів педагогічної взаємодії і має функцію формування мети і завдань розвитку спортивної команди, класу. В яких діях педагога проявляється фактор домінування?

➤ Поясніть, чим відрізняються такі поняття: спілкування та взаємодія.

➤ Симпатія, інтерес до учня є базовими факторами педагогічної взаємодії і забезпечують функцію підтримки, що пов'язано з емоційним кліматом колективу, сприяє міжособистісному об'єднанню і згуртованості. В яких діях педагога проявляється підтримуюча поведінка?

➤ Вважається, що у педагогічній взаємодії результат педагогічного впливу оцінюється як позитивний, якщо він схвалюється не тільки педагогом, а й всіма суб'єктами взаємодії (спортсменами, учнями, батьками). Прокоментуйте.

➤ Прокоментуйте оголошення в спортивній секції: «Шановні батьки. Пам'ятайте, що ваші діти є спортсменами, а ви є батьками спортсменів, а не тренерами. А в спорті тренер завжди має рацію, тому що він тренує, розвиває, допомагає дитині подолати себе, а не надає послуги!»

➤ Прокоментуйте вислів: «Спортивний тренер – та людина, яка змушує вас робити те, що ви не хочете, для того, щоб стати таким, як ви хочете». Чи можна застосувати цей вислів до вчителя фізичної культури і чому?

➤ Проаналізуйте, в яких аспектах педагогічної взаємодії проявляється перцептивний компонент.

➤ Проаналізуйте вимоги до зовнішнього вигляду та одягу педагога. Чи може зовнішній вигляд та стиль одягу псувати імідж педагога?

➤ Чи може поведінка та зовнішній вигляд педагога поза школою псувати імідж педагога?

➤ Виокреміть саме ті поняття, які належать до перцептивного боку спілкування: атракція, метафізика, ставлення, біоніка.

➤ Проаналізуйте, в яких аспектах педагогічної взаємодії проявляється інтерактивний компонент.

➤ Розподіліть, які засоби належать до вербальної, а які до невербальної спортивної взаємодії: жести, міміка, пантоміма; повідомлення про свої наміри; вказівка на бажані дії партнера; оцінювання дій партнера; контакт очей; стимулювання до активних дій; назва комбінації під час планування дій.

➤ Які педагогічні здібності забезпечують успішне оволодіння комунікативними вміннями?

➤ Чи покращує почуття гумору педагогічну взаємодію і чому? Чи гумор є доречним у педагогічній взаємодії? Наведіть приклади із свого досвіду.

ПРАКТИКУМ

Вправа 1. Виконайте вправу «тренінг на визначення сформованості адекватної реакції на різні цілі спілкування».

Ефективна взаємодія залежить від уміння зрозуміти співрозмовника, його мету і вибрати правильну тактику реакції у відповідь. Це сприятиме узгодженості у спілкуванні.

Завдання: студенти працюють в парах і відтворюють типові ситуації спілкування у педагогічній взаємодії: тренер–спортсмен, тренер–батьки спортсмена, тренер–тренер, учитель–учень, учитель–директор школи, звертаючись по черзі один до одного. Оцінюється вміння звернутись до співрозмовника з певною метою та реакція співрозмовника.

Мета спілкування	Реакція співрозмовника
Соціальна мета: співрозмовник хоче засвідчити свою повагу і підтримати взаємини	Участь у прийнятому ритуалі повсякденного спілкування. Іноді єдине, що вимагається – проста посмішка або вітання рукою. Співрозмовники говорять або слухають по черзі, не перебиваючи один одного
Інформаційна мета: співрозмовник прагне отримати інформацію, що цікавить його	Уміння правильно слухати полягає в сприйнятті мови, розумінні її змісту і запам'ятовуванні. При цьому корисні прийоми «активного» слухача: перефразування, уточнення

Експресивна мета: вирішення проблемної ситуації, врегулювання конфлікту, прагнення порозумітися	Доречні прийоми нерефлексивного слухання, або вміння мовчати, не втручаючись у промову співрозмовника. Необхідно так само виразити своє розуміння й схвалення
Спонукальна мета: учасник спілкування ставить вимоги, звертається з проханням, намагаючись змусити не лише вислухати, а й піти назустріч	У цьому випадку дія – краща відповідь співрозмовникові. Доречно дати зрозуміти йому, що ви розумієте його почуття. Дотримуйтеся схвальної реакції до слів та думки співрозмовника

Вправа 2. Виконайте вправу на визначення рівня сформованості відносин у педагогічній взаємодії.

Завдання: використовуючи запропоновану таблицю з описом мотиваційного, когнітивного, емоційного та поведінкового компонентів спілкування, проранжуйте 12 висловів за мірою схожості на ваш стиль взаємодії та визначте методом самооцінки властивий вам рівень відносин і тип спілкування (гармонійний, невизначений, деструктивний).

Рівні сформованості відносин у педагогічній взаємодії

Рівні	Компоненти структури відносин «тренер, викладач-спортсмен»			
	Мотиваційний	Когнітивний	Емоційний	Поведінковий
Гармонійний (високий)	Стійкий інтерес до партнера й виражена потреба в поглибленні відносин, розширення їх за грані	Глибоке розуміння специфіки й труднощів у відносинах, адекватне уявлення про шляхи їх удосконалю-	Задоволеність відносинами; почуття психологічної захищеності й комфортності; симпатія й повага до партнера;	Гнучкість поведінки, динамізм; високий рівень соціально-психологічних умінь і психологічної культури;

Рівні	Компоненти структури відносин «тренер, викладач-спортсмен»			
	Мотиваційний	Когнітивний	Емоційний	Поведінковий
	навчально-тренувального процесу	вання; знання особливостей партнера й висока ідентифікація з ним	низький рівень реактивної тривожності у відносинах	взаємна творчість і співпраця; відсутність бар'єрів у спілкуванні
Невизначений (середній)	Інтерес до партнера не стійкий; потреба в стосунках обмежується функціонально-діловою сферою	Поверхове розуміння специфіки взаємин і одностороннє трактування їх труднощів; нереальне уявлення про шляхи поглиблення; недостатнє знання особливостей партнера й невисока ідентифікація з ним	Соціально-психологічна амбівалентність; нейтральність ситуації взаємин, її невизначеність; індиферентне ставлення до партнера; середній чи високий рівень реактивної тривожності в стосунках	Стереотипний стиль взаємин; статусно-рольова їх зумовленість; середній рівень прояву соціально-психологічних умінь і психологічної культури; прихована конфліктність
Деструктивний (низький)	Відсутність вираженого соціального інтересу до партнера; мотивація уникнення додаткових стосунків із ним	Упереджене, неправильне розуміння специфіки взаємин і не усвідомлення наявних труднощів; песимізм щодо їх	Невдоволеність стосунками, стресова насиченість і напруженість; антипатія і неповага до партнера; високий рівень реактивної	Консерватизм, шаблонність поведінки; низький рівень прояву соціально-психологічних умінь; відсутність позитивної

Рівні	Компоненти структури відносин «тренер, викладач-спортсмен»			
	Мотиваційний	Когнітивний	Емоційний	Поведінковий
		удосконалення; низька соціальна рефлексія, протиставлення себе партнеру, взаємне звинування	тривожності в ситуації взаємин	динаміки стосунків; висока конфліктність

Вправа 3. Діагностика доброзичливості (за шкалою Д. Кемпбела)

Інструкція. Уважно прочитайте пари тверджень опитувальника. Якщо ви вважаєте, що якесь твердження із пари вірне і відповідає вашому уявленню про себе та інших людей, то у бланку відповідей навпроти номера твердження відмітьте ступінь вашої згоди із ним, використовуючи запропоновану шкалу. Якщо у вас виникли які-небудь питання, поставте їх, перш ніж почнете виконувати тест.

Бланк відповідей

Прізвище, ім'я, по батькові _____

Стать _____ Вік _____

Варіанти відповідей А або Б:

№ з/п	А	Б
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

Опитувальник

1. А. Людина частіше за все може бути впевнена в інших людях.

Б. Довіряти іншій людині небезпечно, оскільки вона може використовувати це у своїх цілях.

2. А. Люди скоріше всього будуть допомагати одна одній, чим ображати.

Б. На сьогодні навряд чи знайдеться така людина, якій можна б було повністю довіритися.

3. А. Ситуація, коли людина працює для інших, наповнена небезпекою.

Б. Друзі і співробітники є найкращим гарантом безпеки.

4. А. Віра в інших є основою виживання в наш час.

Б. Довіряти іншим рівнозначно пошуку неприємностей.

5. А. Якщо знайомий просить грошей у борг, краще знайти спосіб відмовити йому.

Б. Здатність допомогти іншому становить одну з кращих сторін нашого життя.

6. А. «Договір дорожче грошей» – найкраще правило на сьогодні.

Б. Сьогодні необхідно прагнути погрожувати усім незалежно від особистих принципів.

7. А. Неможливо перестрибнути через себе.

Б. Там, де є воля, є і результат.

8. А. В ділових стосунках немає місця дружбі.

Б. Основна функція ділових стосунків полягає в можливості допомогти іншому.

Обробка й інтерпретація результатів

Ключ

Якщо відповідь збігається з ключем, то вона оцінюється в 1 бал, якщо не збігається – в 0 балів.

Кемпбел	№ з/п	Варіанти відповіді
	1	А
	2	А
	3	Б
	4	А
	5	Б
	6	А
	7	Б
	8	Б

Бали додаються

4 бали і менше – низький показник доброзичливого ставлення до інших;

4-8 балів – середній показник доброзичливого ставлення до інших;

8 балів і вище – вищий показник доброзичливого ставлення до інших.

**Заповніть карту самооцінки та самовдосконалення
комунікативних
умінь**

Педагогічні якості, уміння та здібності	Ступінь прояву якості, уміння (високий, середній, низький)	Шляхи та методи самовдосконалення
<p>1. Сформованість відповідної реакції на різні цілі спілкування.</p> <p>2. Рівень сформованості відносин у взаємодії: гармонійний, невизначений, деструктивний.</p> <p>3. Рівень доброзичливості ставлення в спілкуванні.</p>		

**Література
Основна**

1. Петровська ТВ. Майстерність спортивного педагога: навч. посібник. Київ: Олімпійська л-ра; 2015. 184 с.
2. Петровська ТВ. Образ ідеального тренера-викладача з позиції інтерперсональної поведінки. Актуальні проблеми фізичної культури і спорту. 2010;19(3):79-85.

Допоміжна

3. Дмітренко НЄ. Суб'єкт-суб'єктна педагогічна взаємодія у процесі автономного навчання професійно орієнтованого англomовного спілкування. Актуальні питання гуманітарних

наук: міжвузівський збірник наукових праць молодих вчених Дрогобицького державного педагогічного університету ім. Івана Франка. Дрогобич: Видавничий дім «Гельветика». 2020;29(2):156-163.

4. Малиновський А. Організованість та ставлення до діяльності в структурі іміджу тренера з футболу при роботі з командами різного рівня. Науковий часопис НПУ ім. М.П. Драгоманова. Серія: Науково-педагогічні проблеми фізичної культури (фізична культура і спорт). 2018;1(95):36-40.

5. Петровська ТВ, Проценко ГВ. Інтерперсональна поведінка тренера та успішність змагальної діяльності спортсменів-підлітків. Соціальна психологія. 2005;5:46-53.

6. Петровська ТВ, Малиновський АІ. Технологія формування іміджу успішного тренера з футболу. В: Рибалко ЛМ, редактор. Фізична реабілітація та здоров'язбережувальні технології: реалії і перспективи. Матеріали 2-ї Всеукр. наук.-практ. конф.; 2016 Листоп 24; Полтава. Полтава: ПолтНТУ ім. Ю. Кондратюка; 2016. с. 40-2.

7. Петровська ТВ. Педагогіка: дидактичні матеріали: навч. посібник. Київ: Олімпійська л-ра; 2016. 180 с.

8. Паска МЗ, Демченко П, Максимчук БА, Зубаль МВ, Шапаренко ІС, Мироненко СГ, Звонар ВВ, Максимчук ІА. Характеристика сучасного стану розвитку педагогічної майстерності майбутніх учителів фізичної культури в процесі професійної підготовки. Науковий часопис НПУ ім. М.П. Драгоманова. 2020;3(123):106-113.

СТРУКТУРА ПЕДАГОГІЧНОГО СПІЛКУВАННЯ

Ключові поняття: его-стани у спілкуванні.

- **Спортивно-педагогічне спілкування**
- **Функції педагогічного спілкування**
- **Структура сценічного спілкування за системою**

К. Станіславського

Спортивно-педагогічне спілкування

Як уже зазначалось, спортивно-педагогічна та будь-яка взаємодія відбувається у двох основних формах: спілкування і діяльність. Отже, основне завдання спілкування спрямоване на організацію та супровід діяльності.

Приналежність педагогічної праці до соціального типу професій дозволяє розглядати його як стрижень професійно-педагогічного спілкування – сукупність засобів і методів, що забезпечують реалізацію цілей і завдань виховання і навчання і визначати характер взаємодії педагога й учнів.

Професійне педагогічне спілкування – багатоплановий процес встановлення і розвитку контактів педагога з учнями, батьками, колегами, спрямований на встановлення сприятливого психологічного клімату, оптимізацію діяльності і відносин.

Функції педагогічного спілкування

Як соціально-психологічний процес педагогічне спілкування виконує такі функції:

1. Організація діяльності і контроль. Якість управлінських рішень тренера-викладача залежить насамперед від особистості тренера, від його професійних навичок та вмінь, інтуїції, того, як його сприймають спортсмени та чи надають йому зворотній зв'язок для оперативного контролю і реагування на ситуацію, яка складається у команді. Це багато в чому визначає ефективність спільної діяльності.

2. Обмін інформацією. У процесі суб'єкт-суб'єктної взаємодії тренер та спортсмени як рівні суб'єкти спортивної діяльності мають надавати один одному достовірну та повну інформацію про спортивно-педагогічний процес. Завдяки спілкуванню створюється загальний фонд інформації, що акумулює досвід учасників спільної діяльності і яким

користується кожен, хто включає себе в групові процеси. Формуються своєрідні і найбільш ошадливі способи обміну інформацією, прийоми і способи координації дій. Рівень їх регуляції стає більш високим. Разом з тим, зростають і можливості творчого вирішення завдань, у спорті зокрема, тактичні прийоми гри.

3. Обмін емоціями. Значну роль у процесі формування іміджу у спорті відіграють емоції та відчуття. Передовсім це здійснюється через емоційні переживання, наприклад перемоги чи поразки команди. Переживання та невдачі можуть опуститися на рівень банальної психології (розбір невдач, звинувачення тренера). Аналіз та пошук причин невдач завжди емоційно забарвлений.

4. Регуляція поведінки та координація дій. Будь-яка групова діяльність являє собою насамперед спільну діяльність.

Спортивним групам, командам притаманні всі ознаки здійснення спільної діяльності: наявність загальної мети, загальна мотивація, об'єднання чи сполучення індивідуальних діяльностей, що розуміється як утворення єдиного цілого; поділ єдиного процесу діяльності на окремі функціонально пов'язані операції і їх розподіл між учасниками (поділ на спортивні ампула), наявність для учасників єдиного кінцевого результату (спортивне досягнення), єдине просторово-часове перебування і функціонування учасників (тренувальне заняття і змагальна гра).

Істотною для організації спільною діяльністю є роль спілкування під час узгодження дій у часі. Особливо важливим видається спілкування для узгодженості дій в ігрових видах діяльності, для яких характерна висока рухова активність спортсменів, що впливає з ліміту часу для виконання ігрових дій; умови, які постійно змінюються, змагальне протистояння, регламентоване правилами змагань.

В основі ігрових видів спорту лежить ігрова змагальна діяльність, результат якої визначають дії команди в цілому у процесі протистояння. Виходячи з цього, виконання ігрових дій відбувається одночасно гравцями всієї команди. Узгодження цих дій має здійснюватися безупинно протягом усього виконання технічних і тактичних прийомів у захисті і нападі.

Нині предметом широкого кола досліджень у сфері соціальної, педагогічної, інженерної психології стає інструментальне спілкування, ефективність якого багато в чому визначає успішність спільної діяльності. Подібні дослідження проводилися і в спортивній діяльності. Отримані результати дозволяють говорити про провідну роль інструментального спілкування в процесі змагальної діяльності спортсменів.

Виходячи з того, що в спортивній діяльності спілкування є чинником, який супроводжує діяльність, переходить у категорію професійну, функціональну, можна зробити висновок, що від якості спілкування залежить успіх діяльності.

З метою оптимізації спортивної діяльності тренеру необхідно оцінити кожного спортсмена з позиції готовності, бажання і здатності взаємодіяти з товаришами по команді під час ведення оборонних і атакуючих дій, що є визначальним під час вибору спортивного амплуа.

У дослідженнях було встановлено розходження за інтенсивністю, спрямованістю, концентрацією спілкування між гравцями, які виконують різні ігрові функції (амплуа) в команді.

Спілкування обумовлене спільною діяльністю, а характер, його активність, розміри визначаються стосунками. Таким чином, стосунки – це результативний бік спілкування. Спілкування в спортивній діяльності нерозривно пов'язане зі стосунками спортсменів та їхніх батьків, тренерів, спортивних педагогів.

5. Самоствердження. Проблема професійного становлення особистості тренера та спортсмена безпосередньо пов'язана з питаннями освоєння професійної діяльності, з питаннями розвитку й реалізації особистості на різних етапах її професійного шляху та спортивної кар'єри. Прагнення людей до слави та визнання зрозуміле, але ці амбіції повинні бути підкріплені відповідною культурою, моральною мотивацією вчинків, науковою та професійною компетентністю. Носії такої культури – інтелектуально непересічні особистості. Саме це дозволяє досягти їм великих успіхів у своїй професійній діяльності. Спортивна діяльність, як жодна інша дає можливість спортсменові відчути «смак перемоги». А як бути з початківцями у спорті? Саме тут і повинна проявитись педагогічна мудрість тренера, який повинен створити ситуацію успіху для всіх і

кожного для підтримання мотивації, самоствердження, самооцінки юних спортсменів.

Структура сценічного спілкування за системою К. Станіславського

Відомий режисер, засновник школи акторського мистецтва, К. Станіславський звернув увагу на ту особливість, що всі живі істоти під час зустрічі один з одним спілкуються в одній і тій самій логічній послідовності й у тому самому порядку:

1. Увійшовши до кімнати, людина оглядає людей, які знаходяться в ній, намагається зрозуміти їхній настрій.
2. Обирає об'єкт для спілкування.
3. Спілкується з обраним об'єктом.

Те, що в природних умовах робиться саме собою, у діяльності артиста (і педагога) вимагає допомоги. К. Станіславський цю допомогу називає психотехнікою, завдяки якій забезпечується підхід до підсвідомого через свідоме, коли останнє необхідно доводити до автоматизму, коли процес спілкування свідомо складається з окремих моментів у логічному й послідовному порядку. У протилежному випадку природне спілкування не відбувається. К. Станіславський виділив п'ять стадій, яких необхідно дотримуватися під час сценічного й педагогічного спілкування.

✧ Перша стадія спілкування – орієнтування в оточуючому середовищі і вибір об'єкта для спілкування. Усвідомлення ситуації спілкування дуже важливе як для актора, так і для педагога. І тому й іншому в лічені секунди необхідно зрозуміти склад аудиторії, її настрої, її очікування, її рівень і стан для швидкої корекції своїх дій. Так, дії педагога на початку уроку повинні залежати від того, який урок в учнів був попереднім, прийшли вони стомленими після контрольної роботи або збудженими після прогулянки.

✧ Друга стадія – привернення до себе уваги за допомогою дій, що різко впадають в очі того, з ким хочеш спілкуватися, за допомогою несподіваних інтонацій або пауз. Згадаємо «Театр» С. Моєма. Досвідчена акторка, застосовуючи яскравий шарф, несподіване місце для діалогу на сцені, витриману паузу, привертає до себе увагу глядачів і «переграє» молоду суперницю.

✧ Третя стадія – моменти зондування душі об'єкта «щупальцями» очей, підготовка цієї душі для найбільш легкого й вільного сприйняття думок, почуттів суб'єкта.

✧ Четверта стадія – передача своїх бачень об'єкту за допомогою випромінювання (погляду), голосу, інтонації. Бажання й спроби змусити об'єкт не тільки почути, зрозуміти, а й побачити внутрішнім зором, що і як бачить передану інформацію сам суб'єкт, що спілкується. На цій стадії базується ідея навіювання й самонавіювання: свідоме донесення до іншої людини своїх почуттів і бачень, активне сприйняття того, що передається іншим.

Вичерпне пояснення дії впливу слова на психіку дав І. Павлов: «Слово, завдяки попередньому життю дорослої людини, пов'язане з усіма зовнішніми й внутрішніми подразниками, що потрапляють у великі півкулі мозку, всіх їх символізує, всіх їх замінє й тому може викликати всі ті дії і реакції організму, які обумовлюють ті зовнішні подразники». Уміння зосередитися на образі, що уявляється, – стан, що отримав назву «імаго» (лат. – образ). Наприклад, коли Г. Флобер описував сцену загибелі мадам Бовари, він сам випробував ознаки найсильнішого отруєння. Для того, щоб мова мала вплив на емоційну сферу, педагог повинен сам вірити й емоційно переживати те, про що говорить.

✧ П'ята стадія – відгук об'єкта й обопільний обмін душевних поштовхів й емоційних струмів. Для того, щоб у свідомості співрозмовника виникли передані образи, необхідно:

- намагатися знаходити найбільш виразні слова;
- говорити особливо переконливо;
- шукати образи, емоційно їх зафарбовувати;
- висвітлювати предмет з усіх боків.

ЗАПИТАННЯ Й ЗАВДАННЯ

➤ Прочитайте визначення професійного педагогічного спілкування: «Професійне педагогічне спілкування – багатоплановий процес встановлення і розвитку контактів педагога з учнями, батьками, колегами, спрямований на встановлення сприятливого психологічного клімату, оптимізацію діяльності і стосунків». Подумайте над запитаннями: чи несе

тренер-викладач відповідальність за стосунки з учнями, спортсменами, батьками? Чим педагогічне спілкування відрізняється від побутового?

➤ Серед головних функцій педагогічного спілкування вирізняють: організацію діяльності і контроль; обмін інформацією; обмін емоціями; регуляцію поведінки та координацію дій учнів; самоствердження учнів. Поясніть кожен з функцій.

➤ Визначіть, які чинники не повинні впливати на педагогічне спілкування: вік вихованців; мета та завдання педагогічного спілкування; особливості творчого стилю вчителя; психологічний стан учителя; виховна система, в якій працює педагог; індивідуальні особливості спортсменів; вимоги батьків; думка тренера про вихованця і колектив; час педагогічного спілкування; рівень сформованості виховного колективу.

➤ Виділіть ті методи виховання, які потрібно застосовувати під час педагогічного спілкування: лекція; бесіда; вправа; диспут; конкурс; змагання; педагогічна вимога; заохочення; приклад; дискусія; покарання.

➤ Які з перерахованих ознак не належать до поняття «педагогічне спілкування»: випадковість; безперервність; гуманність; публічність; цілеспрямованість; ситуативність; комунікабельність; систематичність; тривалість; гуманітарність; індивідуальність?

➤ Чи є педагог домінуючим під час спілкування?

➤ Чи згодні ви із тим, що педагогічне спілкування без знання індивідуальних особливостей учнів безсиле?

➤ Прокоментуйте вислів англійського дослідника К. Роджерса: «Людина – є не те, що вона є, а те, чим вона може стати».

➤ Розмістіть за порядком стадії сценічного і педагогічного спілкування (за К. Станіславським): зондування душі об'єкта, привертання до себе уваги, орієнтування в оточуючому середовищі і вибір об'єкта для спілкування, відгук об'єкта й обопільний обмін душевних поштовхів і емоційних струменів, передача своїх бачень об'єкту.

ПРАКТИКУМ

Вправа 1. Виконайте вправу на вміння орієнтуватися в оточуючому середовищі. Завдання: студенти по черзі виходять з аудиторії. В цей час група домовляється про демонстрацію певної емоції, настрою. Увійшовши до аудиторії, студент спробуйте визначити їх настрій, загальну атмосферу. Це допоможе вибрати правильну тактику спілкування.

Вправа 2. Виконайте вправу на вміння передавати емоції. Завдання: кожен студент по черзі викликає в собі певну емоцію та демонструє її, намагаючись передати її групі. При цьому застосовуються вербальні та невербальні засоби.

Вправа 3. Виконайте вправу на визначення «Его-стану» в спілкуванні.

У сучасній соціальній психології набула великого поширення теорія Е. Берна про трикомпонентну структуру особистості. Кожну особистість можна уявити такою, що складається з трьох частин (его-станів).

«Батько» – джерело спадкоємності суспільного досвіду, в якому на будь-який випадок життя є свої «правила»: думок, почуттів, поведінки. Це набір корисних настанов і в той самий час упереджень. Найбільш часто вживані слова: «безглуздо», «подитячому», «погано», «аморально», «не можна».

«Дорослий» – представляє голос розуму, він працює, як комп'ютер, збираючи інформацію із зовнішнього світу і приймаючи рішення на підставі розумно розглянутої вірогідності того, як підуть справи, що слід зробити і коли. Організований, зібраний і холоднокровний. Вживані ним слова: «готовий», «надто багато», «недостатньо».

«Дитина» – джерело емоційних бажань, незрілості думок, почуттів і поведінки. Для нього важливе тільки: «Я хочу» і «я не хочу». Слова «потрібно», «необхідно» не існують. Его-стан включає імпульси, природно властиві дитині: емоційність, прихильність, довірливість, примхливість, упертість, образливість, ранимість.

Кожна людина перебуває в якомусь одному стані в даний момент і від цього залежить особливість її стосунків з іншими людьми.

Використовуючи запропоновану таблицю з коротким описом 12 позицій у спілкуванні проранжуйте від 1 до 12 балів позиції у міру схожості з собою. Виділіть шість перших за рангом провідних позицій і за ними визначте властивий вам его-стан («Батько», «Дорослий», «Дитина») і тип спілкування (гармонійний, формальний, відгороджений, конфліктний).

ТИПИ СПІЛКУВАННЯ

Его-стани	Гармонійний	Формальний	Відгороджений	Конфліктний
«Дитина»	1. Спілкуючись, виявляє оригінальність, грає, використовує уроки у своїх інтересах, прикидається і фантазує	2. Прагне дотримуватись правил, норм, орієнтується на авторитет, чутливий до похвал і докорів, покладається на інших	3. Прагне плісти за течією, уникає відповідальності, вважає за краще бути безтурботним і мати заступництво	4. Робить усе навпаки, напрошується на покарання, грубить, мріє «звести рахунки»
«Батько»	5. Опікає іншого, завжди готовий підтримати, тривожиться за інших, доброзичливо і доступно пояснює, згладжує конфлікти	6. Вимагає відповідальної поведінки строгого дотримання правил, норм, часто виражає схвалення або незадоволення поведінкою інших	7. Відчужується, надаючи свободу, відсторонено спостерігає, критикує людей і часи, схильний до докорів	8. Наполегливо шукає недоліки, категорично вимагає слухняності, часто відстоює свій авторитет, не терпить заперечень

Его-стани	Гармонійний	Формальний	Відгороджений	Конфліктний
«Дорослий»	9. Укладає взаємний договір, творчий союз, співпереживає і розуміє інших, обмінюється думками і почуттями	10. Збирає факти, холоднокровно розраховує і зважає, заздалегідь планує, має «залізну» логіку, уміє тримати себе в руках	11. Унікає суперечок, живе у світі ілюзій в усьому сумнівається, порпається в собі, уміє втілювати задуми	12. Має непохитну систему поглядів, логічно обґрунтовує свої упередження, придумує собі ворогів, погано розуміє людей

Вправа 4. Проаналізуйте педагогічну ситуацію.

Учитель креслення перевіряє виконання домашнього завдання, звертаючи увагу на його наявність і охайність. Один учень говорить, що він не виконав роботу, хоча початок рисунка у зошиті є. Учитель нагадує йому, що це не вперше і, не приймаючи пояснень учня, який був відсутній по хворобі, вирішує виставити його із класу, але учень чомусь не виходить. І тоді педагог оголошує, що клас буде затриманий на перерві стільки, на скільки хвилин затягне хід уроку учень, не залишаючи аудиторію. Клас замовкає. Учень виходить.

Завдання: студенти представляють своє розуміння ситуації, характеризуючи позицію від імені учителя, учня, колективу. Визнач, в яких Его-станах, за системою Е. Берна, знаходились учасники, а також прийоми, що допомагають прийняти точку зору іншої людини (усвідомлення мотивів, внутрішній монолог, рефлексія, узгодження цілей діяльності).

Вправа 5. Дайте відповідь на запитання для визначення Его-стану в спілкуванні.

Призначення й інструкція. Згідно з Е. Берном, звертаючись до іншої людини, ми вибираємо один з можливих станів нашого «Я»: «Батько», «Дорослий» чи «Дитина». Спробуйте оцінити, як поєднуються ці три «Я» у вашій поведінці. Для цього оцініть наведені твердження в балах від 0 до 10.

Опитувальник

1. Мені часом не вистачає витримки.
2. Якщо мої бажання заважають мені, то я вмію їх стримувати.
3. Батьки, як більш зрілі люди, повинні влаштовувати сімейне життя своїх дітей.
4. Я іноді перебільшую свою роль у будь-яких подіях.
5. Мене провести нелегко.
6. Мені б сподобалося бути вихователем.
7. Буває, що мені хочеться «подуріти», як маленькому.
8. Думаю, що я правильно розумію всі події, що відбуваються.
9. Кожен повинен виконувати свій обов'язок.
10. Нерідко я роблю не як треба, а як хочеться.
11. Приймаючи рішення, я намагаюся продумати його наслідки.
12. Молодше покоління має вчитися у старших, як йому слід жити.
13. Як і багато людей, я буваю уразливий.
14. Мені вдається бачити в людях більше, ніж вони говорять про себе.
15. Діти, безумовно, повинні слідувати вказівкам батьків.
16. Я захоплюється.
17. Мій основний критерій оцінки людини – об'єктивність.
18. Мої погляди непохитні.
19. Буває, що я не поступаюся в суперечці лише тому, що не хочу цього робити.
20. Правила виправдані лише до того часу, поки вони корисні.
21. Люди повинні дотримуватися правила незалежно від обставин.

Оцінка результатів. Підрахуйте суму балів окремо по рядках таблиці:

- 1,4,7,10,13,16,19 – «Дитина»;
- 2,5,8,11,14,17,20 – «Дорослий»;
- 3,6,9,12,15,18,21 – «Батько».

Розмістіть відповідні символи в порядку зменшення їх значення. Якщо у вас вийшла формула Дорослий-Дитина-Батько,

то ви маєте розвинене почуття відповідальності, в міру імпульсивні і не схильні до повчань і моралей. Постарайтеся зберегти ці якості.

Якщо ви отримали формулу Батько-Дитина-Дорослий, то для вас характерні категоричність і самовпевненість. Крім того, «Батько» з дитячою безпосередністю «ріже правду-матку», ні в чому не сумніваючись і не задумуючись про наслідки. Тому таким людям бажано працювати не з людьми, а з машинами, за кульманом, етюдником.

Якщо на першому місці у формулі «Дитина», то це цілком прийнятний варіант для наукової роботи. Але дитяча безпосередність є хорошою тільки до певних меж. Якщо вона починає заважати справі, то пора взяти свої емоції під контроль. Використання тієї чи іншої позиції в спілкуванні диктується ситуацією (умови, мета, позиції школяра). У виборі своєї позиції вчителю важливо враховувати установки іншого. Звичайна позиція педагога – співпраця дорослого, яка пропонує діловий рівень спілкування. Прийоми реалізації цієї позиції можуть бути такими: «Я хочу порадитися з тобою», «Давайте подумаємо». Але іноді вчитель може зайняти позицію «Дитина», ніби підігруючи учням. Позиція «Батько» з одного боку органічна для педагогічної діяльності, але не може бути єдиною, оскільки може призвести до конфліктів.

Заповніть карту самооцінки та самовдосконалення комунікативних умінь

Педагогічні якості, уміння та здібності	Ступінь прояву якості, уміння (високий, середній, низький)	Шляхи та методи самовдосконалення
Его-стани в спілкуванні «Батько» «Дорослий» «Дитина»		

Література

Основна

1. Петровська ТВ. Майстерність спортивного педагога: навч. посібник. Київ: Олімпійська л-ра; 2015. 184 с.
2. Петровська ТВ. Образ ідеального тренера-викладача з позиції інтерперсональної поведінки. Актуальні проблеми фізичної культури і спорту. 2010;19(3):79-85.

Допоміжна

3. Булгакова ТМ. Психолого-педагогічний супровід майбутніх тренерів на практичних заняттях з предмету «Педагогічна майстерність». Освітній дискурс. 2019;11(3):79-87.
4. Дмітренко НЄ. Суб'єкт-суб'єктна педагогічна взаємодія у процесі автономного навчання професійно орієнтованого англomовного спілкування. Актуальні питання гуманітарних наук: міжвузівський збірник наукових праць молодих вчених Дрогобицького державного педагогічного університету ім. Івана Франка. Дрогобич: Видавничий дім «Гельветика». 2020;29(2):156-163.
5. Петровська Т, Малиновський А. Творчість та індивідуальний стиль як детермінанти професійного становлення спортивного тренера. Науковий часопис НПУ ім. М.П. Драгоманова. Серія: Науково-педагогічні проблеми фізичної культури (фізична культура і спорт). 2016;6(76):88-91.
6. Петровська ТВ. Формування педагогічної майстерності спортивного педагога на етапах професійного становлення. Молодіжний науковий вісник Східноєвропейського національного університету ім. Л. Українки. Серія: Фізична культура і спорт. 2016;21:25-30.

СТИЛЬ ПЕДАГОГІЧНОГО КЕРІВНИЦТВА

Ключові поняття: стиль управління, авторитарний, демократичний, ліберальний.

- Поняття про стилі керівництва в практиці фізичного виховання і спорту та їх психологічні характеристики
- Стилi діяльності відомих спортивних тренерів
- Стилi управління в системі середньої освіти

Поняття про стилі керівництва в практиці фізичного виховання і спорту та їх психологічні характеристики

Різні співвідношення домінантності й інтересу (атракції) формують різні схеми управлінських систем, що виражається в стилях керування.

Стиль керівництва – типова система прийомів впливу на підлеглих.

Виділяють три основні типи керівництва: авторитарний, демократичний і ліберальний. Цей перелік умовний, тому що стилів керівництва може бути більше, вони залежать також і від індивідуально-особистісних якостей тренерів, від досвіду їхньої роботи і спілкування зі спортсменами.

Авторитарний стиль роботи тренера характеризується високою централізацією керівництва, великою вимогливістю, жорстким контролем, чітким виконанням поставлених завдань. Працюючи із спортсменами, авторитарний тренер вимагає чіткого виконання й підпорядкування його вимогам, не любить проявів самостійності та ініціативи, жорстко карає порушників дисципліни, не терпить заперечень і обговорень своїх наказів.

Слід зазначити, що авторитарний стиль керівництва, на думку спортивних психологів, є найбільш підходящим для спортивної практики.

Також виділяють авторитарно-диктаторський і адміністративно-диктаторський стилі керівництва у спорті.

Авторитарно-диктаторський – всі вказівки віддаються у вигляді ультимативних розпоряджень і жорстких наказів до виконання. Відхилення від вказівок розглядається як непокора і карається адміністративними санкціями: догани, стягнення, позбавлення грошових премій, пільг тощо.

Адміністративно-диктаторський тренер визнає тільки свою абсолютну владу, ні з ким її не поділяє, його слово вважається законом для всіх, найменший прояв самостійності розглядається як грубе порушення субординації і дисципліни. Такий тренер добре ставиться до тих спортсменів, які з ним не сперечаються, виконують усі його розпорядження і підтримують його дії.

Демократичний стиль керівництва передбачає опору тренера на своїх помічників, на розподіл функцій між ними та уважне ставлення до спортсменів.

Демократичний керівник намагається керувати командою таким чином, щоб спортсмени відчували себе відповідальними за досягнення поставленої мети, проявляли самостійність та ініціативу в досягненні цих цілей. Такий тренер орієнтується на думку команди, зважає на їхні побажання, особливо думку капітана команди, і тому спортсмени охоче обговорюють із ним свої особисті проблеми, відчувають себе самостійними й охоче діляться думками щодо вдосконалення спортивної майстерності.

Тренер із демократичним стилем керівництва добре обізнаний із внутрішнім життям команди, знає турботи і тривоги своїх спортсменів. Впевненість у своїх силах, тактовність, колегіальність – ось головні риси тренера демократичного стилю керівництва.

Ліберальний стиль керівництва передбачає незначну участь тренера в управлінні командою. Тренер намагається якомога менше втручатися у справи команди, даючи спортсменам змогу самим приймати рішення і коригувати свою поведінку. Контроль за діяльністю спортсменів здійснюється епізодично, у своїх вимогах він непослідовний, основною своєю функцією вважає надання спортсменам інформації та консультативних порад, однак воліє це робити тільки у тих випадках, коли спортсмени самі звертаються до нього за порадами або за допомогою.

В основному його зауваження і похвала мають формальний характер, він не любить втручатися у з'ясування стосунків з приводу порушення дисципліни і невиконання завдань. У команді, якою керує ліберальний тренер, спортсмени переважно самі по собі, тому очікувати високих результатів дуже важко, якщо тільки у команді не зібралися самостійні і вольові

спортсмени або спортсмен має високий рівень зрілості, мотивації та спортивної майстерності (табл.11).

Таблиця 11.

Основні стилі керівництва

Авторитарний	Демократичний	Ліберальний (потуральний)
Усі рішення приймаються керівником	Рішення приймається в результаті дискусії. Альтернатива пропонується керівником	Повна воля індивідуальних і групових рішень за мінімальної участі керівника
Керівник визначає групові й індивідуальні завдання партнерів по роботі	Визначення завдання і вибір партнерів для його вирішення – справа групи	Керівник самоусувається від керівництва, не втручається в життя колективу
Під час спілкування переважає начальницький тон. Основні форми взаємодії – наказ, вказівка, інструкція	Бачить своє завдання не тільки в контролі й організації, а й у вихованні. Постійно намагається бути учасником групи	Керівник рідко контролює дії учнів, не намагається оцінювати чи регулювати хід подій

Отже, слід пам'ятати, що у спортивній практиці рідко зустрічається тільки якийсь один з перерахованих стилів керівництва. Як уже згадувалося, він багато у чому залежить від індивідуальних особливостей тренера, а також від соціально-психологічних феноменів оточуючого середовища.

За однакової системи виховання й освіти, рівня спортивної майстерності людей (у тому числі й колишніх спортсменів високого класу) можуть сформуватися не тільки різні за стилем, а й за фахом тренери. Але, як вважають провідні теоретики спорту, тренери-практики та спортивні психологи, теоретичні обґрунтування успіху тренерської діяльності не завжди

збігаються із практичним станом речей. Зміст і спрямованість діяльності тренера-педагога у спорті має свої специфічні особливості, які розкриває вже саме поняття «тренер-педагог».

Міжособистісна компетенція, широкий поведінковий репертуар і гнучкість дозволяють педагогу комбінувати й уміло застосовувати елементи кожного стилю в конкретній педагогічній ситуації. У цьому випадку можна говорити про **комбінований стиль**. Кожен стиль вимагає від педагога наявності певних індивідуально-психологічних характеристик.

Багатьох провідних теоретиків спорту та спортивних психологів цікавили різні аспекти особистості тренера та їх вплив на ефективність керівництва командою та підготовкою спортсменів. Спортсмени різного рівня спортивної майстерності також по-різному оцінюють доцільність того чи іншого стилю тренера. Так, спортсмени масових спортивних розрядів вважають найбільш значущими комунікативні якості тренера, у яких безпосередньо проявляється його ставлення до них (доброта, чуйність, справедливість, тактовність, дружелюбність), демократичний стиль керівництва.

Проте, зі зростанням майстерності спортсменів їх ставлення до стилю керівництва тренера змінюється. Спортсмени збірних команд країни оцінюють тренерів із функціональної точки зору. Вони вважають найбільш значущими властивості, що відображають професійно-ділову підготовку тренерів: високий рівень компетентності з питань методики тренування, творче ставлення до роботи, знання тактики, ведення спортивних поєдинків, вміння налаштувати спортсмена на боротьбу, підтримувати дисципліну на зборах, вимогливість.

Також важливе значення має і розуміння тренерами спортсменів. Воно передбачає вміння наставника проникнути у внутрішній світ учнів, знайти потрібні форми звернення до них. Порозуміння тренерів та його вихованців зумовлює їх соціально-психологічну сумісність. Нерозуміння тренером учнів веде до загострення негативних стосунків між ними, які проявляються у неповазі до особистості учня, упередженій думці тренера про нього, у недостатній увазі до його потреб, невитриманості та брутальності вчителя, офіційності тону, підвищених інтонацій у розмові, мінливості у настрої тренера тощо. У процесі спортивно-

педагогічної діяльності протиріччя між потребою вдосконалення і нормативними вимогами до її виконання вирішується шляхом формування власного індивідуального стилю діяльності, що характеризується індивідуальним способом вирішення професійних завдань, тобто на рівні майстерності.

Аналіз наведених даних свідчить, що поняття «професійний досвід», «професіоналізм», «педагогічна майстерність» більш точно відображають соціально-психологічну суть педагогічної й тренерської діяльності, які наділяються ознаками найвищого прояву творчості та найменшого – нормативності, основних характеристик професіонала як суб'єкта діяльності, мотиви і цілі якого відображають внутрішню детермінацію професійної поведінки.

Стилі діяльності відомих спортивних тренерів

Педагогічна діяльність вчителя, тренера, як і будь-яка інша діяльність, характеризується певним стилем. У широкому розумінні **стиль діяльності** – це стала система способів, прийомів, яка проявляється в різних умовах її здійснення. Вона обумовлюється специфікою самої діяльності, індивідуально-психологічними особливостями суб'єкта (Є. Климов). Особистісний стиль відомих спортивних тренерів, їх система роботи, методи та прийоми впливу на спортсмена є неоціненною педагогічною спадщиною і взірцем для наслідування, оскільки особистісний стиль формується не тільки на основі особистого досвіду, а й шляхом засвоєння досвіду інших. Підвищена увага, заслужений інтерес до топових світових футбольних тренерів дозволили спортивному журналісту та футбольному коментатору А. Малиновському сформуванню певні образи кожного з них (табл.12).

Таблиця 12.

Образи відомих тренерів

Тренер	Клуб (станом на 2017 р.)	Особистісні характеристики
Жозе Моурінью	Манчестер Юнайтед	Зарозумілий, провокативний, одіозний
Хосеп Гвардіола	Манчестер Сити	Харизматичний, ідейний, перфекціоніст
Мірча Луческу	Зеніт	Системний, винахідливий, вимогливий
Дієго Сімеоне	Атлетіко, Мадрид	Імпульсивний, пристрасний, завзятий
Арсен Венгер	Арсенал, Лондон	Інтелігентний, стриманий, чемний
Юрген Клопп	Ліверпуль	Переконливий, енергійний, шоу-мен
Антоніо Конте	Челсі	Послідовний, беручий, експресивний
Карло Анчелотті	Баварія	Лояльний, затребуваний, терплячий
Зінедін Зідан	Реал, Мадрид	Безтурботний, методичний, реаліст
Луїс Енріке	Барселона	Фундаментальний, консервативний, сучасний
Йоахім Лев	Збірна Німеччини	Педантичний, консервативний, врівноважений

Інтерес до особистості тренера, до того, чим саме може привертати та підтримувати увагу до них, до їхніх особистісних та інтелектуальних рис, які різні характеристики відомих тренерів становлять їх образ та слугують підґрунтям у реалізації того чи іншого стилю управління. Особистість тренера у футболі приваблива та цікава як уболівальникам, так і спортивним експертам.

Спостереження за відомими тренерами виявляють, наскільки всебічно розвинена в них здатність до перетворення, як влучно вони обирають необхідний стиль управління відповідно до ситуації, вирішення завдань, особистісних особливостей спортсменів.

Розглянемо на прикладах спогадів учнів, батьків, спортивних журналістів, журналістських репортажів того часу, дописів у мережі Інтернет замальовки, які дадуть уявлення про особистісні стилі відомих тренерів.

Приклад перший. Ірина та Альбіна Дерюгіни. Із спогадів мами спортсменки. «Гімнастика вимагає повної віддачі. Школярки зазвичай тренуються з самого ранку і до вечора, з невеличкою обідньою перервою. Гімнастична школа загартовує не так м'язи, як характер: дівчатка, повертаючись до гуртожитку пізно ввечері, ледь живі, сідали вчити уроки. Вчителі училища фізкультури були не надто вимогливими до них, оскільки знали, які навантаження їм доводиться витримувати. Та дівчата все одно сідали за підручники: не хотіли бути слабшими за інших. На тренуваннях найголовніша вимога була одна – дисципліна. Спілкування з тренерами проходило за класичною схемою – «доброго і злого поліцейського». Роль доброго поліцейського виконувала Ірина Дерюгіна. У неї на плечі дівчатка могли поплакати, поскаржитися, а також поговорити «за життя». Обов'язки злого поліцейського змушена була взяти на себе Альбіна Дерюгіна. Малеча на початку її навіть боялася. І тільки коли дівчата підростали, починали розуміти, яким чуйним насправді є їхній тренер».

Із спогадів А. Дерюгіної. «Якщо я відповідаю за збірну команду України і хочу, щоб наші гімнастки були лідерами на світових першостях, то чи можна забути про свої вимоги та критерії лише для того, щоб тебе вважали людиною з легким характером? Це неможливо!» Таку відповідь дала Альбіна Дерюгіна на запитання, наскільки легко постійно перебувати у ролі «поганого поліцейського».

«Коли я навчалась у технікумі фізичної культури (це було у повоєнні роки), у нас була чудова вчителька з фізіології. Ця жінка пережила блокаду Ленінграда й хотіла, щоб ми жили краще. Вона завжди примовляла: «Люблю, як душу, трясусь, як грушу». Цим усе

сказано. Люди, які мені допомагали у житті, виховували мене, завжди пояснювали, що так краще. Якщо дитина на тренуванні підверне ногу, всі відразу охають. А я гримаю: «Встати!». Від сильного та командного голосу, що безжально наказує, мала підскакує. Далі, наче у півсвідомості: поставила ніжку, піднялась на пальчики, опустила. Я ж знаю, що потрібно зробити. І вона потім спокійно тренується. Так, дівчинка злякалася, вона надто боїться болю. Але інакше допомогти неможливо».

«Коли дівчата ще маленькі, то усі без винятку люблять гімнастику, – веде далі Альбіна Миколаївна. – На початку вони наче під кальку скроєні: роблять усе, що тренер накаже. Але ж характери у них зовсім різні. Цю несхожість об'єднує лише любов до гімнастики. На цьому бажанні і потрібно будувати процес спілкування. Проблем у нас немає доти, доки дівчатка не підійдуть до бар'єра під назвою «велика складність». Саме тут вони вже починають думати, чи варто їм працювати далі. Залишаються у спорті найсильніші. Коли вони дорослішають, стають провідними гімнастками України, Європи, світу, то підхід до них кардинально змінюється. Уже необхідно зважати на їхню думку, навіть у чомусь радитися з ними. І гімнасткам це не може не подобатись. Якщо у дівчини розумна, світла голівка, вона правильно все оцінить».

Дійсно, значний професійний та особистий досвід, особистісні характеристики відомих тренерів, дозволяють їм вдаватись до різних стилів управління та бути різним у різноманітних ситуаціях спортивно-педагогічної діяльності і залишатись авторитетом для своїх учнів і в спорті та навіть і поза спортивним життям спортсмена.

Приклад другий. Валерій Васильович Лобановський. Серед відомих українських тренерів з футболу вирізняється особистість Валерія Лобановського. Ім'я Лобановського, його авторитет знані у всьому світі футболу, так УЄФА включив цього тренера до топ-10 найкращих тренерів.

Він побудував цілісну систему підготовки футболістів, прагнув до універсалізації гравців на полі: «Сьогодні ми говоримо про так звану «розумну» універсалізацію. Що я маю на увазі? Ну, наприклад, ми не поставимо нападаючого А. Шевченка на місце правого захисника. Але якщо він потрапить у цю зону,

то повинен вміти зіграти і там. А майбутнє, я вважаю, взагалі за повною універсалізацією» (Є. Шайнський. Повернення. 1997 р.).

Він доклав багато зусиль для розвитку футболу. Зацікавившись системою тренера-науковця В. Петровського, який запровадив інноваційні методи управління та моделювання в спринті, залучав фахівців з кібернетики та створив команду з фахівців, з якими побудував власну науково обґрунтовану методику підготовки футболістів. Аналізував та планував діяльність кожного гравця особисто та всієї команди в цілому. В. Лобановський підкреслював: «Тренер повинен вчитися все життя. Якщо зачерствів, перестав учитися – отже, перестав бути тренером». Це не були просто слова або заклики, він відповідно дотримувався їх у власному житті, як згадують його колеги.

«Це не перебільшення, багато відомих тренерів дякували Лобановському за нові знання. Я слухав його лекції, робив записи, як і багато колег у ранніх 1980-х. Він був прикладом для тренерів», – ділився Марчелло Ліппі.

В. Лобановський був ініціативним, наполегливим, харизматичним. Звісно, він був авторитетом та спирався на авторитарний стиль управління.

Про особливі стосунки із футболістами йдеться в спогадах, опублікованих в «Академії футболу». Лобановський складно ставився до гравців, які любили брати на себе, з інтерв'ю та книг зрозуміло, що такий тип футболістів його навіть трохи дратував: «Взяти м'яч та обвести півкоманди – це ще не індивідуальна майстерність. Індивідуальна майстерність – це вміння за частки секунди прийняти правильне рішення у складній ситуації. Вважаю, що можна взагалі не пускатися в дриблінг і бути при цьому найкориснішим гравцем». «Розвиток футболу гальмують так звані «зірки». Вони просто експлуатують свій талант, не бажаючи працювати на тренуваннях і ставати кращими».

Приклад третій. Валентин Васильович Петровський. Яскравий приклад тренера-науковця, який вперше обґрунтував теоретичні основи оптимальних режимів чергування навантаження і відпочинку та управління в спортивному тренуванні, чим започаткував серію наукових досліджень у цьому напрямі. Опублікував понад 80 робіт, частина яких було перекладено та опубліковано у США, Китаї та країнах Європи.

Основні наукові праці: «Кибернетика и спорт», «Бег на короткие дистанции (спринт)», «Организация спортивной тренировки», «Модельные характеристики легкоатлетов». Одночасно з науковою роботою був тренером збірної команди України, старшим тренером олімпійської збірної команди з легкоатлетичного спринту. Тренер дворазового олімпійського чемпіона з бігу на 100 та 200 м (1972, 1976 рр.).

Головний стиль В. Петровського – це наукове обґрунтування системи спортивного тренування. «Часи надінтуїції тренера минули. Спорт вважаю точною наукою, а тренера – різностороннім ученим. Він має бути математиком, біологом, лікарем, психологом, педагогом, філософом. Маю сміливість стверджувати, що у недалекому майбутньому змагатися будуть не стільки бігуни і тренери, скільки наукові лабораторії...».

Журналіст І. Акімов так писав про стиль діяльності В. Петровського: «Програма, яку склав для свого учня В. Петровський, дозволила В. Борзову перед фіналами в Мюнхені бути в найкращій формі. Петровський постійно змінював і корегував програму залежно від ходу тренувань. Були також продумані тренувальні дні, коли крива готовності спортсмена спадала вниз. Але із часом зниження навантажень і заняття швидкісного налаштування дозволили Борзову знову відчувати, як готовність підвищується. Між Борзовим і Петровським встановилися не просто робочі стосунки, а дещо більше, схоже на творчий союз, де віра одного в іншого була безумовною».

Ось як описує дворазовий олімпійський чемпіон В. Борзов систему тренування свого тренера В. Петровського у книзі «10 секунд – ціле життя»: «...у Петровського усе робиться тільки «по науці»... Передбачуваний В. Петровським результат підтверджувався майже постійно – і це для спринтера свято. Він наочно переконується, що можна планувати не тільки обсяг навантаження, а і сам результат».

В. Петровський зазначає, що тренер несе професійну, моральну та юридичну відповідальність за здоров'я спортсменів, їх виховання, ефективність тренувального процесу: «Спортсмен повинен відчувати довіру до тренера як до людини і спеціаліста. Він повинен бути впевненим, що тренер має високу професійну

кваліфікацію, має зацікавленість у його (спортсмена) особистих успіхах. Тактовний, справедливий, об'єктивний, готовий прийти на допомогу в скрутні часи та ставить до себе високі вимоги, прагне вдосконалювати свої професійні і моральні якості.

Не можемо не пригадати і такі слова Петровського: «Життя – це забіг, у якому кожен із нас має лише одну спробу. Біжиш до себе. Весь час біжиш до себе і поки борешся, поки викладаєшся – ти на вірному шляху і ніхто не поручиться за результат: він може виявитися несподівано високим не тільки для оточуючих, але й для тебе самого. Можливо, ти не знав себе, щось лежало занадто глибоко в тобі, і було видобуте не сміливістю чи мрією, а працею, потом, самовідданістю, самокатуванням – вірністю собі. Але якщо в якийсь момент ти вирішив: все! досягнуто! – якщо кинув бігти і тільки переможно накочуєш на свій фініш, – значить, з упевненістю можна сказати: ти програв».

Приклад четвертий. Алекс Фергюсон. Аналізуючи біографію видатних та відомих тренерів, розглянемо творчий шлях Алекса Фергюсона, котрий провів у «Манчестер Юнайтед» 26 років, бачив початок та завершення кар'єри сотень футболістів, злету та падіння тренерів-суперників, зміни та інновації – і щоразу підлаштовувався, перебудовував команду та давав результат.

Він відповідально ставився до виховання спортсменів: «Фергюсон був жорстким (особливо на початку кар'єри), але завжди давав другий шанс. У «Сент-Мірені», «Абердіні» він на кілька тижнів усунув гравців за пропуски тренувань. Якщо гравець розумів помилку та приходив із покаяттям, тренер повертав його. Якщо вважав себе правим – «вилітав» із клубу.

У «Юнайтед» А. Фергюсон терпіти не міг футболістів, які вважали себе вищими за тренера та клуб. Головний приклад – Девід Бекхем. Конфлікт почався 2003 р. після матчу з «Арсеналом» у Кубку Англії (0:2): в одному з епізодів гравець не допрацював, що призвело до другого гола. А. Фергюсон вказав на це одразу після гри, але Девід не визнав помилки. Наступного дня тренер показав йому відеозапис матчу, але футболіст був непереконаним: сидів мовчки і ніяк не реагував на критику. «Девід вважав себе вищим за тренера, в цьому у мене не було сумнівів. Не може гравець командувати у роздягальні (хоча

багато хто й намагався), бо центр влади у «Манчестер Юнайтед» – у кабінеті головного тренера. Девід своєю поведінкою підписав собі вирок», – пояснював Фергюсон рішення продати футболіста до «Реалу».

За два роки історія повторилася з Роєм Кіном: ірландець вважав себе головним і «розніс» партнерів в інтерв'ю клубному каналу – дісталосся Флетчеру, Фердинанду та Ван дер Сару. Фергюсон дав шанс вибачитись, але на зборах команди Кін повторив ті самі думки – після чого з ірландцем розірвали контракт».

З часом А. Фергюсон сформував свій власний стиль керівництва, враховуючи різні аспекти в житті своїх підлеглих, футболістів. Так, у книзі А. Фергюсон озвучив принцип, яким користувався протягом усієї кар'єри: «Якщо тебе турбує хтось із твоєї команди, піди і прямо скажи, що в тебе до нього претензії. Якщо гравець не у формі, його не можна ставити в основу, але обов'язково слід пояснити причини».

Тренер додає, що часто врівноважував критику заохоченням: говорив футболісту, що така гра є неприпустимою для гравця його рівня. Але й перебільшувати не варто – гравці відчували, коли похвала звучала фальшиво. Чесне спілкування знаходило відгук у команди. «Я не намагався виявити владу – просто показував, що контролюю все. Гравцям подобаються сильні тренери. Не забувайте, що більшість із них родом із робочих сімей, де таке цінується», – пояснював А. Фергюсон.

Окрім чесності тренер пропонував гравцям щире підтримку. 2003 р. Футбольний клуб САФ затято доводив невинність Фердинанда, який не здав допінг-тест і отримав 8 місяців дискваліфікації. Також пристрасно тренер підтримував Кантона: «Канчельскіс впевнений, що без захисту Фергюсона Кантона отримав би не восьмимісячну, а набагато тривалішу дискваліфікацію».

Слід визнати багатогранність його тренерської діяльності, так, значну увагу він приділяв власній поведінці на змаганнях та використовував особистий вплив на суперників. «Вміння «витягувати» матчі на останніх хвилинах стало фірмовим знаком «Юнайтед». Фергюсона не просто так назвали Фергі-тайм. Починаючи з 75-ї хвилини, футболісти мчали в атаку, не боячись

отримати у відповідь, суперники знали, що так буде, але не могли нічого вдіяти. Підключався і тренер: сер Алекс репетував на суддів, тренера суперника, люто стукав по циферблату пальцем – спалахи гніву від шотландця лякали».

А. Фергюсон пояснював, що вмів маніпулював свідомістю супротивника: чим частіше «Юнайтед» забивав переможний гол на останніх 15 хв гри, тим більше суперники панікували. Свіжий форвард, який виходив на заміну, дуже часто допомагав «дотиснути».

«Вони почувалися в облозі, в оточенні. Знали, що ми ніколи не здаємось. Ми вгризалися в кожен сантиметр поля, вривалися до штрафного майданчика, тим самим запитуючи: «Чи зможете витримати це?». Дуже часто вони здавались», – згадує Фергюсон.

Кожен з відомих тренерів має свій арсенал відпрацьованих методів та засобів впливу на своїх спортсменів, що саме і становить його індивідуальний стиль управління, який вирізняє його серед інших тренерів. Іноді вони застосовують поширені методи та засоби впливу, як і більшість тренерів, а іноді реалізують унікальні та неповторні, що мають бути застосовані до певної екстремальної ситуації спортивної діяльності.

Приклад п'ятий. Турчин Ігор Євдокимович. У жіночому гандболі ми не можемо не зупинитись на імені І. Турчина, якого було названо кращим тренером світу. Київський «Спартак» та його тренера за кількістю перемог було внесено до Книги рекордів Гіннеса. 61 вихованка Ігоря Турчина має золоті медалі чемпіонатів СРСР, а 29 – нагороди з Олімпійських ігор та світових чемпіонатів.

Він розробив власну систему тренувань, у якій використовував понад три тисячі різних вправ. І вимагав суворої дисципліни.

Зі спогадів про І. Турчина його підопічної Лариси Зубар: «Я була третім воротарем після Тимошкіної (Шерстюк) та Галини Колотілової з Ростова. Обидві старші за мене – на десять і вісім років. Не дивно, що Турчин довірив мені лише один матч проти команди Алжиру. Для збірної СРСР це був не суперник – нам закинули лише п'ять м'ячів.

А оступилися ми в поєдинку з господарками, програвши їм у попередній групі м'яч. Поразка була і несподіваною, і

страшною – тоді Турчин заробив перший інфаркт. Одразу після гри його відвезли до лікарні.

Дай нам хтось можливість переграти той матч, ми перемогли б стовідсотково, бо були просто вищими на клас. Дивилися потім ігри чешок у фінальній стадії і дивувалися: ну як ми примудрилися їм програти? Але буває й таке: гра не ладналася буквально у кожної, що не робили, – нічого не допомагало.

Потім обіграли і своїх вічних конкуренток – східних німок, і югославок. Але все ж таки поступилися першим місцем команді НДР – у неї виявилася краща різниця забитих і пропущених м'ячів.

Найбільше запам'яталося, як на ранок після гри з чешками, коли нам було соромно підвести голови, на тренуванні з'явився Турчин. Він втік з лікарні і влаштував таке класне заняття, що ми повністю забули про вчорашній сум. Тим більше, що Ігор Євдокимович жодним словом про неї не обмовився. Все-таки він великий тренер – найкращий з усіх, з ким мені довелося мати справу».

Ще один приклад зі спогадів підопічних І. Турчина, що підкреслює велику силу авторитету та застосування виховних методів для спортсменок гандбольної команди. «У «Спартаку» ніколи не було дідівщини. Я тільки згодом дізналася про її прояви в інших командах. А у Києві до молоді завжди ставилися добре. Наташа Шерстюк і Таня Макарець наставляли, як треба поводитися. Адже дисципліна у Турчина стояла на першому місці. З нею, звичайно, траплялися й проколи. Яюсь ми запізнилися на літак. Точніше, не встигли на зустріч команди в аеропорту, приїхали туди з Дмитрієнком та Макарець із затримкою на п'ятнадцять хвилин, і команда вже реєструвалася на рейс. Ми, зрозуміло, також встигли. Але Турчин інцидент поза увагою не залишив: «Запізнилися на 15 хвилин? Отже, треба буде відсидіти 15 годин до сніданку». – Це як? – Та як заманеться. Можна було одразу 15 годин або розбити днями. Ми робили так: приходили о шостій ранку і сиділи три години до сніданку. І так п'ять днів поспіль. – І що, Турчин не лінувався перевіряти? – У нас навіть думки не було його обдурити. Приходили та сиділи. І потім, самі розумієте, ніхто з нас уже нікуди не спізнювався».

Дійсно, кожен з відомих тренерів шліфує свій власний стиль управління, він є неповторним і саме він веде до успіху. Те, що притаманно одному тренеру, зовсім не прийнятне для іншого. Зі спогадів Сергія Щурко в межах проєкту «На всі часи»: «Турчин був антиподом Лобановського, який мовчазно гойдався на лавці, – не сидів, а галасував, кричав, червонів і роздмухувався. Волав до підопічних, суддів, глядачів – до кожного окремо й до всіх разом – і не соромився у висловлюваннях».

Стилі управління в системі середньої освіти

Будь-яка діяльність ставить до людини свої вимоги, зміст яких залежить від посадових функцій. Для керівника школи це, перш за все, функції внутрішньошкільного керівництва. Сюди входять три групи: цільові, соціально-психологічні, операційні функції.

Цільові функції:

- виробнича, спрямована на виховання і навчання дітей, підготовку їх до життя;
- соціальна, орієнтована на інтереси самих педагогів, задоволення їхніх матеріальних і духовних запитів за допомогою створення комфортних умов праці, сприятливого мікроклімату, що викликають у людей бажання працювати в закладі та оптимістичний настрій.

Соціально-психологічні функції:

- організація та активізація педагогічного колективу;
- удосконалення внутрішньо-колективних процесів;
- розвиток самоуправління у педагогічних працівників.

Операційні функції:

- планування;
- інструктаж;
- контроль;
- педагогічний аналіз;
- координування;
- регулювання.

У справжньому колективі відносини особистості й соціуму будуються на основі гармонізації їхніх інтересів, а не підпорядкування. Цільові функції, які є основними, задають колективу певну структуру. У ній виокремлюють два зрізи – діловий і соціально-психологічний. Діловий відповідає за потреби суспільства, соціально-психологічний формується із психологічних зв'язків – симпатій і антипатій, поваги і неповаги та інших форм психологічних взаємовідносин. Високий соціально-психологічний статус дає керівнику неформальну владу, що відкриває можливість впливати на інших людей.

Ефективність взаємодії педагогічного колективу із його керівниками залежить від того, якою мірою їхня особистість і поведінка відповідають очікуванням, інтересам і ціннісним орієнтаціям учителів.

Необхідні якості керівника закладу середньої освіти:

- моральні: відповідальність, добросовісність, справедливість, чесність, об'єктивність, гуманність;
- професійно-ділові: загальноділові – працелюбність, енергійність, організованість; професійно-педагогічні – знання педагогіки і психології, особистісна педагогічна майстерність;
- організаторські: адміністраторські – вимогливість, наполегливість, рішучість, упевненість у собі, врівноваженість, критичність, старанність, точність, акуратність, оперативна компетентність (знання управління і школознавства, уміння аналізувати навчально-виховний процес, методичну і позакласну роботу, проводити наради, індивідуальні бесіди, володіти навичками ділового письма й ораторського мистецтва, основ наукової організації праці тощо); соціально-психологічні – уміння розбиратися в людях, морально-комунікативні якості, ініціатива, агітаторські якості, уміння активізувати самоуправління педагогічного колективу.

Досвід і соціально-психологічні дослідження показують, що найвищих результатів у роботі досягають ті керівники, які напрацювали певний досвід і діють відповідно до оптимального стилю діяльності, який збігається із конкретними умовами. Стиль керівництва забезпечується, з одного боку, особливостями особистості керівника, з іншого, – об'єктивними умовами діяльності. Особливості особистості – це своєрідні риси

характеру, здібностей, спрямованості інтересів, ціннісних орієнтацій, властивостей розуму, темпераменту, знань, досвіду тощо. Тобто, діяльність керівника ефективна тільки тоді, коли стиль його роботи відповідає і особливостям особистості, й об'єктивним вимогам, забезпечує виконання усіх управлінських функцій, враховує різноманіття умов роботи колективу і поставлених перед ним завдань.

Директор демократичного типу розробляє план роботи школи з участю усіх учителів, залучаючи у цю роботу учнівський колектив, органи самоуправління, батьків. Авторитарний керівник усуває усіх від керівництва закладом.

Відмінності демократичного й авторитарного керівників:

- *за типом стимулювання* – демократ активізує людей переважно через позитивні стимули, заохочення, створюючи для них перспективи, спираючись на природний потяг людини до приємного, повного задоволення потреб підлеглих; автократ частіше звертається до негативних стимулів (покарань, погроз і застережень), які викликають у вчителя почуття занепокоєння, тривоги і страху;

- *за способом висування вимог і інструктажу* – демократ виражає свої вимоги найчастіше в м'якій, консультативній формі (побажання, поради, рекомендації); автократ – в директивній (вказівки, розпорядження, накази);

- *за інтенсивністю контролю* – демократ контролює своїх підлеглих ненав'язливо, заохочує самоконтроль і взаємоконтроль, підкреслюючи довіру у людей; автократ прагне контролювати усе особисто, чим досягає точного і неухильного виконання своїх вимог, посилюючи залежність від себе;

- *за характером міжособистісних відносин* – демократ підтримує близькі, довірчі відносини між людьми, тримається із ними просто, на рівних, що полегшує відвертий обмін думками і спільне вирішення проблем, посилює у педагогів почуття причетності до колективних справ; автократ уникає емоційної близькості із підлеглими, любить і вміє тримати з ними дистанцію, офіційний у спілкуванні, його вираз обличчя, поза, рухи, інтонація підкреслюють особливе, головне положення директора. Це розраховано на те, щоб викликати до себе повагу,

трепетні почуття і готовність беззаперечно виконувати розпорядження;

- *за характером згуртування* – демократ постійно турбується про згуртування колективу, прагне підтримати їх єднання, запобігти ускладненням у людських взаєминах, зміцнити дружбу серед учителів; автократ не зацікавлений у єдності колективу, оскільки це веде до посилення взаємного впливу вчителів і обмеження його влади, тому він навіть сприяє розколу в колективі, створення в ньому груп, він підтримує єдиний тип згуртування – єднання педагогів навколо своєї особистості шляхом роздування авторитету навколо своєї персони;

- *за ступенем орієнтації на особистість* – демократ враховує в роботі індивідуальні особливості особистості, їхні схильності, можливості й інтереси, прагне узгодити їх з інтересами справи, підбирає доручення і завдання, заходи впливу, зміст вимог відповідно до психологічних особливостей педагога; автократ сприймає усіх учителів однаково, у нього стандартний підхід до людей, інтереси людини він беззаперечно підкорює інтересам справи, не переймаючись їх узгодженням.

Можна виділити *псевдодемократичний* і *псевдоавторитарний* типи керівництва. Псевдодемократ зовні веде себе, як демократ – тримається просто, сприяє виступам на нарадах, критиці і самокритиці, проявляє підкреслену увагу до людей, але в ході щоденної роботи діє лише на свій розсуд, ігноруючи прийняті спільно рішення. Псевдоавтократи також схожі поведінкою на автократів, але це тільки зовні, насправді вони прислухаються до педагогів, у щоденній роботі сприяють злагодженій роботі усього колективу, не зловживають своєю владою.

Ліберальний керівник бере участь перш за все у напрацюванні стратегічних рішень і оцінюванні кінцевого результату. Що стосується організації виконання рішень, то тут він надає людям велику свободу, його мало цікавить процес щоденної роботи. Він сприймає себе як одного із колективу, сприяє розмаїттю думок, розкриває широкий вибір рішень і дій.

Ефективність стилю керівництва залежить від трьох груп умов – соціальних, галузевих і місцевих:

- *соціальний* фактор обумовлений розвитком економічного й історичного устрою суспільства, його матеріальною і духовною культурою;

- *галузевий* чинник вказує на змінність умов керівництва залежно від галузі діяльності. Педагогічна праця вважається творчою, тому учителю протипоказаний командний стиль роботи;

- *місцеві* умови відображають специфіку кожного окремого колективу, яка потребує коректив у стилі керівництва. Тобто, способи керівництва змінюються залежно від типу вчителів, які переважають у даній школі, і їх індивідуальних особливостей.

Стиль керівництва необхідно аналізувати через призму управлінських функцій. Хорошим може бути тільки таке керівництво, яке дозволяє успішно здійснювати всі функції управління – і виробничі, і соціальні, і соціально-психологічні, й операційні. Інакше кажучи, підхід до стилю керівництва має бути не одномірним, фрагментарним, а багатомірно-функціональним, який вбачає у діяльності керівника цілісну систему взаємопов'язаних рис.

Риси стилю, які розкриваються у взаємозв'язках між основними параметрами особистості і діяльності директорів шкіл, створюючи внутрішню структуру:

- демократизм – ставлення до людей, прагнення згуртувати колектив;

- професійно-ділові якості – спрямованість, педагогічна компетентність, діловитість;

- творчі риси – новаторство;

- вольові риси – вимогливість.

Взаємовідносини директора й учителя утворюють головну ланку в соціально-психологічній структурі педагогічного колективу, де важливе значення має авторитет, що характеризує місце людини у системі міжособистісних відносин, її статус. Він відіграє велику роль у діяльності керівника закладу середньої освіти. Головні секрети успіху в управлінні людьми потрібно шукати в умінні керівників завойовувати авторитет у колективі, яким керує особа. Авторитет виконує дві головні соціально-

психологічні функції: допомагає згуртувати колектив навколо керівника і посилює його вплив на підлеглих.

Педагогічний колектив неоднорідний за своїм складом. Є вчителі, винятково добросовісні у роботі і постійно націлені на творчість, вони часто є кумирами для учнів, досягають високих результатів у своїй діяльності. Але є й учителі протилежного типу, які з тих чи інших причин несумлінно виконують свої обов'язки, їх ще можна назвати «важкими» вчителями:

- найбільш поширений тип «важкого» вчителя – неконтактний, який має негативні установки до керівництва, що виявляються, перш за все, у нетерпимості до їхніх порад і зауважень, агресивними реакціями. Це зазвичай хороший учитель, але із гіпертрофованою самооцінкою і з вразливим самолюбством. Методи роботи із ними мають бути спрямовані на розвінчання негативних установок і формування міжособистісного контакту;

- тип «бунтівник», який проявляється різкою, часто безпричинною критикою керівників. Така поведінка викликана незадоволеністю свого становища, вчитель вважає, що його заслуги не отримують належного визнання, що йому потрібно грати у колективі більш активну роль. Головний метод впливу на таких людей – зміна ролі і піднесення їх особистості, задоволення домагань, якщо вони цього заслуговують;

- тип «недобросовісний», боротися із яким потрібно коректним викриттям його помилок;

У роботі із «важкими» вчителями головну роль відіграє зміна їхніх реальних відносин із колективом та керівниками. Це допомагає у встановленні з ними психологічного контакту, перебудові їх ставлення до роботи.

Пам'ятка для молодого керівника

- Керівник – це, перш за все, знавець людей, психолог, який уміє створити такі стимулюючі умови, які викликають у кожного вчителя інтерес до хорошої роботи, бажання досягти високих результатів. Постійна турбота про підвищення своєї психологічної культури – важлива умова ефективного керівника.

- Мистецтву керівництва треба вчитися постійно, незалежно від віку і досвіду. Успіху досягне лише той, хто систематично удосконалює стиль своєї роботи, аналізує й усуває

свої недоліки, невпинно шукає нові, більш раціональні форми і методи керівництва колективом.

- Магістральний напрям творчого керівника – постійне удосконалення технології співробітництва із людьми. Боротьба, конфронтація і конфлікти можуть бути лише короткочасними епізодами в житті педагогічного колективу. Вони виправдовують себе тільки тоді, коли ведуть до взаєморозуміння та співдружності.

- Залучити людей можна, перш за все, доброзичливим, поважним ставленням до них, однаково рівним і справедливим до усіх членів колективу, умінням допомогти їм у роботі.

- Результати роботи школи багато в чому залежать від прийняття своєчасних рішень. У цих рішеннях повинні бути сформульовані конкретні мета і завдання колективу, найбільш актуальні у кожен конкретний час.

- Мобілізуюча сила рішень залежить від того, якою мірою вони націлені на удосконалення навчально-виховного процесу, наскільки відображають думки і почуття учителів, їхній досвід. Рішення, спрямовані на досягнення показних результатів у роботі, розхолоджують колектив і заважають його згуртуванню.

- Директору, зазвичай, потрібно приймати рішення тільки принципових питань, які стосуються роботи усього колективу, а не братися за вирішення тих питань, які можуть бути здійснені заступниками чи вчителями самостійно. Самостійність у рішеннях виховує у членів колективу ініціативу, відповідальність і оперативність, підвищує задоволеність роботою.

- Ніколи не потрібно приймати рішення у збудженому стані – це може призвести до помилок, які буде важко виправити у подальшому.

- Успішне виконання рішень залежить від авторитету і вимогливості керівників, від їхніх умінь розподіляти обов'язки, розпоряджатися і контролювати, заохочувати і наказувати, спиратися на суспільну думку колективу.

- Авторитет керівника визначається, перш за все, його моральними якостями, компетентністю і діловитістю, загальною культурою, вмінням показати іншим приклад у роботі.

- Вимогливість є фундаментом свідомої дисципліни, чіткості, злагодженості роботи шкільного механізму.

- Вимогливість не зводиться до командування, вольового тиску на вчителя, а виявляється передовсім у високих критеріях оцінки його праці, в уміннях заохочувати прагнення виправляти недоліки своєї роботи, постійно удосконалювати професійну майстерність.

- Вимогливість повинна бути системою. Раптові спалахи вимогливості спричиняють конфлікти і не дають потрібних результатів.

- Вимоги повинні завжди виходити з інтересів справи, прийнятих колективом рішень, повинні бути справедливими й об'єктивними.

- Вимоги до якості ставляться із урахуванням можливостей кожного вчителя. Непосильні вимоги викликають протест, отруюють людям настрої. Дисциплінарні вимоги повинні бути однакові в усьому.

- Розпорядження вчителям краще всього давати у формі доручень і прохань, не підкреслюючи своєї влади. Вони повинні бути гранично зрозумілими і чіткими. Необхідно викласти вимоги до якості роботи, до її обсягу й терміну виконання.

- Керівник постійно повинен турбуватися про те, щоб його вимоги отримали підтримку в колективі. Це найважливіша умова виховання в учителів взаємної вимогливості і дисципліни.

- Правильно вимагати і розпоряджатися можна лише тоді, коли добре знаєш людей, їхні сильні і слабкі сторони. Вивчаючи вчителя, необхідно перш за все виявити його переваги: для користі справи важливе не те, що він не може зробити, а те, що він може зробити.

- Доручення і завдання потрібно давати із урахуванням можливостей і схильностей вчителя. Необхідно стежити за тим, щоб суспільні доручення рівномірно розподілялися між членами колективу.

- Головний шлях пізнання вчителя – аналіз його діяльності. Керівник повинен оцінювати людей за їхніми справами, на основі особистих спостережень. Недопустимо судити про людину, довірившись неперевіреному чуткам.

- Уроки вчителів відвідуються перш за все для того, щоб надати їм методичну допомогу або вивчити позитивний досвід. Кращою атестацією керівника є таке становище, коли педагоги,

відчуваючи труднощі в роботі, за особистою ініціативою запрошуюють його на урок, діляться своїми успіхами і невдачами. Якщо вчителі бояться це робити, керівнику потрібно подумати про те, як удосконалити мистецтво аналізу й оцінювання уроків, свою науково-теоретичну оснащеність і стиль спілкування із людьми.

- У процесі контролю важливо знайти позитивні сторони в роботі кожного вчителя, навіть найслабшого. Схвалення, добре слово – найбільш дієвий засіб мобілізації трудових зусиль педагогів, підтримання їх творчого настрою.

- Успіхи учителя краще всього відзначати у присутності колег, а зауваження – робити наодинці. Публічна критика недоліків доцільна тоді, коли працівник не прислухається до зауважень і тримається своїх помилок. Недопустимо ганити учителя у присутності учнів і батьків.

- Контроль не повинен бути дріб'язковим, сковувати ініціативу і самостійність учителів. Під час правильного керівництва у міру дисциплінування колективу центр ваги в контролі переноситься із перевірки виконання завдань і доручень на поглиблене вивчення системи роботи вчителів, на педагогічний аналіз. В організованому колективі робота виконується відповідно терміну без нагадувань.

- Якщо керівник бачить, що робота виконується не так, як потрібно, йому не слід втрачати самовладання – сплески обурення впливають на вчителя менше, ніж спокійний, тактовний аналіз його поведінки і вираження упевненості в тому, що недоліки будуть усунені в найкоротший термін. Нестриманість, крикливість – свідчення низької культури керівника, ознака його слабкості, а не сили.

- У тих випадках, коли роз'яснення і вимога не дають потрібних результатів, можна скористатися заходами покарання, дотримуючись при цьому таких умов: ніколи не слід карати у гарячці, в збудженому стані; покарання повинні бути рідкісним явищем у школі, в іншому випадку вони втрачають дієвість; покарання потрібно накладати тільки після того, як точно установлена провина вчителя і відсутність обставин, які його виправдовують; заходи покарання мають відповідати вимогам

трудового законодавства; дії керівника повинні отримати підтримку колективу.

- Якщо вчитель намагається, але не може добре працювати, зброєю керівника має бути не осуд чи покарання, а допомога.

- Керівник вчить інших перш за все на позитивному досвіді членів колективу і своїм особистим прикладом.

- Найефективніший шлях активізації професійного зростання учителів – стимулювання їх неформального методичного співробітництва. А це можливо лише через згуртування колективу.

- Керівник постійно тримає в полі свого зору стосунки в колективі, виявляє коло найбільш авторитетних і впливових осіб, наявність угруповань, розбіжностей і конфліктів між педагогами для того, щоб шляхом особистого втручання швидко ліквідувати напруження.

- Однакове ставлення до всіх членів колективу – одна із головних умов його згуртування. Керівнику категорично протипоказано виявляти свої особисті почуття в ділових стосунках.

- Важлива умова згуртування людей – правильне ставлення до критики. Члени колективу, які відкрито і чесно вказують на недоліки в роботі школи і керівника, є найбільш вірними союзниками.

- Якщо керівник почув про себе невтішну думку, він повинен терпляче спростовувати її справами, тільки тоді люди швидко розберуться, де істина, а де неправда. Прагнення дискредитувати осіб, які критично налаштовані, тільки напружує атмосферу і підриває авторитет у колективі.

- Обов'язок керівника – цінити час і сили учителів, невпинно працювати над раціоналізацією їхньої роботи. Учителю необхідний вільний час для роботи над собою так само, як рослині – поживні речовини.

- Керівнику необхідно систематично аналізувати, наскільки раціонально організована його особиста праця. Важливо чітко планувати роботу, привчати себе та інших дотримуватися установленого режиму дня.

- Один із важливих резервів економії часу – доведення до мінімуму частоти і тривалості нарад, усіякої писанини, надання членам колективу права самостійно вирішувати можливо широке коло питань.

- Якщо у школі є «важкий» учитель, краще не включатися у боротьбу, а наполегливо і терпляче шукати шляхи до емоційного контакту з ним і взаєморозуміння. Ключ до виправлення його недоліків – у створенні клімату взаємної довіри і співробітництва.

Пам'ятка для наставника

- Разом із молодим учителем глибоко проаналізувати навчальні програми і пояснювальні записки до них.

- Допомогти скласти тематичний план, звернувши особливу увагу на підбір матеріалу для систематичного повторення, практичних і лабораторних робіт, екскурсій.

- Надавати допомогу у підготовці до уроків, особливо перших, першої зустрічі з учнями. Найбільш важкі теми розробляти разом. У своєму класі постаратися вивчати найважчий матеріал із випередженням на 2-3 уроки, щоб дати молодому вчителю можливість навчитися методики розкриття складних тем.

- Разом готувати і підбирати дидактичний матеріал, наочні посібники, тексти завдань, вправ, контрольних робіт.

- Відвідувати уроки молодого вчителя із подальшим детальним аналізом, запрошувати його на свої уроки, спільно їх обговорювати.

- Допомогти у підборі методичної літератури для самоосвіти і її організації.

- Ділитися досвідом без повчань, а шляхом доброзичливого показу зразків роботи.

- Допомогати своєчасно, терпляче, наполегливо. Ніколи не забувати відмічати позитивне у роботі.

- Вчити не копіювати, не сподіватися на готові розробки, а напрацьовувати особистий педагогічний почерк.

Пам'ятка для молодого учителя

- Приходити до кабінету трохи раніше дзвінка. Переконатися, чи добре розставлені меблі, чиста дошка, чи підготовлене все для уроку. Домагатися, щоб усі учні віталися із

вами організовано. Охопити поглядом клас, обов'язково – недисциплінованих учнів. Намагатися показати учням красу і привабливість організованого початку уроку, але прагнути до того, щоб на це йшло кожного разу все менше часу.

- Не витрачати час на пошуки сторінки вашого предмета в класному журналі – її можна приготувати на перерві, не привчати чергових залишати на столі записку з прізвищами відсутніх учнів.

- Починати урок енергійно. Не ставити учням запитання про те, чи виконали вони домашнє завдання, це привчає до думки, що невиконання завдань учителя – процес незворотній. Необхідно вести урок так, щоб кожен учень постійно був зайнятий справою. Пам'ятайте: паузи, повільність, неробство – протилежності дисципліни.

- Захоплювати учнів цікавим змістом матеріалу, створенням проблемних ситуацій, розумовим напруженням. Контролювати темп уроку, допомагати слабшим учням повірити у свої сили. Тримати в полі зору весь клас, особливо спостерігати за тими, у кого нестійка увага. Запобігати спробам порушити робочий порядок.

- Звертатися із проханнями і запитаннями частіше до тих учнів, які можуть зайнятися на уроці сторонньою справою.

- Мотивуючи оцінювання знань, надавати своїм словам діловий і зацікавлений характер. Указувати учню, над чим йому потрібно попрацювати, щоб заслужити вищу оцінку.

- Закінчувати урок загальною оцінкою роботи класу й окремих учнів. Нехай учні відчують задоволення від результатів своєї роботи. Намагатися помітити позитивне у роботі недисциплінованих учнів, але не робити це занадто часто і за невеликі зусилля.

- Припиняти урок із дзвінком. Нагадати про обов'язки чергових.

- Утримуватися від зайвих зауважень.

- Організуючи учнів, намагатися уникати допомоги інших. Пам'ятайте: налаштування дисципліни за допомогою чужого авторитету не дає користі, а, скоріше, шкодить. Краще звернутися за допомогою до класу.

ЗАПИТАННЯ Й ЗАВДАННЯ

➤ Проаналізуйте, де ви вже стикалися зі стилем керівництва і де в майбутньому зіткнетесь.

➤ Проаналізуйте, як поняття керівництво, лідерство, авторитет, вплив, влада, менеджер, потреба дотичні із поняттям управління.

➤ Чи можна сказати, що демократичний стиль кращий (гірший) за ліберальний або демократичний?

➤ Доведіть педагогічну виправданість застосування кожного зі стилів управління в практиці спортивної діяльності та в середній школі.

➤ Обраний стиль педагогічного керівництва визначається особистістю педагога. Проаналізуйте, які риси притаманні педагогам з кожним із стилів керівництва, наприклад, рішучість, байдужість, вимогливість.

➤ Запишіть кілька своїх рис, які, на вашу думку, притаманні одному із стилів педагогічного керівництва. Використовуючи жести, міміку, пантоміму, покажіть, як керівник вашого стилю віддає розпорядження. Озвучте позитивні і негативні сторони вибраного стилю.

➤ Чи згодні ви, що в реальних умовах у кожному керівнику неминуче уживаються всі три стилі, по-різному проявляючись у різних умовах і під час вирішення різних завдань, але у кожного керівника є схильність до того чи іншого стилю в силу його особистісних якостей?

➤ Як ви ставитесь до такого твердження: ефективним керівником вважається та особистість, яка здатна визначити і прийняти тип керівництва, який найбільш повно відповідає політиці організації, її загальним завданням, традиційному стилю, цінностям, масштабу, структурі і методам роботи?

➤ Чи згодні ви, що демократичний стиль керівництва не завжди виправданий у практиці спорту?

➤ Опишіть проблемну ситуацію в професійній діяльності і розробіть варіанти управлінського рішення з вирішення цих проблем із зазначенням стилю керівництва.

➤ Які стилі керівництва потрібно застосовувати в ситуаціях: підлеглі прагнуть до: а) самоповаги і приналежності до колективу; б) до автономії і самостійності; в) до високих

результатів і впевнені, що зможуть їх досягти; г) до того, щоб зняти із себе відповідальність?

➤ Визначте стиль педагогічного керівництва: керівник сам приймає рішення на основі наявної інформації; керівник повідомляє підлеглим суть проблеми, вислуховує їхні думки і приймає рішення; керівник викладає проблему підлеглим, узагальнює висловлені ними думки і з урахуванням їх приймає власне рішення; керівник спільно з підлеглими обговорює проблему і в результаті виробляють спільну думку; керівник постійно працює спільно з групою, яка або виробляє колективне рішення, або приймає краще, незалежно від того, хто його автор.

ПРАКТИКУМ

Вправа 1. Виконайте вправу на операціоналізацію стилю керівництва (класного керівника, тренера, вчителя).

Завдання:

а) для кожного зі стилів керівництва запишіть типові слова, вислови, дії, емоції;

б) кожен студент перед групою робить повідомлення, розпорядження, знаходячись в образі тренера, вчителя із застосуванням прийомів кожного зі стилів управління. Відчуйте, в якому образі вам комфортніше.

Вправа 2. За складеними спортсменами портретами визначте, який стиль керівництва у їхніх тренерів:

Студент Д. А. (хокей): тренер визначав усе, відносини будувалися за принципом: «тренер – командир, гравець – солдат, хто витримає муштру, той і залишиться».

Студент С. К. (ковзанярський спорт): тренер наближав мене до себе, коли я йому був потрібен або коли я досягав успіху. Практично ніколи не підтримував під час невдач, правда, ніколи і не сварив, просто не помічав. Так деякі матері ставляться до маленьких дітей – якщо вони добре себе ведуть, то їх люблять, якщо ні – їм же гірше.

Студент Л.В. (лижний спорт): Я не виношу диктату і тому пішов від свого першого тренера. В спорт-інтернаті мені повезло – новий тренер із повагою поставився до мене і моїх планів у спорті. Я тоді просто палав ідеєю самоудосконалення. Читав книги з психології. Вивчав східну філософію, йогу і намагався застосувати якісь принципи в спорті. Тренер підтримав мене у

моїх пошуках. А як ми разом шукали найбільш раціональну для мене техніку ковзанярського ходу на кожну ногу! Багато сперечалися, але тренер ніколи не давив, а намагався переконати. І ще у нас була сильна команда (перші місця у місті). Ми постійно змагалися один із одним, але, не зважаючи на це, загальна атмосфера у команді була чудовою.

Вправа 3. Визначіть власний стиль керівництва за методикою «Самооцінка стилю управління» (Е. Ільїн)

Інструкція. На кожне з питань опитувальника дайте відповідь, довго не замислюючись, «так» чи «ні» і в бланку для відповідей зробіть відповідну позначку.

1. У роботі з людьми я вважаю за краще, щоб вони беззаперечно виконували мої розпорядження.

2. У важких ситуаціях я, приймаючи рішення, завжди думаю про інших, а потім про себе.

3. Мене дратує, коли хтось проявляє занадто багато ініціативи.

4. Зазвичай, я не покладаюся на своїх помічників.

5. Я вмю об'єктивно оцінювати своїх підлеглих, виділяючи серед них сильних і слабких.

6. Я часто раджуся зі своїми помічниками, перш ніж віддати відповідальне розпорядження.

7. Я рідко наполягаю на своєму, щоб не викликати у підлеглих роздратування.

8. Я завжди вимагаю від підлеглих неухильного виконання моїх розпоряджень.

9. Мені легше працювати одному, ніж кимось керувати.

10. Я ігнорую колективне керівництво, щоб забезпечити ефективність єдиноначальності.

11. Щоб не підірвати свій авторитет, я не визнаю своїх помилок.

12. На грубість підлеглою я намагаюся відреагувати так, щоб не викликати конфлікт.

13. Я роблю все, щоб підлегли охоче виконували мої розпорядження.

14. Я завжди прагну бути першим у всіх починаннях колективу.

15. Мені легше підлаштуватися під думку більшості колективу, ніж виступити проти нього.

16. Мені доводиться частіше просити, ніж вимагати.

17. Я даю хорошим фахівцям велику свободу у вирішенні складних завдань, особливо їх не контролюю.

18. Мені подобається обговорювати й аналізувати з підлеглими проблеми колективу.

19. Мої помічники справляються не тільки зі своїми, а й з моїми обов'язками.

20. Мені легше уникнути конфлікту з вищим керівництвом, ніж з підлеглими, яких завжди можна «поставити на місце».

21. Я завжди домагаюся виконання своїх розпоряджень, навіть наперекір обставинам.

22. Щоб краще зрозуміти підлеглих, я намагаюся уявити себе на їхньому місці.

23. Найважче для мене – втручатися в хід роботи людей, вимагати від них додаткових зусиль.

24. Мене більше хвилюють власні проблеми, ніж проблеми підлеглих.

25. Я думаю, що управління людьми має бути гнучким: можна не використовувати ні залізну непохитність, ні панібратство.

26. Керівництво людьми я уявляю собі як болісне заняття.

27. Я намагаюся розвивати в колективі співробітництво і взаємодопомогу.

28. Я з вдячністю ставлюся до порад і пропозицій підлеглих.

29. Іноді мені здається, що в колективі я зайва людина.

30. Ефективність управління досягається тоді, коли підлегли є лише виконавцями рішень керівника.

31. Найкраще надавати колективу повну самостійність і ні в що не втручатися.

32. Мені часто дорікають у надмірній м'якості у ставленні до підлеглих.

33. Головне в керівництві – вміло розподіляти свої обов'язки між помічниками.

Обробка результатів: за кожен позитивну відповідь нараховується 1 бал. Ключ до розшифровки:

Стиль управління		
Авторитарний	Демократичний	Ліберальний
1,3,4,8,10,11,14,15,21,22,30	2,5,6,12,13,18,19,24,25,27,28	7,9,16,17,20,23,26,29,31,32,33

Підраховується сума набраних по кожному стилю балів. Ступінь вираженості кожного стилю: 0-3 бали – слабкий, 4-7 балів – середній, 8-11 балів – високий. Якщо за всіма шкалами оцінки низькі, то стиль не сформований, якщо високі – то мова може йти про змішаний стиль управління. Переважання оцінок по одній зі шкал на 3 і більше бали свідчать про більший прояв стилю, що характеризується цією шкалою.

Розбіжності між балами менше 3 свідчать про гнучкість та схильність до комбінованого стилю керівництва.

Заповніть карту самооцінки та самовдосконалення комунікативних умінь

Педагогічні якості, уміння та здібності	Ступінь прояву якості, уміння (високий, середній, низький)	Шляхи та методи самовдосконалення
Стиль управління Авторитарний Демократичний Ліберальний		

Література

Основна

1. Павлов РВ, Казначеев ВМ, Надутый АВ. Педагогічна модель керівництва особистісним зростанням спортсменів високої кваліфікації. В: Актуальні проблеми розвитку службово-прикладних, традиційних та східних єдиноборств; 2020 Лист 20; Харків. Харків; 2020:81-3.

2. Петровська ТВ. Майстерність спортивного педагога: навч. посібник. Київ: Олімпійська л-ра; 2015. 184 с.

Допоміжна

3. Задорожна-Княгиницька ЛВ. Професійні вимоги до керівника закладу освіти: досвід міжнародних досліджень. Вісник Черкаського університету. Серія Педагогічні науки. 2019;1:210-216.

4. Малиновський А, Петровська Т. Соціально-психологічні складові в структурі іміджу тренера з футболу під час роботи з командами різного рівня. Молодіжний науковий вісник Східноєвропейського національного університету ім. Л. Українки. Фізичне виховання і спорт. 2017;28:217-23.

5. Павлов РВ, Казначеев ВМ, Надутый АВ. Педагогічна модель керівництва особистісним зростанням спортсменів високої кваліфікації. В: Актуальні проблеми розвитку службово-прикладних, традиційних та східних єдиноборств; 2020 Лист 20; Харків. Харків; 2020:81-3.

6. Петровська Т, Малиновський А. Соціально-психологічні складові іміджу спортивного тренера як суб'єкта спортивної діяльності. Науковий часопис НПУ ім. М.П. Драгоманова. Серія: Науково-педагогічні проблеми фізичної культури (фізична культура і спорт). 2016;4(74):74-7.

7. Петровська Т, Малиновський А. Творчість та індивідуальний стиль як детермінанти професійного становлення спортивного тренера. Науковий часопис НПУ ім. М.П. Драгоманова. Серія: Науково-педагогічні проблеми фізичної культури (фізична культура і спорт). 2016;6(76):88-91.

8. Murtiningsih MK, Bukman L. The correlation between supervision of headmaster and interpersonal communication with work ethos of the teacher. European Journal of Education Studies. 2019;6(1):246-256.

СТИЛЬ МІЖОСОБИСТІСНОГО СПІЛКУВАННЯ

Ключові поняття: стиль спілкування, особистісно орієнтований стиль, невербальна комунікація.

- **Характеристика стилів педагогічного спілкування**
- **Особистісно орієнтований стиль педагогічного спілкування**

Характеристика стилів педагогічного спілкування

Різний прояв у поведінці педагога двох базисних факторів спілкування: «сила–слабкість» і «гнів–любов» дозволили виділити основні стилі педагогічного спілкування (табл.13).

Стиль спілкування – стійка система способів і прийомів, які використовуються педагогом під час взаємодії.

С. Шеїним було емпіричним шляхом виділено стилі педагогічного спілкування і досліджено їхні психологічні особливості.

● **Довіриливо-діалогічний стиль (ДдС).** Характеризується активністю, контактністю, педагогічним оптимізмом, опорою на позитивний потенціал особистості учня. Поєднанням доброзичливої вимогливості і довіри. Індивідуальним підходом до вирішення педагогічної ситуації. Учитель має адекватне сприйняття і розуміння поведінки учнів, їхніх потреб. Готовність до новизни, орієнтований на дискусію. При цьому педагог прагне до власного професійного й особистісного росту. Має високу й адекватну самооцінку.

● **Альтруїстичний стиль (АлС).** Виявляється в підпорядкуванні вчителя завданням професійної діяльності, повною самовіддачею роботі й учням у поєднанні з недовірою до їхньої самостійності. Учитель прагне підміняти їхні зусилля власною активністю. При цьому відмічається відсутність прагнення до особистого росту і, зазвичай, занижена самооцінка.

● **Конформний стиль (КфрС).** У педагога переважає поверхове, безконфліктне спілкування з недостатньо чітко визначеними педагогічними і комунікативними цілями, що перетворюється в пасивне реагування на зміну ситуації. Відсутнє прагнення до поглибленого розуміння учнів, орієнтація на некритичну «згоду» (іноді – панібратство). Зовнішня формальна

доброзичливість при внутрішній байдужності. Поступливість, непевність, брак вимогливості й ініціативи. Низька самооцінка.

● **Пасивно-індиферентний стиль (ПіС).** Педагог демонструє холодну відстороненість. Орієнтований на поверхово-рольове спілкування. Емоційно глухий і байдужний.

● **Авторитарний-монологічний стиль (АмС).** При такому стилі педагог прагне до домінування, орієнтований на «виховання–примус». У його стилі переважають дисциплінарні прийоми над організуючими. Егоцентричний, вимагає згоди при ігноруванні точки зору і позиції самих учнів. Йому бракує педагогічного такту. Агресивний.

Таблиця 13.

Порівняльний аналіз ступеня прояву якостей «домінування–підпорядкування», «симпатія–антипатія» у вчителів з різним стилем спілкування

Стиль	Домінування + Підпорядкування - (бал)	Симпатія + Антипатія - (бал)
ДдС	3,6	3,8
АлС	0,6	3,8
КфрС	-3,3	2,9
ПіС	-0,6	-2,4
АмС	2,7	-5,3

Так, довірливо-діалогічний стиль характеризується виразним проявом емоційності, доброзичливості та лідерства і має найнижчу оцінку за якостями негативізму.

Якщо прийняти пасивно-індиферентний стиль за вихідну точку відліку в розвитку ситуації спілкування, у якій ще не виявлені позиції взаємодіючих сторін, а сама взаємодія знаходиться на початковому етапі і має поверховий характер, то отримана диференціація стилів педагогічного спілкування намічає дві протилежні лінії його розвитку: монологізовану та діалогізовану (табл.14).

Таблиця 14.

Порівняльний аналіз ступеня прояву монологу та діалогу
в педагогічному спілкуванні

Монолог	Діалог
1. Статусне домінування, «суб'єкт-об'єктні» відносини	1. Особистісна рівність, «суб'єкт-суб'єктні» відносини
2. Егоцентризм, зосередження на власних потребах, цілях, завданнях	2. Центрація не тільки на своїх потребах, а й на потребах учнів
3. Примус учня за допомогою прихованого спонукання чи маніпулювання відкритої агресії	3. Нагромадження потенціалу згоди і співробітництва
4. Догматизм, надособистісна трансляція норм і знань, що підлягають беззастережному копіюванню	4. Свобода дискусії, передача норм і знань як особистісно пережитого досвіду, що вимагає індивідуального осмислення
5. Стереотипність методів і прийомів впливу. Перевага дисциплінарних прийомів	5. Прагнення до творчості, особистісного і професійного росту, імпровізаційність, експериментування. Перевага прийомів, що організують самостійну діяльність учнів
6. Суб'єктивізм і тверда поляризація оцінок, вузький спектр критеріїв оцінювання	6. Прагнення до об'єктивного контролю результатів діяльності учнів, індивідуального підходу до врахування вмотивованості їхніх вчинків

Особистісно орієнтований стиль педагогічного спілкування

Термін «особистісно орієнтований підхід» набув сьогодні у середовищі науково-педагогічної громадськості значного поширення. Не можна стверджувати, що поняття не існувало раніше. Школа завжди вважала своїм найважливішим завданням не тільки навчання, але й розвиток особистості, а також підкреслювала необхідність урахування індивідуальних здібностей і якостей особистості в навчанні знань і вмінь. Для особистісно орієнтованого підходу в сучасній системі навчання більш суттєвою є орієнтація як на процес навчання, так і на кінцеву мету (головним ставиться питання «яким бути», а не «ким бути»). В основі особистісно орієнтованого підходу в навчанні лежить визнання індивідуальності, самобутності, самоцінності кожного учня, його розвитку не як «колективного суб'єкта», а, насамперед, як індивіда, наділеного своїм неповторним «суб'єктним досвідом». Включити «суб'єктний досвід» у процес пізнання (засвоєння), спортивного тренування означає організувати свою власну діяльність на основі особистих потреб, інтересів, устремлінь. Також необхідно використовувати індивідуальні способи навчальної роботи й індивідуальні механізми засвоєння, управління особистісним ставленням до навчальної діяльності.

Особистісно орієнтована освіта відрізняється від просто індивідуального підходу й від традиційного навчання тим, що передбачає обов'язкову опору на внутрішню структуру пізнавальної діяльності учнів: знання того, як учні вирішують завдання, виконують творчі роботи, чи вміють вони перевірити правильність власної роботи, скорегувати її, які розумові операції вони повинні виконати для цього. Це повною мірою стосується й організації фізичного виховання і тренування.

Виокремлюють два типи тренерів: тренери, налаштовані тільки на спортивний результат, і тренери з професійно-педагогічним настановленням (орієнтовані як на досягнення спортивного результату, так і на процес виховання та розвитку спортсменів).

Враховуючи те, що успіх педагогічної взаємодії зі спортсменами багато в чому визначається сприйняттям ними

особистості тренера, Г. Проценко визначив відмінності в сприйнятті стилю спілкування тренера успішних і неуспішних спортсменок-підлітків. У дослідженнях було встановлено, що стиль спілкування тренера безпосередньо пов'язаний з успішністю або неуспішністю спортсменок у змагальній діяльності.

До найбільш значущих для спортсменок ситуацій педагогічного спілкування було застосовано факторний аналіз, який дозволив виявити взаємозв'язок між ситуаціями спілкування, що визначали стиль тренера, й успішністю спортсменок. Факторизація даних дозволила виділити з великого числа запропонованих 65 ситуацій ті, які найбільше суттєво впливають на успішність (змагальну результативність) спортсменок. Більшість цих ситуацій можна віднести до емоційного-поведінкового компонента спілкування.

Ситуації педагогічного спілкування, що негативно впливають на змагальну успішність: відсутність реакцій на запитання, неуважність тренера, нестриманість, злість, уразливість.

Ситуації педагогічного спілкування, що позитивно впливають на змагальну успішність: заспокоювання при невдачах, підтримка тренером спортсмена, точні завдання й чітка організація діяльності, вимогливість, точні поради тренера, визнання тренером своєї помилки, довірчі стосунки з тренером, ініціативність, активність і самовідданість тренера.

Спортсменки прагнули бачити в тренері «позитивно-емоційну» людину, що створює теплу атмосферу у колективі, приємну й усміхнену, нескупу на похвалу, що виконує свої обіцянки, товариську. Завдяки такому змісту спілкування тренера, на думку спортсменок-підлітків, їхній настрій і бажання тренуватися буде підвищуватися, а отже і можливість підвищити свою успішність у техніко-тактичному навчанні.

Виходячи з уважного вивчення й урахування особливостей спортсменів різного віку, статі й підготовленості, тренер може застосувати *особистісно орієнтований стиль* спілкування, націлений на урахування потреб і емоційних очікувань спортсменів різної успішності, і який забезпечить стан

оптимальної активності, необхідний для успішного виконання спільної діяльності в команді.

ЗАПИТАННЯ Й ЗАВДАННЯ

➤ Встановіть, якій дефініції дане таке визначення: «стійка система способів і прийомів, що використовуються педагогом при взаємодії».

➤ Поясніть, у чому полягає різниця між стилем спілкування та стилем керівництва. Визначте, в яких ситуаціях застосовується стиль спілкування, а в яких – керівництва: проведення тренувального заняття, позакласної години, екскурсії, туристичного походу, уроку фізичної культури, зборів випускних класів директором школи, продовженої години для молодших школярів, батьківських зборів, відвідування класним керівником учня вдома, тренер з'ясовує стан успішності в школі у спортсменів після тренувального заняття.

➤ Виділіть ті визначення, які відповідають довірливо-діалоговому, альтруїстичному, конформному, пасивно-індиферентному, авторитарно-монологовому стилям спілкування: а) педагог демонструє холодну відстороненість; б) характеризується активністю, контактністю, педагогічним оптимізмом, спирається на позитивний потенціал особистості учня, поєднанням доброзичливої вимогливості і довіри, індивідуальним підходом до вирішення педагогічної ситуації; в) педагог прагне до домінування, орієнтований на «виховання–примус»; г) виявляється у підпорядкуванні вчителя завданням професійної діяльності, у повній самовіддачі роботі й учням у поєднанні з недовірою до їхньої самостійності; д) у педагога переважає поверхове, безконфліктне спілкування з недостатньо чітко визначеними педагогічними і комунікативними цілями, що перетворюється в пасивне реагування на зміну ситуації.

➤ Під час застосування якого стилю педагог є терплячим до учнів, людиною, яка природжена надихати, що робить його ідеальною персоною, до якої звертаються за допомогою?

➤ Які два стилі спілкування найбільше взаємопов'язані?

➤ Який стиль пов'язаний із невмінням педагога організувати продуктивне спілкування на основі захоплення спільною справою?

➤ Чи згодні ви, що для того, щоб спілкування було ефективним, у дитини необхідно викликати позитивне ставлення до того, що ми хочемо виховати?

➤ В якому стилі педагогічного спілкування буде найбільш ефективним завоювання ініціативи, встановлення емоційного і ділового контакту?

➤ Чи є важливою під час педагогічного спілкування така установка педагога, як стійка схильність людини, що спонукає її орієнтувати свою діяльність у певному напрямі й діяти послідовно щодо всіх об'єктів і ситуацій, віддзеркалює стан особистості на основі взаємодії між потребами та їх задоволенням, забезпечує легкість, автоматичність та цілеспрямованість поведінки?

➤ Продовжіть речення: «педагогічне спілкування є важливим, тому що...».

➤ Прокоментуйте, яким стилям спілкування притаманні такі фрази: починай тренуватися, якщо хочеш бути успішним спортсменом; не намагайтеся мене обдурити, я знаю, що ви ледарі; я сподіваюся, що, якщо ти зосередишся, то добре виконаєш це завдання; від твоєї відповіді можна заснути, ти ніколи не справишся; позакривали всі роти; ми разом обов'язково подолаємо труднощі.

➤ Що ви вкладаєте в суть поняття «особистісно орієнтований стиль педагогічного спілкування»?

➤ Чи вважаєте ви, що кожен ваш вихованець повинен ділитися із вами своїми думками і почуттями?

➤ Яка точка зору здається вам найбільш правильною: почуття, переживання учня ще поверхові, швидкоплинні й на них не варто звертати особливу увагу; емоції, переживання учня є важливими факторами, за допомогою яких його можна ефективно навчати й виховувати; почуття дитини дивовижні, переживання – значущі й до них треба ставитись обережно, тактовно?

➤ Як ви ставитесь до активного вираження особистої думки учнем: позитивно, бо без неї неможливий повноцінний розвиток; негативно, бо вона часто заважає цілеспрямовано та планомірно вести навчання й виховання; позитивно, але тільки тоді, коли вона узгоджена з педагогом?

➤ Учень не захотів виконувати вправу, бо він уже робив її раніше. Ваші дії: скажете: «Ну і не треба»; примусите виконати роботу; запропонуєте іншу вправу.

➤ Яка позиція, по-вашому, більш правильна: дитина повинна бути вдячною дорослим за турботу про неї; якщо вона не усвідомлює турботи про неї, не цінує її, то це її справа: колись пошкодує; педагог повинен бути вдячним учням за їхню довіру й любов.

➤ Які прийоми невербальної комунікації застосовують у різних видах спорту під час змагань при обмежених можливостях вербального спілкування?

ПРАКТИКУМ

Вправа 1. Ознайомтесь із інтерпретацією основних невербальних сигналів спілкування та виконайте вправу-тренінг на інтерпретування невербальних сигналів у спілкуванні. Завдання: кожен студент невербальними засобами демонструє будь-яку ситуацію спілкування (відкритість, захист, підозра, прихованість, невдоволення тощо). Інша група студентів інтерпретує і пояснює значення жесту, міміки, пози.

Кожне вдало виконане завдання та інтерпретований невербальний сигнал оцінюється в балах.

Інтерпретація міміки і жестів

Відкритість. Серед цієї групи жестів можна виокремити такі: розкриття рук долонями вгору – щирість і відкритість. Може супроводжуватися прикладанням долонь до грудей або знизуванням плечей.

Наприклад, коли діти пишаються своїми досягненнями, вони відкрито показують руки, і навпаки, коли відчувають провину, ховають їх або в кишені, або за спину; розстібання піджака – так роблять люди відкриті і дружньо до вас налаштовані.

Захист (оборона). До цієї групи відносять жести, якими реагують на можливі ситуації: руки схрещені на грудях – співрозмовник прийняв захисну позицію. Тому, якщо спостерігаємо такий жест, необхідно переглянути свої справи і слова.

Оцінка. Ці жести мають відношення до задушевності і мрійливості: жест «рука біля щоки» означає, що людина занурена

у роздуми. Жест критичної оцінки (рука піднесена до обличчя, підборіддя спирається на долоню, вказівний палець витягується уздовж щоки, інші пальці нижче рота) означає, що співрозмовник дещо скептично ставиться до того, що відбувається в даний момент (позиція «почекаємо – побачимо»). Нахилена голова свідчить про зацікавленість, увагу. По цьому можна оцінювати, наскільки добре сприймається те, що ви говорите.

Чухання підборіддя виражає зайнятість процесом прийняття рішення (позиція типу «добре, давайте подумаємо»).

Маніпулювання окулярами (протирання скла тощо) присутнє в тих випадках, коли співрозмовник хоче отримати час для обдумування перед тим, як дати більш рішучий супротив, вимагаючи пояснень («пауза для роздумів»).

Ходіння сигналізує про вирішення складної проблеми. З тим, хто ходить, не потрібно починати розмову – це може порушити хід думок.

Пощипування перенісся (зазвичай поєднується із заплющенням очей) виражає глибоку зосередженість і напружені роздуми.

Підозра і скритність. До цієї групи входить ряд жестів. Рука прикриває рот перед чи під час розмови – людина хоче приховати свою позицію з питання, яке обговорюється; погляд в бік означає недовіру; ноги (чи усе тіло) повернені до виходу – свідчення бажання закінчити бесіду або те, що відбувається. Якщо більшість слухачів в аудиторії приймає таку позу – це сигнал про необхідність завершити захід; легке потирання кінчика носа (зазвичай вказівним пальцем лівої руки) – означає сумнів чи невпевненість. Цей жест часто використовують, коли співрозмовник не знає, як підійти до предмета розмови, сумнівається у правильності своїх суджень або у вашій реакції.

Начальник і підлеглий. Жести, які виражають «домінантність–підлеглість», виявляються у такому: коли хтось міцно потискає вам руку і повертає її так, щоб його долоня була зверху вашої, він намагається виразити щось типу фізичної переваги; якщо ж протягує руку для привітання долонею вгору, то демонструє готовність прийняти підлеглу роль; коли начальник стоїть поряд із підлеглим, який сидить, нависаючи над ним, або ззаду, це примушує відчувати себе незахищеним і

сприймається як перевага того, хто стоїть. Тому не потрібно підходити до підлеглих (учнів), які сидять, впритул, пригнічуючи і нервуючи їх; рука партнера (учителя) під час розмови недбало засунута в кишеню піджака, а великий палець знаходиться ззовні, це вираження його впевненості у перевазі.

Вправа 2. Інтерпретації міміки і жестів (індивідуальний тренінг)

Використовуйте телебачення для набуття навичок свідомого «читання» жестів інших людей. З цією метою спробуйте зрозуміти, що відбувається на екрані телевізора, слідкуючи тільки за зображенням, кожні 5 хв вмикайте звук, щоб порівняти мовні повідомлення і прочитані вами жести.

Вправа 3. Аналіз прийомів узгодження цілей педагогічної взаємодії.

Познайомтеся із нестандартною ситуацією. Молода вчителька фізичної культури, увійшовши у спортивний зал на урок у 11-му класі, у відповідь на своє привітання почула від Сергія: «Здоровенькі були!» Як відреагувати?

А. Виставити учня за двері: «Піди прогуляйся і подумай над своєю поведінкою».

Б. Не звернути уваги і почати урок.

В. Не звернути уваги, але на уроці дати складне завдання, показавши недоречність його жартів під час недостатньої фізичної підготовленості.

Г. Прийняти привітання із гумором: «Мені якраз потрібна допомога – роздати спортивний інвентар, прибрати спортивні снаряди після уроку тощо».

Д. Ваше рішення.

Визначте, який із запропонованих прийомів демонструє збіг цілей.

Проаналізуйте, чи стає учитель ініціатором спілкування, вибираючи свій прийом вирішення завдання.

Вправа 4. Аналіз стилю професійно-педагогічного спілкування.

Ознайомтеся із ситуацією, що склалася.

Семикласникам виплачували гроші, зароблені ними у трудовому таборі. Перша зарплата. Діти старанно приховували збудження.

Класний керівник Наталія Андріївна збрала усіх, від душі привітала із пам'ятним днем. А потім, як порадила їй директор школи, сказала: «Діти, що ви скажете, якщо всі зароблені вами гроші ви не витратите на дрібниці, а складете разом і ми зможемо купити для нашого класу телевізор (спортінвентар тощо)?»

Хтось задумався, хтось погодився відразу, а Сергійко зовсім несподівано сказав:

– От ви і думайте, а мені ніколи, я пішов.

– Ти не разом з усіма? – Наталія Андріївна навіть не знайшла, що сказати.

– Ми самі по собі! – кинув Гліб і побіг за Сергійком, а за ним ще кілька дітей.

Як потрібно вчинити вчительці?

А. «Ваших грошей нам не потрібно! – розлютилася Наталія Андріївна. – Але до кінця зборів, будь ласка, залишіться у класі».

Б. «Діти, це, напевно, неправильно, що не ви, а я виступила із пропозицією. Вважайте, що пропозиції не було, – твердо і впевнено сказала Наталія Андріївна. – І взагалі я зовсім забула, що повинна бігти на нараду. До побачення».

В. «Звичайно, звичайно, друзі, – посміхнулася Наталія Андріївна. – мова йде про суто добровільну справу. Хто скільки готовий внести до фонду класу, вирішує сам. Хто хоче – може піти, хто хоче – залишиться».

Г. Ваша думка.

Визначте, який стиль спілкування характеризує кожне із запропонованих рішень. Розкрийте цілі взаємодії.

Вправа 5. Виконайте вправу на діагностику вміння вислуховувати співрозмовника.

Завдання: за допомогою запропонованого тексту, визначте, чи вмієте ви слухати свого співрозмовника. Уміння слухати має першорядне значення в педагогічному спілкуванні. На 10 запитань слід дати відповіді, які оцінюються: «Майже завжди» – 2 бали; «В більшості випадків» – 4 бали; «Іноді» – 6 балів; «Рідко» – 8 балів; «Майже ніколи» – 10 балів.

1. Чи намагаєтеся ви «згорнути» бесіду в тих випадках, коли тема (а то і співбесідник) неприємні вам?

2. Чи дратують вас манери вашого партнера по спілкуванню?

3. Чи може невдалий його вираз спровокувати вас на різкість або грубість?

4. Чи уникаєте ви вступити в розмову з незнайомою або малознайомою вам людиною?

5. Чи маєте ви звичку перебивати співрозмовника?

6. Чи робите ви вигляд, що уважно слухаєте, а самі думаєте зовсім про інше?

7. Чи змінюєте тон, голос, вираз обличчя залежно від того, хто ваш співрозмовник?

8. Чи змінюєте тему розмови, якщо співбесідник торкнувся неприємної для вас теми?

9. Чи виправляєте ви співрозмовника, якщо в його мові зустрічаються неправильно вимовлені слова, назви, наголоси?

10. Чи буває у вас поблажливо-менторський тон з відтінком зневаги, іронії по відношенню до того, з ким ви говорили?

Визначення результату: чим більше балів, тим більшою мірою розвинене вміння слухати. Якщо ви набрали більше 62 балів, то ви слухач «вище середнього рівня».

Заповніть карту самооцінки та самовдосконалення комунікативних умінь

Педагогічні якості, уміння та здібності	Ступінь прояву якості, уміння (високий, середній, низький)	Шляхи та методи самовдосконалення
1. Уміння невербальної комунікації 2. Уміння слухати співрозмовника		

Література

Основна

1. Петровська ТВ. Майстерність спортивного педагога: навч. посібник. Київ: Олімпійська л-ра; 2015. 184 с.

Допоміжна

2. Булгакова ТМ. Психолого-педагогічний супровід майбутніх тренерів на практичних заняттях з предмета «Педагогічна майстерність». Освітній дискурс. 2019;11(3):79-87.

3. Кузікова СБ, Пухно СВ. Конфліктність майбутніх педагогів як психологічна проблема. Проблеми сучасної психології. 2019;1(15):72-7.

4. Петровська ТВ, Проценко ГВ. Інтерперсональна поведінка тренера та успішність змагальної діяльності спортсменів–підлітків. Соціальна психологія. 2005;5:46-53.

5. Петровська ТВ, Проценко ГВ. Оптимизация эмоциональной стороны общения тренера с волейболистами-подростками как возможность повышения эффективности соревновательной деятельности. В: Олимпийский спорт и спорт для всех. IX Междунар. науч. конгр.; 2005; Киев. Киев; 2005:181.

6. Проценко ГВ. Роль тренера в розвитку міжособистісних відносин у системі «тренер-спортсмен» (на прикладі юних волейболісток). Теорія і методика фізичного виховання і спорту. 2008;3:75-79.

7. Murtiningsih MK, Bukman L. The correlation between supervision of headmaster and interpersonal communication with work ethos of the teacher. European Journal of Education Studies. 2019;6(1):246-256.

ДІАГНОСТИКА СТИЛЮ МІЖОСОБИСТІСНОЇ ПОВЕДІНКИ У СПІЛКУВАННІ

Ключові поняття: домінування, підкорення, атракція, агресія, конформність, доброзичливість, міжособистісне сприйняття, інтерперсональна поведінка, «Я-образ».

- **Образ ідеального тренера**
- **Інтерперсональна поведінка в процесі педагогічної взаємодії**
- **Деструкції міжособистісних відносин у педагогічній системі**

Образ ідеального тренера

Комунікативна педагогічна система характеризується тим, що її ефективність визначається не стільки, як її оцінює педагог, а більшою мірою тим, яку оцінку учень дає педагогові й системі відносин у цілому. Байдужість до думки учня, ігнорування тієї оцінки, яку він дає педагогові, спотворюють результат взаємодії в системі «тренер–спортсмен». Фігура тренера часто постає перед учнем в особливому світлі – як людина – ідеал, людина, від котрої залежить справдження або несправдження особистих надій та бажань спортсмена, зазначає тренер В. Петровський. Педагог визначає власний професіоналізм за тим, чи буде досягнуте їм поглиблення й розширення знань або зміна в поведінці учня, оцінене останнім як сприятливе. Враховуючи це положення, особливої актуальності набуває проблема вивчення образу «ідеального тренера».

Наприкінці 1960-х років в Англії було здійснено спробу вивчити особистість ідеального тренера, який працює із плавцями. За допомогою 16-факторного тесту Кеттелла випробуваним спортсменам та тренерам пропонували побудувати профіль особистості тренера, який мав би найбажаніші для них особисті риси.

Коли результати опитування спортсменів і тренерів порівняли між собою, то вони виявилися дуже схожими за такими рисами особистості, як товариськість (досить високий рівень в обох випадках), емоційна стійкість, а також домінування, реалістичність, непевність, напруженість, уява.

У цілому, оцінки спортсменів і тренерів особистості ідеального тренера збіглися. На їхню думку, це повина бути відкрита, товариська й емоційно стійка людина, здатна, коли це потрібно, управляти спортсменом і контролювати змагальну ситуацію. Більше того, у такого тренера повинен бути досить високий інтелект, розвинене відчуття реальності, практичність і впевненість у собі. Одночасно це повинна бути людина, схильна до новаторства, заповзятлива, самостійна, що воліє сама ухвалювати відповідальні рішення. Спортсмени вважали, що тренер повинен бути людиною, на яку можна покласти в складних змагальних ситуаціях і яка (на думку самих тренерів) може організувати й контролювати діяльність спортсменів. Однак Хендрі – учений, який досліджував це явище, – виявив цікаві відмінності під час порівняння дійсних особистісних профілів висококваліфікованих тренерів із плавання з ідеальними профілями, побудованими за їхніми власними уявленнями і уявленнями їхніх вихованців. Збіги між реальними й побудованими профілями були незначними. Стало очевидним, що самооцінки тренерів і їх уявлення про ідеального тренера різнилися досить суттєво.

Тільки за двома факторами – домінування й готовність прийняти нове – не було виявлено достовірних відмінностей. За іншими якостями між ідеальною роллю, яку тренери, за їхнім власним уявленням, повинні відігравати, і дійсними особистісними особливостями було виявлено істотні відмінності. Складається враження, що під час побудови ідеальної моделі тренера ігнорувалися такі небажані якості, як підозріливість, непевність у собі тощо. Отже, у цьому випадку бажане розходиться з дійсністю. Хоча тренери й спортсмени знають, що насправді тренери зі своїми емоційними і інтелектуальними якостями не є зразками, все-таки й ті й інші ставлять до них високі вимоги.

Продовжуючи своє дослідження, Хендрі поставив за мету з'ясувати, яку роль відіграють певні й унікальні риси особистості або їх сукупність. За допомогою тесту Кеттелла було обстежено дві групи тренерів – «успішних» і «неуспішних». Відмінностей у їхніх особистісних особливостях виявити не вдалося. Однак, оскільки тестування проводили під час чемпіонату, то Хендрі

визнає, що визначення цих категорій не було досить обґрунтованим.

Інші дослідники, навпаки, вважають, що все-таки існує певна комбінація особистісних якостей, які характерні для багатьох успішно працюючих тренерів. Так, американський учений Огілві в ряді робіт указав на те, що професійні тренери мають твердий характер, досить стійкі до стресу, пов'язаного зі спілкуванням з журналістами, уболівальниками, а також до реакцій на їхню роботу з командою. Для тренерів, які працюють із національними й збірними командами, за його даними, характерні емоційна зрілість, незалежність, твердість і реалістичність поглядів. Вони не схильні показувати заклопотаність, уміють добре володіти собою. Крім того, Огілві й Татко виявили також, що тренери, як представники певної соціальної групи, мають високі показники за шкалою авторитарності.

Отже, аналізуючи сказане, можна підкреслити, що уявлення про ідеальну особистість тренера існують як у спортсменів, так і в тренерів. Однак успіх у тренерській роботі, очевидно, значною мірою залежить від знань, якими має володіти тренер, від того, як будує він свої стосунки зі спортсменами й командою, як подає свої знання. На думку Хендрі, здатність тренера виконувати ту роль, яку очікують від нього спортсмени, у комбінації з його професійними знаннями цілком може компенсувати деякі його особистісні вади. На підставі сказаного, тренерам можна рекомендувати не тільки не уникати, а, навпаки, прагнути одержати кваліфіковану професійну думку (за даними інтерв'ю й тестування) про свої психологічні особливості. Така інформація допоможе тренерові в роботі.

1. Він зможе виявити спортсменів у своїй команді, з якими йому легко або важко працювати, установити взаєморозуміння. Зазвичай тих спортсменів, хто схожий за своїми особистісними особливостями на тренера, йому легше зрозуміти, тоді як з тими, хто відрізняється від нього, можливі утруднення в спілкуванні й взаємодії.

2. Спортсменів, чії особистісні особливості не збігаються з особливостями їхнього тренера, можна прямо або опосередковано прикріпити до іншого тренера цієї команди

(якщо їх кілька) або направити до тренера іншої команди для консультації й індивідуальної допомоги.

3. До роботи зі спортсменами, особливо в індивідуальних видах спорту й у відповідальні періоди змагань, можна залучати тренерів із різними особистісними характеристиками. Наприклад, спокійний тренер буде з більшим бажанням працювати з фігуристами на тренуваннях і під час підготовки до виступів в обов'язковій програмі («школа»), тоді як динамічний, емоційний і ініціативний тренер з більшою віддачею буде проводити тренування з фігуристами, які готуються до виступів з довільною програмою.

4. Збудливих тренерів бажано ізолювати від учасників і від команди тоді, коли емоційне збудження на змаганнях може перешкодити виступу спортсменів або команди. Тренерові з недостатнім самовладанням і витримкою бажано уникати навіть поверхових контактів із гравцями. Рівень емоційного збудження такого тренера найчастіше перевищує оптимальний. У цьому випадку контакт спортсменів зі збудженим тренером у складний момент змагальної ситуації швидше за все погіршить результати.

5. Тренерам із низьким рівнем емоційного самоконтролю слід звернутися за порадою до психолога, який порекомендує методи регуляції емоцій або спеціально підібрані програми фізичних вправ для заспокоєння стану на час відповідальних змагань.

6. Тренери повинні спеціально спостерігати й вивчати особливості поведінки й діяльності провідних викладачів, щоб удосконалювати свої навички спілкування зі спортсменами. Тренер підвищить ефективність процесу навчання, якщо буде гнучко підходити до вихованців, активно використовуючи наочні приладдя й показ.

7. Тренер може отримати інформацію про свою поведінку не тільки від психологів, але й у спілкуванні зі своїми помічниками, адміністраторами, уболівальниками й спортсменами. Він може довідатися, наскільки його поведінка відображає такі особистісні якості, як самоконтроль, агресивність, інтелектуальний розвиток, творчість тощо. Самооцінка тренера й навіть його результати в особистісних

тестах можуть бути не настільки показові, як те враження, яке він справляє на інших людей своєю поведінкою й діями.

8. Поведінка тренера має бути досить гнучкою. Коли це необхідно, він повинен уміти проявляти владу, діяти з позиції сили, іноді користуючись і авторитарними методами. В інших випадках, наприклад під час оцінювання нових методів тренування або розробки нових тактичних варіантів, доцільно застосовувати більш м'які й демократичні методи.

9. Важливу роль відіграють і такі якості, як сприйняття, творчий підхід, розумне оцінювання доцільного й недоцільного. Іноді тренерів доводиться бути й догматичним, особливо коли спортсмени, які володіють недостатнім досвідом, на змаганнях опиняються у стресовій ситуації.

10. Надмірна авторитарність тренера не тільки заважає розвитку особистості й незалежності спортсменів, але й обмежує його власне бажання прийняти нові й ефективні методи тренування й різні тактичні розробки.

Інтерперсональна поведінка в процесі педагогічної взаємодії

У процесі педагогічної взаємодії з оточенням особистісні характеристики тренера, викладача проявляються в певному стилі міжособистісної поведінки й відносин. За ними, спортсмен або учень оцінюючи педагога, дає характеристику не стільки його особистісним якостям та особливостям, а їх представленості в поведінці. Інтерперсональна поведінка фахівців сфери фізичної культури й спорту надзвичайно важлива й маловивчена сфера спортивно-педагогічної науки. Під **інтерперсональною поведінкою** педагога розуміють ті особистісні якості, які є значущими й вагомими для оптимального й ефективного функціонування комунікативних педагогічних систем «учень–педагог», «тренер–спортсмен».

У процесі взаємодії з оточенням особистість проявляється в певному стилі міжособистісної поведінки. Вивчення ідеального образу педагога з позиції його інтерперсональної поведінки, по-перше, доповнює наявні дослідження в цій галузі а, по-друге, має практичне значення, тому що поведінка, на відміну від

характеристик особистості, легше може бути піддана корекції й приведена у відповідність із ідеальним образом.

Дослідження проводили з використанням методики діагностики міжособистісних відносин Т. Лірі. Ця методика дозволяє діагностувати вісім характеристик поведінки тренера–педагога, що найбільше впливають на міжособистісні відносини (у групі, педагогічному колективі) і що багато в чому визначають особливості педагогічного керівництва й взаємодії:

1. Тенденція до лідерства–владність–деспотичність.
2. Упевненість у собі – самовпевненість –самозакоханість.
3. Вимогливість–непримиренність–жорстокість.
4. Скептицизм–упертість–негативізм.
5. Самостійність–чуткість–пасивна підкореність.
6. Довірливість–слухняність–залежність.
7. Добросердечність–несамостійність–надмірний

конформізм.

8. Чуйність–безкорисливість–жертвність.

Якщо перший ступінь якості в кожній тенденції характеризує адаптивний варіант, то збільшення відповідної лінії до третього ступеня становить варіант дезадаптивний (конфліктний).

Результати всіх вимірювань переводять в дискограму – особистісні профілі поведінки – коло, складене з восьми психологічних тенденцій (октант), що відображають той або інший варіант міжособистісних відносин (табл.15).

Таблиця 15.

Провідні характеристики інтерперсональної поведінки відповідно до ступеня вираженості

№ з/п	Компонент	Ступінь вираженості, бал			
		0–4, не виражений	5–8, гармонійний	9–12, акцентований	13–16, дезадаптивний (конфліктний)
1	Авторитарний	Тенденція до підкоряння	Тенденція до лідерства	Власність	Деспотичність
2	Незалежний	Невпевненість	Впевненість у собі	Самовпевненість	Самозакоханість

3	Прямолінійний	Невимогливість	Наполегливість	Непримиренність	Жорстокість
4	Недовірливий	Довіра	Іронічність	Упертість	Негативізм
5	Сором'язливий	Коректність, стійкість	Поступливість	Лагідність	Пасивне підкорення
6	Залежний	Самостійність	Довірливість	Слухняність	Залежність
7	Співпрацюючий	Емоційна відстороненість	Добросердя	Несамостійність	Надмірний конформізм
8	Відповідальний	Недостатня емпатійність	Чуйність	Безкорисливість	Жертовність

Психологічний профіль поведінки тренера з деструкцією міжособистісних відносин «відсутності домінування».

Цей профіль поведінки було виділено у ході порівняння показників «Я–реального» викладачів фізичного виховання з показниками моделі «ідеального тренера» в уявленні студентів-спортсменів (табл.16). Респонденти – викладачі фізичного виховання, тренери – виявили низькі показники в поведінці за характеристиками владність, незалежність і домінування. Цей тип поведінки визначається як деструкція у міжособистісних відношеннях зі спортсменом, оскільки тренер не відповідає очікуванням спортсменів і проявляє в поведінці: невміння керувати, незацікавленість, несамостійність і невпевненість, недовіру, емоційну байдужість. Можливо, така поведінка є наслідком емоційного вигорання і може бути виправлена після її усвідомлення тренером.

Таблиця 16.

Порівняння показників інтерперсональної поведінки тренерів–викладачів з характеристикою відсутності лідирування й домінування з образом «ідеального спортивного педагога»

Стиль поведінки	Октанта	Я-реальне спорт. педагогів, n = 49		«Ідеальний спортивний педагог» в уявленні студентів, n = 149		t-критерій Стьюдента
		\bar{x}	S	\bar{x}	S	
Авторитарний	1	6,85	0,32	11,84	0,27	9,52*
Незалежний	2	5,93	0,34	7,52	0,22	5,49*
Прямолінійний	3	7,19	0,40	6,60	0,25	0,34
Недовірливий	4	4,44	0,39	3,19	0,27	0,67
Сором'язливий	5	5,81	0,35	4,56	0,21	1,90
Залежний	6	3,56	0,29	5,27	0,28	0,32
Співпрацюючий	7	6,78	0,34	8,27	0,29	1,88
Відповідальний	8	5,04	0,54	8,87	0,33	4,38*

Примітка: * – різниця достовірна при $p < 0,05$.

Психологічний профіль поведінки тренера з деструкцією міжособистісних відносин «завищеної агресивності».

Спостерігається у респондентів, які мають явну схильність до завищеної агресивності й недовіри. В поведінці тренера характерною ознакою є виняткова завзятість, недружелюбність, нестриманість і запальність, невдоволене ставлення до навколишніх і тотальна підозрливість. У групи респондентів з такою деформацією спостерігається завищення показників «Я-Реального» за 3 і 4 октантами, на відміну від показників «ідеального тренера».

З таблиці 17 видно, що в показниках розглянутої нами групи спортивних педагогів існують достовірні відмінності з

«ідеальним викладачем» в уявленні студентів-спортсменів, а саме в 3 і 4 октантах.

Таблиця 17.

Порівняння показників інтерперсональної поведінки тренерів–викладачів з характеристикою високої агресивності з образом «ідеального спортивного педагога»

Стиль поведінки	Октанта	Я-реальне спорт. педагогів, n = 49		«Ідеальний спортивний педагог» в уявленні студентів, n = 149		t-критерій Стьюдента
		\bar{x}	S	\bar{x}	S	
Авторитарний	1	8,46	0,50	11,84	0,27	0,73
Незалежний	2	6,77	0,37	7,52	0,22	1,12
Прямолінійний	3	10,08	0,49	6,60	0,25	5,07*
Недовірливий	4	8,38	0,35	3,19	0,27	6,08*
Сором'язливий	5	7,62	0,58	4,56	0,21	1,91
Залежний	6	6,54	0,60	5,27	0,28	1,35
Співпрацюючий	7	7,54	0,51	8,27	0,29	0,11
Відповідальний	8	6,46	0,58	8,87	0,33	1,83

Примітка: * – різниця достовірна при $p < 0,05$.

Психологічний профіль поведінки тренера з деструкцією міжособистісних відносин «завищеної підкореності й залежності».

Проявляється в низькій самооцінці, невпевненості у власних силах та спроможності. Невміння проявити авторитарність компенсується дратівливістю та підозрливістю. Не бере на себе відповідальність під час прийняття рішення, потребує допомоги та залежить від думки оточуючих. Змінює власні рішення під тиском більш авторитетних тренерів або навіть спортсменів. Враховуючи особливості його поведінки спортсмени можуть маніпулювати і не виконувати настанов тренера. Така поведінка може формуватись унаслідок емоційного вигорання-спрошення професійних обов'язків.

Поведінка характеризується завищеними показниками за 5 і 6 октантами, які відповідають за слухняність, скромність і конвенціальність. Такі висновки було зроблено під час порівняння показників «Я–реального» спортивних педагогів з показниками моделі «ідеального тренера» в уявленні студентів, а також, за наявності достовірних відмінностей між розглянутими показниками.

Простежується відхилення від показників «ідеального тренера» в очах студентів у бік збільшення 5 і 6 октантів, відповідальних за покірність, сором'язливість і слухняність. Таке відхилення підтверджує наявність у виділеній нами групі деформаційних відхилень у бік збільшення покірності, слухняності й інертності, що категорично неприпустимо у специфічних умовах спортивно-педагогічної діяльності. Це явище підтверджується математично, а саме, наявністю достовірних відмінностей між показниками «реального» у викладачів фізичного виховання й показниками «ідеального педагога» в очах студентів. Результати представлено в таблиці 18.

Таблиця 18.

Порівняння показників інтерперсональної поведінки тренерів–викладачів з високою підкореністю й залежністю з образом «ідеального спортивного педагога»

Стиль поведінки	Октанта	Я-реальне спорт. педагогів, n = 49		«Ідеальний спортивний педагог» в уявленні студентів, n = 149		t-критерій Стьюдента
		\bar{x}	S	\bar{x}	S	
Авторитарний	1	9,17	0,52	11,84	0,27	0,37
Незалежний	2	5,83	0,48	7,52	0,22	1,21
Прямолінійний	3	9,00	0,19	6,60	0,25	1,53
Недовірливий	4	7,00	0,33	3,19	0,27	1,98
Сором'язливий	5	10,17	0,59	4,56	0,21	3,08*
Залежний	6	9,00	0,45	5,27	0,28	5,07*
Співпрацюючий	7	9,33	0,58	8,27	0,29	0,16
Відповідальний	8	9,67	0,62	8,87	0,33	1,32

Примітка: * – різниця достовірна при $p < 0,05$.

Психологічний профіль поведінки тренера з деструкцією міжособистісних відносин «відсутності співробітництва й емоційної підтримки».

За високої ділової активності і зацікавленості в результаті, характеризується емоційною відстороненістю, негуманністю, демонструє байдужість до емоційних проблем спортсмена. Акцентує увагу тільки на виконанні завдань. Вважає спортсмена машиною для виконання вправ. Все інше «телячі ніжності». Не схильний до співробітництва й емоційної підтримки спортсменів, які дуже важливі для даної професії. Цю деструкцію міжособистісних відносин видно під час порівняння даних респондентів з показниками моделі «ідеального тренера». Це підтверджується математично, а саме, наявністю достовірних відмінностей між показниками «реального» у спортивних педагогів й «ідеального педагога» в уявленні студентів-спортсменів (таблиця 19).

Таблиця 19.

Порівняння показників інтерперсональної поведінки тренерів–викладачів з низьким рівнем співробітництва й емоційної підтримки з образом «ідеального спортивного педагога»

Стиль поведінки	Октанта	Я-реальне спорт. педагогів, n = 49		«Ідеальний спортивний педагог» в уявленні студентів, n = 149		t-критерій Стьюдента
		\bar{x}	S	\bar{x}	S	
Авторитарний	1	7,80	0,38	11,84	0,27	1,69
Незалежний	2	5,20	0,37	7,52	0,22	0,32
Прямолінійний	3	6,60	0,43	6,60	0,25	0,11
Недовірливий	4	4,87	0,39	3,19	0,27	1,98
Сором'язливий	5	6,07	0,21	4,56	0,21	0,17
Залежний	6	5,87	0,66	5,27	0,28	0,38
Співпрацюючий	7	4,87	0,59	8,27	0,29	3,08*
Відповідальний	8	2,87	0,49	8,87	0,33	6,17*

Примітка: * – різниця достовірна при $p < 0,05$.

З таблиці 19 видно, що в показниках розглянутої нами групи спортивних педагогів існують достовірні відмінності з «ідеальним викладачем» в очах студентів, а саме в 7 і 8 октантах.

Простежується така закономірність прояву виділених деформацій на різних етапах професійної кар'єри. Деформації «відсутності лідирування й домінування» найбільше піддані спортивні педагоги 31–45 років. Деформації «завищеної агресивності й скептичності» у більшості випадків піддаються респонденти 46–60 років. Деформація «висока підкореність і залежність» найбільше властива спортивним педагогам 46–60 років. І нарешті, професійна деформація «відсутність співробітництва й емоційної підтримки» найчастіше проявляється у спортивних педагогів у двох вікових періодах: 46–60 років і 31–45 років.

Однак слід зазначити, що до 20 років і на етапі від 25 до 30 років будь-які комунікативні професійні деформації не виявлені.

ЗАПИТАННЯ Й ЗАВДАННЯ

➤ Домінування педагога є одним з базових факторів педагогічної взаємодії і має функцію формування мети і завдань розвитку спортивної команди, класу. В яких діях педагога проявляється фактор домінування?

➤ Складіть п'ять ознак тренера, який демонструє домінуючу поведінку по відношенню до спортсмена або учня.

➤ Симпатія, інтерес до учня є одним з базових факторів педагогічної взаємодії і забезпечує функцію підтримки, що зв'язано з емоційним кліматом колективу, сприяє міжособистісному об'єднанню і згуртованості. В яких діях педагога проявляється підтримуюча поведінка?

➤ Складіть п'ять ознак тренера який демонструє симпатію та підтримуючу поведінку по відношенню до спортсмена або учня.

➤ Прокоментуйте думку, що у педагогічній взаємодії результат педагогічного впливу оцінюється як позитивний, якщо він схвалюється не тільки педагогом, а всіма суб'єктами взаємодії (спортсменами, учнями, батьками).

➤ Складіть п'ять ознак «ідеального» тренера.

➤ Складіть п'ять ознак «ідеального» вчителя фізичної культури.

➤ Охарактеризуйте стиль міжособистісної поведінки педагога, де є присутні наказ, вказівка, інструкція, догана, з точки зору прояву в його поведінці: домінування – підпорядкування, агресивності – симпатії.

➤ Які тенденції в поведінці демонструє педагог, який схильний висміювати учнів, з точки зору прояву в його поведінці домінування – підпорядкування, агресивності – симпатії?

➤ Який стиль міжособистісної взаємодії є прийнятним з точки зору гуманізації та демократизації європейської і світової освіти?

➤ Як ви ставитеся до таких головних умов підтримання вчителем демократичних взаємин з учнями: вчитель є зразком, прототипом дорослості, гідною моделлю для наслідування; учитель виконує радше функцію арбітра, ніж судді, він не перешкоджає формуванню позитивного «Я-образу» учня й уникає засудження незадовільних вчинків «з висоти кафедри»; вчитель допомагає дітям усвідомлювати власні дії, обмірковувати їх і передбачати можливі наслідки?

➤ Прокоментуйте педагогічну ситуацію. Вчитель підноситься над класом. Причинами цього є захоплення вчителя наукою, знаннями. Він віддалений від учнів. Його мало цікавлять школярі. Головне для нього – передати інформацію. Результат такого спілкування – пасивність учнів у навчанні, низький рівень знань та негативне ставлення як до педагога, так і до предмета, який він викладає. Які існують шляхи покращення міжособистісної педагогічної взаємодії?

➤ Прокоментуйте педагогічну ситуацію. Вчитель, встановлює між собою й учнями дистанцію. Такими обмежувачами можуть бути: підкреслення педагогом своєї вищості; переважання прагнення лише повідомити інформацію, а не навчити; відсутність бажання співпрацювати, створення ситуації безумовної слухняності школярів; зверхньо-поблажливе ставлення до учнів, яке заважає організувати «дорослу» взаємодію. Наслідки використання такої моделі виявляються у відсутності міжособистісного контакту між педагогом і дітьми, у

слабкому зворотному зв'язку, байдужості школярів до вчителя. Як вирішити цю проблему?

➤ Прокоментуйте педагогічну ситуацію. Учитель вибірково будує стосунки з дітьми. Він концентрує свою увагу на одній з груп учнів, наприклад, сильних, чи, навпаки, слабших, контактує саме з ними, залишивши без уваги решту. Що може бути причиною такого ставлення: а) учитель захоплений тими школярами, які цікавляться предметом, тому дає їм спеціальні завдання, залучає до роботи в гуртках та факультативах, не виявляючи уваги до решти; б) педагог, стурбований слабкими знаннями окремих учнів, постійно займається з ними, випускаючи з поля зору решту школярів, вважаючи, що вони самі з усім упораються; в) педагог не вміє поєднувати фронтальний підхід у навчанні з індивідуальним?

ПРАКТИКУМ

Вправа 1. Виконайте вправу на визначення психологічних характеристик міжособистісної поведінки за методикою Т. Лірі у модифікації Л. Собчик.

Методика дозволяє діагностувати вісім компонентів та характеристик інтерперсональної поведінки особистості, які впливають на характер міжособистісної взаємодії та її ефективність. Під інтерперсональною поведінкою педагога розуміємо ті особистісні якості, які є значущими і вагомими для оптимального й ефективного функціонування педагогічних систем «учень–педагог», «спортсмен–тренер».

Хід роботи

Необхідно відповісти на питання, які містять різні характеристики. Потрібно уважно їх прочитати і в спеціальному реєстраційному бланку відмітити: а) наявність певних ознак у себе; б) своє уявлення про бажані якості у тренера, педагога.

Якщо ваше уявлення про себе або про «ідеального» педагога відповідає твердженням, які пропонуються, то в бланку поставте позначку + у відведеній клітинці, яка відповідає порядковому номеру характеристики. Якщо ні, то не робіть жодних поміток у бланку.

1. Інші думають про нього прихильно.
2. Справляє враження на оточуючих.
3. Вміє розпоряджатися, наказувати.

4. Вміє наполягти на своєму.
5. Має почуття власної гідності.
6. Незалежний.
7. Здатний сам подбати про себе.
8. Може проявити байдужість.
9. Здатний бути суворим.
10. Строгий, але справедливий.
11. Може бути щирим.
12. Критичний до інших.
13. Любить поплакатися.
14. Часто сумний.
15. Здатний виявити недовіру.
16. Часто розчаровується.
17. Здатний бути критичним до себе.
18. Здатний визнати свою неправоту.
19. Охоче підпорядковується.
20. Поступливий.
21. Шляхетний.
22. Захоплюється і схильний до наслідування.
23. Поважний.
24. Такий, що шукає схвалення.
25. Здатний до співпраці.
26. Прагне ужитися з іншими.
27. Доброзичливий.
28. Уважний і ласкавий.
29. Делікатний.
30. Схвалює.
31. Чуйний до покликів про допомогу.
32. Безкорисливий.
33. Може викликати захоплення.
34. Користується повагою в інших.
35. Володіє талантом керівника.
36. Любить відповідальність.
37. Упевнений у собі.
38. Самовпевнений і напористий.
39. Діловий і практичний.
40. Любить змагатися.
41. Строгий і «крутий», де потрібно.

42. Невблаганний, але неупереджений.
43. Дратівливий.
44. Відкритий і прямолінійний.
45. Не терпить, щоб ним командували.
46. Скептичний.
47. На нього важко справити враження.
48. Образливий, делікатний.
49. Легко ніяковіє.
50. Невпевнений у собі.
51. Стійкий.
52. Скромний.
53. Часто вдається по допомогу до інших.
54. Дуже шанує авторитети.
55. Охоче приймає поради.
56. Довірливий і прагне радувати інших.
57. Завжди люб'язний у спілкуванні.
58. Рахується з думкою оточуючих.
59. Товариський.
60. Добросердечний.
61. Добрий, вселяє впевненість.
62. Ніжний і м'якосердий.
63. Любить піклуватися про інших.
64. Безкорисливий, щедрий.
65. Любить давати поради.
66. Справляє враження значущості.
67. Начальницько-владний.
68. Владний.
69. Хвалькуватий.
70. Гордовитий і самовдоволений.
71. Думає тільки про себе.
72. Хитрий і розважливий.
73. Нетерпимий до помилок інших.
74. Ощадливий.
75. Відвертий.
76. Часто недружелюбний.
77. Озлоблений.
78. Скаржник.
79. Ревнивий.

80. Довго пам'ятає образи.
81. Схильний до самобичування.
82. Сором'язливий.
83. Безініціативний.
84. Лагідний.
85. Залежний, несамостійний.
86. Любить підкорятися.
87. Дає можливість іншим приймати рішення.
88. Легко потрапляє в халепу.
89. Легко потрапляє під вплив друзів.
90. Готовий довіритися кожному.
91. Прихильний до всіх без винятку.
92. Всім симпатизує.
93. Прощає все.
94. Переповнений надмірним співчуттям.
95. Великодушний і терпимий до недоліків.
96. Прагне допомогти кожному.
97. Прагне до успіху.
98. Чекає захоплення від кожного.
99. Розпоряджається іншими.
100. Деспотичний.
101. Сноб (судить про людей за рангом і особистим
якостям).
102. Марнославний.
103. Егоїстичний.
104. Холодний, черствий.
105. Уїдливі, глузливі.
106. Злісний, жорстокий.
107. Часто гнівливий.
108. Бездушний, байдужий.
109. Злопам'ятний.
110. Просякнутий духом протиріччя.
111. Упертий.
112. Недовірливий і підозріливий.
113. Боязкий.
114. Сором'язливий.
115. Відзначається надмірною готовністю.
116. М'якотілий.

117. Майже ніколи і нікому не заперечує.
 118. Ненав'язливий.
 119. Любить, щоб його опікали.
 120. Надмірно довірливий.
 121. Прагне здобути прихильність кожного.
 122. З усіма погоджується.
 123. Завжди доброзичливий.
 124. Всіх любить.
 125. Занадто поблажливий до оточуючих.
 126. Намагається втішити кожного.
 127. Піклується про інших на шкоду собі.
 128. Псує людей надмірною добротою.

Бланк відповідей

	Я	Тренер		Я	Тренер		Я	Тренер		Я	Тренер
1			33			65			97		
2			34			66			98		
3			35			67			99		
4			36			68			100		
5			37			69			101		
6			38			70			102		
7			39			71			103		
8			40			72			104		
9			41			73			105		
10			42			74			106		
11			43			75			107		
12			44			76			108		
13			45			77			109		
14			46			78			110		
15			47			79			111		
16			48			80			112		

17			49			81			113		
18			50			82			114		
19			51			83			115		
20			52			84			116		
21			53			85			117		
22			54			86			118		
23			55			87			119		
24			56			88			120		
25			57			89			121		
26			58			90			122		
27			59			91			123		
28			60			92			124		
29			61			93			125		
30			62			94			126		
31			63			95			127		
32			64			96			128		

Після того, як студент оцінить себе і якості «ідеального» тренера і заповнить реєстраційний бланк, підраховує бали за вісьмома компонентами інтерперсональної поведінки і заповнює підсумкову таблицю.

Дешифратор відповідей

Кожна відмічена в реєстраційному бланку цифра оцінюється в 1 бал та підсумовується по кожному компоненту інтерперсональної поведінки:

I. Авторитарний: 1,2,3,4,33,34,35,36,65,66,67,68,97,98,99,100.

II. Незалежний: 5,6,7,8,37,38,39,40,69,70,71,72,101,102,103,104.

III. Прямолінійний:

9,10,11,12,41,42,43,44,73,74,75,76,105,106,107,108.

IV. Недовірливий:

13,14,15,16,45,46,47,48,77,78,79,80,109,110,111,112.

V. Сором'язливий:

17,18,19,20,49,50,51,52,81,82,83,84,113,114,115,116.

VI. Залежний: 21,22,23,24,53,54,55,56,85,86,87,88,117,118,119,120.

VII. Співпрацюючий:

25,26,27,28,57,58,59,60,89,90,91,92,121,122,123,124.

VIII. Відповідальний:

29,30,31,32,61,62,63,64,93,94,95,96,125,126,127,128.

Підсумкова таблиця компонентів інтерперсональної поведінки,
бали

	I. Авторитарний	II. Незалежний	III. Прямолінійний	IV. Недовірливий	V. Сором'язливий	VI. Залежний	VII. Співпрацюючий	VIII. Відповідальний
Я								
Ідеальний тренер								

Отримані бали для наочності вносять у відповідний октант дискограми, причому відстань від центру круга відповідає сумі балів, точки з'єднують, у результаті утворюється профіль міжособистісної поведінки. В коловій схемі октанти орієнтовані відносно двох головних осей в міжособистісних стосунках – «домінування – підкоряння», «агресивність – доброзичливість».

За формулами вираховують психологічні тенденції міжособистісної поведінки:

$$\text{Домінування} = I - V + 0,7 (III + II - IV - VI)$$

$$\text{Доброзичливість} = VII - III + 0,7 (VIII - II - IV + VI)$$

В отриманих після підрахунку формули балах оцінюють не стільки кількісне число, скільки знак числа – позитивний або негативний. Отримане число із знаком + демонструє в поведінці наявні тенденції до домінування та доброзичливості (позитивна атракція) у спілкуванні. Бали, які мають від’ємне значення (–), демонструють тенденцію до відсутності домінування у спілкуванні та відсутність доброзичливості (негативна атракція).

Відповідно до отриманих балів можна визначити ступінь прояву компонентів поведінки у міжособистісному спілкуванні: невиражений, гармонійний, акцентований та дезадаптивний (конфліктний).

Компоненти інтерперсональної поведінки в дискограмі



Розгорнуті характеристики інтерперсональної поведінки

I. Владний – лідируючий

0–4 бали. Невпевнений у собі, неенергійний, низька мотивація досягнення й активність. Страх самостійного прийняття рішень.

5–8 балів. Впевнений у собі, завзятий, наполегливий, може бути хорошим наставником і організатором, має якості керівника.

9–12 балів. Легкість і швидкість прийняття рішень. Домінантний, енергійний, успішний у справах, любить давати поради, в тому числі і небажані, вимагає до себе поваги, може бути нетерпимий до критики, йому притаманна переоцінка особистих можливостей. Використовує активні і пасивні конфліктогени спілкування.

13–16 балів. Виражена мотивація досягнення. Самостійність у прийнятті рішень. Підвищений рівень домагань. Владний, диктаторський, деспотичний характер, усіх повчає; дидактичний стиль висловлювань, не схильний приймати поради інших, прагне до лідерства, суперництва, командування. Схильний брати на себе відповідальність. Сильна особистість з рисами деспотизму. Високий ступінь використання різних конфліктогенів спілкування й ескалація конфліктів.

II. Незалежний – домінуючий

0–4 бали. Залежний від думки оточуючих, непевнений у своїх можливостях і компетентності, сумнівається у своїй позиції.

5–8 балів. Впевнений, незалежний, орієнтований на себе, схильний до суперництва.

9–12 балів. Самовдоволений, нарцисичний, із вираженим почуттям власної гідності, переваги над оточуючими, із тенденцією мати особливу думку, не схожу на думку більшості, і займати уособлену позицію в групі і в конфліктних ситуаціях.

13–16 балів. Прагне до лідерства, самозакоханий, бережливий. До оточуючих ставиться відчужено. Зарозумілий, хвалькуватий, конфліктний. Понад міру використовує активні і пасивні конфліктогени спілкування. Думку оточуючих сприймає критично, свою думку виводить у ранг догми і категорично відстоює. Емоціям не вистачає тепла, вчинкам – конформності.

III. Прямолінійний – агресивний

0–4 бали. Недостатньо вимогливий, поступливий, не наполегливий.

5–8 балів. Вимогливий, впертий, заповзятливий, наполегливий у досягненні мети, енергійний, безпосередній.

9–12 балів. Прямолінійний, відвертий, суворий і різкий в оцінці інших. Непримиренний, схильний в усьому обвинувачувати оточуючих, глузливий, іронічний, конфліктний, швидко роздратовується.

13–16 балів. Виявляє надмірну впертість, недружелюбність, жорсткість, ворожість до оточуючих, агресивність, яка доходить до асоціальної поведінки. Не витриманий, запальний. Висока конфліктність.

IV. Недовірливий – скептичний

0–4 бали. Не критичний до оточуючих, довіряє людям і відкритий для спілкування, не підозріливий.

5–8 балів. Реалістичний у судженнях і вчинках, критичний до оточуючих, іронічний, не конформний.

9–12 балів. Виражена схильність до критицизму, скептицизму. Розчарований у людях, замкнутий, скритний, уразливий і підозріливий, що породжує конфліктність спілкування з оточуючими. Недовірливий до оточуючих, відчуває труднощі у міжособистісних контактах через підозріливість і страх поганого ставлення. Свій негативізм виявляє у вербальній агресії.

13–16 балів. Відчужений і уособлений по відношенню до ворожого і злісного світу, дуже підозріливий, вкрай образливий, замкнутий, ригідний, не задовольняється своєю позицією в мікрогрупі, надчутливий до критичних зауважень на свою адресу. Впевнений у недоброзичливості оточуючих, злопам'ятний, схильний до сумнівів в усьому, постійно скаржиться на усіх. Випереджальна ворожість у висловлюваннях і поведінці, яка виправдовується впевненістю в людській недоброті, що є потужним конфліктогеном спілкування і сприяє ескалації конфліктних ситуацій.

V. Покірний – сором'язливий

0–4 бали. Скромний, коректний, ввічливий і шанобливий, але достатньо самостійний у прийнятті рішень.

5–8 балів. Боязкий, поступливий, емоційно стриманий, здатний підкорятися; рішення приймає обережно, щоб не нашкодити інтересам інших. Слухняний і чесно виконує свої обов'язки.

9–12 балів. Сором'язливий, лагідний, легко ніяковіє, схильний підкорятися більш сильному без урахування ситуації. Педантичний у питаннях моралі і совісті. Схильний брати на себе чужі обов'язки. Підвищена схильність до рефлексії.

13–16 балів. Покірний, схильний до самоприниження, безвільний, схильний поступатися всім і в усьому, що породжує постійну внутрішню конфліктність; завжди ставить себе на останнє місце і засуджує себе, приписує собі чужу провину; пасивний, прагне знайти опору в більш сильному. Низька мотивація досягнення, занижена самооцінка, тривожний, підвищене почуття відповідальності, не задоволений собою. Охайний і хороший виконавець, але песимістично оцінює свої перспективи. Уникає широких контактів і соціальних ролей, які могли б повернути до нього увагу оточуючих.

VI. Залежний – слухняний

0–4 бали. Самостійний і незалежний у прийнятті рішень.

5–8 балів. Конформний, м'який, чекає допомоги і порад, довірливий, схильний до захоплення оточуючими, ввічливий, має потребу у визнанні.

9–12 балів. Слухняний, боязкий, безпорадний, не вміє проявити супротив; щиро вважає, що інші завжди праві. Старанність і відповідальність у роботі створюють хорошу репутацію у колективі, однак інертність у прийнятті рішень, конформність установок і невпевненість у собі не сприяють просуванню по кар'єрі.

13–16 балів. Дуже невпевнений у собі, має нав'язливі страхи і внутрішні конфлікти, побоювання, хвилюється з будь-якого приводу, тому залежний від інших, чужої думки, надконформний. Надчутливий до будь-яких впливів середовища, залежність мотиваційної спрямованості від відносин, які

складаються із значущими людьми. Потреба в прихильності і теплих відносинах є провідною.

VII. Співпрацюючий – конвенційний

0–4 бали. Емоційна стійкість, деяка відстороненість і відгородженість від групи.

5–8 балів. Схильний до співробітництва і кооперації. Гнучкий і компромісний під час вирішення проблем. В конфліктних ситуаціях прагне бути у згоді з думкою оточуючих, свідомо конформний, наслідує умовності, правила і принципи хорошого тону у стосунках із людьми, ініціативний, ентузіаст у досягненні цілей групи, прагне допомагати, любить бути в центрі уваги, прагне заслужити увагу і любов, товариський, виявляє тепло і доброзичливість у відносинах.

9–12 балів. Люб'язний із усіма, орієнтований на прийняття і соціальне схвалення, прагне до цілей групи, несамостійний. Прагне відповідати групі, залежність самооцінки й оціночних суджень від думки інших. Демонструє зайвий лібералізм, компромісну і конформну поведінку.

13–16 балів. Потреба у прояві доброзичливості, прагнення підкреслити свою причетність до інтересів більшості. Підвищена екзальтованість, схильність до співробітництва, надконформність, панібратство. Пошуки визнання в очах найбільш авторитетних членів групи. Ентузіазм, сприйнятливість до емоційного настрою групи. Широке коло інтересів при деякій поверховості захоплень.

VIII. Відповідальний – великодушний

0–4 бали. Недостатньо демонструє делікатність, емпатію, емоційну співпричетність.

5–8 балів. Відповідальний, делікатний, м'який, добрий. Емоційне ставлення до людей виявляє у співчутті і співпереживанні (емпатії), симпатії, турботі, ласці. Вміє підбадьорити і заспокоїти оточуючих, безкорисливий і чуйний.

9–12 балів. Схильність до ідеалізації гармонії міжособистісних відносин, виражена емоційна залученість, яка може мати поверховий характер. Легкість вживання у різні соціальні ролі, гнучкість у контактах, комунікабельність, доброзичливість. Екзальтація у вияві своїх переконань. Художній тип сприйняття і переробки інформацій.

13–16 балів. Артистичність, потреба усім подобатися і справляти приємне враження. Підкреслений альтруїзм і жертвовність, неадекватно приймає на себе відповідальність за інших. Надобов'язковий, часто приносить у жертву свої інтереси, прагне допомогти і співчувати усім, нав'язливий у своїй допомозі і занадто активний по відношенню до оточуючих, що нерідко є конфліктогеном спілкування. Вияв милосердя, благодійності, місіонерський склад особистості.

Найбільша кількість балів, набраних за одним із варіантів, відповідає стилю, який переважає у міжособистісних відносинах. Характеристики, які не виходять за межі 8 балів, притаманні гармонійним і неконфліктним особистостям. Показники, вищі 8 балів, свідчать про акцентуацію властивостей, які виявляються даним октантом; низькі показники за всіма варіантами (0–3 бали) можуть бути результатом нещирості іспитованого.

Типи міжособистісних відносин – 1–4 октанти – характеризуються переважанням неконформних тенденцій і схильністю до диз'юнктивних (конфліктних) проявів (особливо 3 і 4 октанти), більшою незалежністю думок, завзятістю у відстоюванні особистої точки зору, тенденцією до лідерства (1 і 2 октанти). Наступні чотири типи – 5–8 октанти – демонструють протилежну картину: переважання конформності (7 і 8 октанти), невпевненість у собі, піддатливість думці інших, компромісність (5 і 6 октанти).

Після визначення компонентів інтерперсональної поведінки в балах необхідно провести таку роботу:

1. Нанесіть на дискограму значення в балах компонентів поведінки. Порівняйте профіль своєї міжособистісної поведінки та міжособистісної поведінки «ідеального» педагога-тренера.

2. Визначте за формулами тенденції міжособистісної поведінки до домінування і доброзичливості.

3. Відповідно до отриманих балів складіть психологічний портрет власної поведінки та міжособистісної поведінки «ідеального» педагога-тренера. Порівняйте свій стиль міжособистісної взаємодії й «ідеального» тренера. Для складання психологічного портрету можна скористатись таблицею типових або розгорнутих характеристик поведінки.

4. Визначіть характеристики поведінки, які заважають у спілкуванні або створюють конфліктність. Визначте характеристики поведінки, які потребують корекції.

Вправа 2. Порівняйте характеристики показників «ідеального спортивного педагога» в уявленні студентів спортивного ЗВО й «ідеального тренера» в уявленні юних спортсменок із власними характеристиками поведінки.

Стиль поведінки	Октанта	Я-реальне спорт. педагогів, n = 49		«Ідеальний спортивний педагог» в уявленні студентів, n = 149	
		\bar{x}	S	\bar{x}	S
Авторитарний	1	11,84	0,27	8,72	0,69
Незалежний	2	7,52	0,22	5,94	0,40
Прямолінійний	3	6,60	0,25	5,44	0,49
Недовірливий	4	3,19	0,27	2,44	0,49
Сором'язливий	5	4,56	0,21	4,22	0,49
Залежний	6	5,27	0,28	5,44	0,67
Співпрацюючий	7	8,27	0,29	6,95	0,66
Відповідальний	8	8,87	0,33	7,50	0,57

Заповніть карту самооцінки та самовдосконалення комунікативних умінь

Інтерперсональна поведінка	Ступінь прояву якості уміння (високий, середній, низький)	Шляхи та методи самовдосконалення
Авторитарний		
Незалежний		
Прямолінійний		
Недовірливий		
Сором'язливий		
Залежний		
Співпрацюючий		
Відповідальний		

Література

Основна

1. Петровська ТВ. Майстерність спортивного педагога: навч. посібник. Київ: Олімпійська л-ра; 2015. 184 с.

2. Петровська Т, Малиновський А. Структура функціонального іміджу успішного тренера з футболу. Молодіжний науковий вісник Східноєвропейського національного університету ім. Л. Українки. Фізичне виховання і спорт. 2016;22:132-9.

Допоміжна

3. Булгакова ТМ. Психолого-педагогічний супровід майбутніх тренерів на практичних заняттях з предмета «Педагогічна майстерність». Освітній дискурс. 2019;11(3):79-87.

4. Жукова ГВ. Головні аспекти навчання суб'єктів спортивної діяльності основам педагогічної майстерності. В: Модернізація та наукові дослідження: парадигма інноваційного розвитку суспільства і технологій: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції; 2018 Січ 26-27; Київ. Київ: ГО «Інститут інноваційної освіти»; 2018. с. 26-27.

5. Малиновський А, Петровська Т. Спеціальні вміння в структурі іміджу тренера з футболу під час роботи з командами різного рівня. Молодіжний науковий вісник Східноєвропейського національного університету ім. Л. Українки. Фізичне виховання і спорт. 2017;27:205-8.

6. Савченко ВГ, Гура ЕІ. Емпатія в процесі професійної адаптації студентів вищих навчальних закладів фізичної культури і спорту. Слобожанський науково-спортивний вісник. 2013;1:87-90.

7. Berger C, Calabrese R. Some Explorations in Initial Interaction and Beyond: Toward a Developmental Theory of Interpersonal Communication. Human Communication Research. 2008;1:99-112.

8. Grant D, Harari E. Empathy in Psychoanalytic Theory and Practice. Psychoanalytic Inquiry. 2011;31:3-16.

КОНФЛІКТИ В СПОРТИВНО-ПЕДАГОГІЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Ключові поняття: конфлікт, причина конфлікту, зовнішні причини, внутрішні причини, конструктивний конфлікт, деструктивний конфлікт.

- **Конфліктність і спортивно-педагогічна діяльність**
- **Конструктивні та деструктивні конфлікти**
- **Причини й умови виникнення конфліктів**
- **Класифікація конфліктів у спортивно-педагогічній діяльності**

Конфліктність і спортивно-педагогічна діяльність

Будь-яка діяльність, у тому числі і спортивна та педагогічна, не позбавлені час від часу суперечностей між суб'єктами цієї діяльності, які виникають. Найбільш типовими в цій сфері діяльності є конфлікти та непорозуміння в системах «тренер–спортсмен», «тренер–команда», «спортсмен–спортсмен», «тренер–батьки учня».

Конфлікт – зіткнення протилежно спрямованих цінностей, інтересів, поглядів, потреб опонентів чи суб'єктів взаємодії, сприймана несумісність дій або цілей. Суб'єктом може виступати будь-яка фізична чи юридична особа: організація, фірма, держава.

Спортивна діяльність відзначається тим, що змагання є однією з її умов, а конфліктність – однією з її характеристик. У такий спосіб усі категорії теорії конфлікту можна застосувати до характеристики спортивної діяльності.

Спортсмен постійно знаходиться у варіативних і конфліктних ситуаціях, тому що повинний враховувати не тільки об'єктивні, тобто відомі йому обставини конфлікту (змагання), а й можливі рішення, які приймає суперник, і які йому самому вірогідно невідомі.

Розглядати будь-яку діяльність, у тому числі спортивну, можна, виходячи з різних аспектів цієї діяльності. За методологічну основу нами було прийнято суб'єктно-діяльнісний підхід, що дозволяє конкретні види діяльності розрізняти між собою за формою, способами здійснення, емоційною напруженістю, часовими і просторовими характеристиками. Такий підхід дає підставу розглядати

спортивну діяльність з позиції її конфліктності і варіативності, а суб'єкт цієї діяльності – з погляду його поведінки і взаємодії. Це дозволило конкретизувати поняття «конфлікт» і «конфліктна ситуація» відносно спорту.

Конфлікт у спорті можна розглядати з позиції різного ряду перешкод, що виникають у процесі досягнення і задоволення потреб особистості. Конфліктна ситуація виникає при усвідомленні перешкоди і сприймається як стан дискомфорту, що переживається спортсменом перед змаганням, де перешкодою до досягнення мети може бути супротивник, а також внутрішня перешкода в самому спортсмені, таке, як почуття невпевненості, неготовності. У цьому випадку конфлікт має внутрішньо особистісний характер.

Джерела конфліктів – це протиріччя, що виникають там, де є неузгодженість у:

- знаннях, уміннях, здібностях, особистісних якостях;
- функціях управління;
- емоційних, психічних і інших станах;
- технологічних, економічних та інших процесах;
- цілях, засобах, методах діяльності;
- мотивах, потребах, ціннісних орієнтаціях;
- поглядах, переконаннях;
- розумінні, інтерпретації інформації;
- очікуваннях, позиціях;
- оцінках і самооцінках.

Конструктивні та деструктивні конфлікти

Кожен конфлікт свідчить про наявну проблему, яку потрібно вирішити, а не запліщувати на неї очі. Ігнорування проблеми призводить до ескалації конфлікту та негативних наслідків. Отже, тренер-викладач повинен розуміти суть конфлікту, володіти технологіями його конструктивного вирішення, адже саме на педагога покладається відповідальність за створення оптимальних та педагогічно виправданих стосунків з учнями та їхніми батьками. Конструктивно вирішений конфлікт дає змогу покращити та далі розвивати стосунки і взаємодію. Натомість, деструктивно вирішений конфлікт призводить до його ескалації, не дає можливості подальшої взаємодії і навіть

припиняє стосунки. Насправді, для конструктивного вирішення будь-якого конфлікту або суперечностей достатньо дотримуватись сторонам конфлікту простих правил загальної культури.

□ Деструктивний конфлікт – це той, коли сторони не хочуть враховувати інтересів одна однієї і наполягають на виконанні тільки своїх умов, або коли опоненти використовують неетичні методи боротьби, утискають інтереси або принижують гідність іншої сторони.

□ Конструктивний конфлікт – це той, в якому сторони не виходять за межі етичних норм і переконливих аргументів, коли вони контролюють емоційні сплески вольовими зусиллями та логікою, коли хоча б одна з них може враховувати інтереси іншої на рівні із своїми, і готова шукати вихід із ситуації. Коли у результаті вирішення конфлікту відносини між його учасниками зберігаються, розвиваються, а причина конфлікту переростає у творче новоутворення, сторони отримують повне або часткове задоволення інтересів.

Умови конструктивного вирішення конфлікту:

- зниження негативних емоцій по відношенню до опонента, доцільно перестати бачити в ньому ворога, супротивника, змінити свою думку про нього;

- розуміння, що проблему, через яку виник конфлікт, краще вирішувати спільно, об'єднавши зусилля;

- критичний аналіз власної позиції та дій, що веде до фіксації справедливих, правильних дій;

- зниження впливу емоційної сфери, підвищення адекватності сприйняття конфліктної ситуації.

Причини й умови виникнення конфліктів

Узагальнюючи всі можливі причини конфліктів, можна виділити основні:

Позиційний конфлікт – претензії одного чи кількох суб'єктів на місце, посаду, статус у групі, команді, класі.

Ресурсний конфлікт – пов'язаний з розподілом благ, льгот, привілеїв.

Конфлікт контролю – пов'язаний зі спробами однієї людини обмежувати та контролювати іншу.

Конфлікт плагіату – пов’язаний із спробами однієї людини використовувати інтелектуальні, емоційні, фізичні, креативні та інші можливості іншої людини.

Умови виникнення конфлікту.

За наявності зазначених причин для виникнення конфлікту потрібні ще певні умови, серед яких можна виділити зовнішні та внутрішні, особистісні.

Зовнішні: перешкоди до задоволення життєво важливих потреб та цілей. Ці причини можуть спричинити конфлікт за умови, коли особа сприймає їх як загрозу статусу, свободі, ідентичності, досягненням та готова до захисту і відстоювання цінностей. У випадку, коли людина не сприймає, або тимчасово не сприймає, скажімо, ситуацію контролю чи плагіату як загрозу для себе, конфлікт не виникає.

Внутрішні: конфліктність як властивість особистості; акцентуації характеру; негативні стереотипи поведінки; емоційні стани. Спортивна діяльність відзначається тим, що змагання є однією з умов цієї діяльності, а конфліктність – однією з її характеристик.

Класифікація конфліктів у спортивно педагогічній діяльності

Типологія конфліктів відображає погляди різних учених на умови виникнення, перебігу, причини та інші фактори, що дають уявлення про особливості того чи іншого конфлікту. Всі конфлікти, які виникають у спортивно-педагогічній діяльності, об’єднують саме та галузь діяльності, в якій вони виникли. Але ці конфлікти поділяються на типи, що притаманні конфліктам в інших сферах діяльності.

Класифікація конфліктів

1. Кількість учасників. Оскільки конфлікт завжди припускає участь сторін, розрізняють типи конфліктів за кількістю сторін, що беруть в ньому участь.

Міжгрупові конфлікти. Конфліктуючими сторонами є групи або угруповання в середині групи (класу, команди), що переслідують несумісні цілі.

Індивідуально-групові конфлікти. Виникають за невідповідності поведінки особи вимогам групи, команди, класу, невідповідності цілей, норм, очікувань, інтересів.

Міжособистісні конфлікти. Виникають, коли дві особистості переслідують несумісні цілі або прагнуть до досягнення одного об'єкта конфлікту. У дітей – це іграшка, статус у колективі, роль лідера.

Внутрішньо-особистісні конфлікти. Виявляються в зіткненні приблизно рівних за силою, але протилежно спрямованих інтересів, бажань, прагнень однієї людини.

2. Галузь діяльності людини: управлінські; сімейні; педагогічні; спортивні; економічні; творчі.

3. Причини виникнення: конфлікти ролей, різні цілі діяльності, рівень компетентності, невиправдані очікування; цінності, норми поведінки; потреби: статус, самооцінка; проблема спілкування.

4. Характер взаємодії в системі управління: на горизонтальному рівні; на вертикальному рівні.

5. Тривалість і гострота: короточасні, тривалі (затяжні); гострі, що протікають повільно.

6. Сприйняття ситуації суб'єктами конфлікту: справжній конфлікт, зіткнення інтересів існує об'єктивно й усвідомлюється; зміщений – справжня причина не актуалізується (приховується), а заміщається ілюзорною причиною; прямий – протиборство не приховується; прихований – учасники не афішують протидій і приховано домагаються своїх цілей і вигод (обмови, обструкція, плітки); незрозумілий конфлікт – один з учасників не усвідомив і не сприймає ситуацію як загрозливу чи конфліктну.

ЗАПИТАННЯ Й ЗАВДАННЯ

➤ Пригадайте, з якими типовими причинами конфліктів вам частіше доводилось стикатись: а) у шкільний період; б) з однолітками; в) у громадському транспорті; г) у закладі вищої освіти; д) у спортивній діяльності.

➤ Згадайте й опишіть конфліктну ситуацію, в якій ви особисто брали участь, що було причиною, чим вона закінчилася,

як було вирішено. Наскільки ефективними виявилися комунікації з іншою стороною вашого спілкування?

➤ Яких якостей, необхідних для конструктивного вирішення конфлікту, не вистачає, на вашу думку, у вас особисто? Яких якостей не вистачає в інших людей?

➤ Яких дій, слів та поведінки слід уникати учасникам конфлікту щоб запобігти його деструктивного сценарію.

➤ Зовнішньою умовою виникнення конфліктів у спортивно-педагогічній взаємодії є незадоволення потреб. Проаналізуйте, які основні потреби прагне задовольнити спортсмен у процесі спортивної діяльності.

➤ Випадково ви дізналися, що ваш друг погано відгукувався про вас в колі ваших спільних знайомих. Чи вважаєте ви це деструктивним конфліктом і чому? Вам надається можливість з'ясувати відносини наодинці. Що ви йому скажете?

ПРАКТИКУМ

Вправа 1. Виконайте вправу на моделювання конструктивного діалогу. Завдання: студенти в парах розігрують ситуації: виправдатися за те, що без поважної причини не прийшов на заняття; розповісти тренеру про бажання перейти в інший вид спорту; сказати вчителю, що він був неправий, коли вчора насварився; сказати вчителю, що він дає нецікаві вправи; розповісти вчителю, чому підбурих усю групу не прийти на минуле заняття.

Вправа 2. Виконайте вправу на комунікативні уміння. Кожен студент повинен поставити своєму сусіду по парті три запитання, на які той зможе відповісти тільки «так».

Вправа 3. Розгляньте педагогічні ситуації і визначіть, до якого типу конфлікту (діяльності, поведінки, відносин) у педагогічній діяльності вони належать. Наведіть варіанти конструктивного вирішення конфліктних ситуацій тренером.

Ситуація 1

Тренер С.А. розпочала заняття з нагадування про те, що спортсмени повинні були принести щоденники спортсмена для перевірки. У спортсменки І. щоденника не виявилось. Тренер запідозрила, що, не зважаючи на її настанови, щоденник не ведеться або знаходиться у запущеному стані, і, не виявивши причини невиконання завдання, насварила І., заявивши, що вона

нероба. У відповідь І. у різкій формі відповіла, що вона взагалі не збирається заводити щоденник. Тоді тренер веліла І. залишити спортивний зал, на що спортсменка відповіла: «І не подумаю!». – «Раз так, то я сама піду!» – сказала тренер і пішла.

У збудженому стані С.А. прийшла до директора спортивної школи і заявила, що поки спортсменка не вийде із залу, вона не буде проводити заняття.

Директор попросила усіх спортсменів перейти у сусідній зал для продовження заняття, а І. – залишитися. Під час бесіди вона з'ясувала, що щоденник у спортсменки є, вона систематично в ньому записує, але сьогодні забула його вдома, а нагрубила тренеру через те, що педагог, не з'ясувавши причини відсутності щоденника, відразу почала її ображати.

Директору вдалося переконати І. у тому, що вона була неправа, що вона повинна принести і показати щоденник тренеру, вибачитися перед нею і попросити бути присутньою на заняттях.

Після тренування С.А. зайшла до директора і вони разом прийшли до висновку, що тренер сама спровокувала спортсменку на грубість. Ваше ставлення до ситуації.

Ситуація 2

Тренер, побачивши, що у перспективної спортсменки раптом не виходить відносно простий елемент техніки виконання вправи, сказала: «Як розважатися, так ти перша, а тут дитячої вправи виконати не можеш». Спортсменка, нічого не відповівши, вибігла із залу. На наступний день вона прийшла до директора і заявила, що у цій школі займатися більше не буде. Незважаючи на вмовляння, свого рішення вона не змінила, сказавши, що не хоче займатися у школі, де тренери не поважають спортсменів і принижують їхню людську гідність.

Директор школи зробив зауваження тренеру і запропонував вибачитися перед ученицею, але та навідріз відмовилася, не вважаючи себе винуватою: «Ми повинні давати об'єктивну оцінку тим, хто займається, і робити це при всіх. Інакше вони не будуть виявляти старанності на заняттях, а ми будемо до них підлещуватися, няньчитися з ними тільки для того, щоб вони не залишили нашу школу».

Багато тренерів були солідарні з цією точкою зору, а ви? Ваше ставлення до ситуації.

Ситуація 3

Спортсмен, який систематично запізнюється на тренування, запрошений вами «на килим» із цього приводу. Але несподівано для себе ви – тренер цього спортсмена – самі запізнилися і прийшли на 20 хв пізніше призначеного часу. Спортсмен вас дочекався і з цікавістю спостерігає, як ви себе поведете у ситуації, що склалася.

Вправа 4. Методика самооцінки станів тривожності, фрустрації, агресивності і ригідності (адаптивний варіант методики Г. Айзенка).

Тривожність, фрустрація, агресивність і ригідність належать до психічних станів, які тісно пов'язані із конфліктністю поведінки особистості, використанням нею конфліктних стилів спілкування.

Відмітьте ознаки психічних станів відносно себе і позначте відповіді в балах. Варіанти відповідей: підходить – 2 бали; підходить, але не зовсім – 1 бал; не підходить – 0 балів.

Ознаки психічних станів

1. Не почуваю себе впевненим.
2. Часто через дрібниці червонію.
3. Мій сон неспокійний.
4. Легко впадаю у відчай.
5. Тривожуся про неприємності, які ще не сталися, а існують тільки в моїй уяві.
6. Мене лякають конфлікти.
7. Люблю копатися в своїх недоліках.
8. Мене легко переконати.
9. Я недовірливий (ва).
10. Насилу витримую час очікування.
11. Нерідко мені здаються безвихідними положення, із яких можна знайти вихід.
12. Неприємності мене дуже засмучують, я падаю духом.
13. Під час великих неприємностей я схильний (на) без достатніх підстав звинувачувати себе.
14. Нещастя і невдачі нічому мене не вчать.
15. Я часто відмовляюся від боротьби, вважаючи її марною.
16. Я нерідко почуваю себе беззахисним (ною).
17. Інколи у мене буває стан відчаю.

18. Відчуваю розгубленість перед складнощами.
19. У важкі хвилини інколи веду себе по-дитячому, хочу, щоб мене пожаліли.
20. Вважаю недоліки свого характеру невиправними.
21. Залишаю за собою останнє слово
22. Нерідко у розмові перебиваю співрозмовника.
23. Мене легко розізлити.
24. Люблю робити зауваження.
25. Хочу бути авторитетом для оточуючих.
26. Не задовольняюсь малим, хочу набагато більшого.
27. Коли розсерджуся, не вмію стримуватися.
28. Більше подобається керувати, аніж підкорятися.
29. У мене різка, грубувата жестикуляція.
30. Я мстивий.
31. Мені важко змінювати звички.
32. Нелегко переключаю увагу.
33. Дуже насторожено ставлюся до всього нового.
34. Мене важко переконати.
35. Нерідко у мене не виходять із голови думки, від яких потрібно б звільнитися.
36. Нелегко зближаюся із людьми.
37. Мене засмучують навіть незначні порушення плану.
38. Нерідко виявляю впертість.
39. Неохоче йду на ризик.
40. Дуже переживаю через відхилення у звичному для мене режимі.

Підрахуйте суму набраних балів за кожну із чотирьох груп:

- 1–10 – тривожність;
- 11–20 – фрустрація;
- 21–30 – агресивність;
- 31–40 – ригідність.

Звірте результати з таблицею і визначте рівень свого психічного стану

Психічний стан	Бал	Рівень
Тривожність	0–7	Нетривожний
	8–14	Середня тривожність (допустимий рівень)
	15–20	Ви дуже тривожні
Фрустрація	0–7	Ви маєте високу самооцінку, стійкі до невдач і не боїтеся труднощів
	8–14	Середній рівень фрустрації
	15–20	У вас низька самооцінка. Уникаєте труднощів, боїтеся невдач, остерігаєтеся конфліктів і відкритих суперечок
Агресивність	0–7	Ви спокійні, витримані
	8–14	Середній рівень агресивності
	15–20	Ви агресивні, нестримані. Найвні труднощі у взаємовідносинах із людьми. Схильні до провокування конфліктів і конфліктних ситуацій
Ригідність	0–7	Ригідність відсутня. Вам притаманні легкість і гнучкість у поведінкових реакціях і прийнятті рішень
	8–14	Середній рівень ригідності
	15–20	Сильно виражена ригідність. Вам протипоказані зміна місця роботи, зміни в житті, у відносинах з іншими людьми, оскільки ці зміни можуть сприяти виникненню труднощів у спілкуванні, стресів, конфліктів, зниженню самопочуття

Заповніть карту самооцінки та самовдосконалення комунікативних умінь

Педагогічні якості, уміння та здібності	Ступінь прояву якості уміння (високий, середній, низький)	Шляхи та методи самовдосконалення
Психічні стани, що детермінують виникнення конфліктів у спілкуванні Тривожність Фрустрація Агресивність Ригідність		

Література

Основна

1. Петровська ТВ. Майстерність спортивного педагога: навч. посібник. Київ: Олімпійська л-ра; 2015. 184 с.

2. Петровська Т, Малиновський А. Структура функціонального іміджу успішного тренера з футболу. Молодіжний науковий вісник Східноєвропейського національного університету ім. Л. Українки. Фізичне виховання і спорт. 2016;22:132-9.

Допоміжна

3. Бондаревська Т. Діалогічний підхід до психології конфлікту. Наукові записки КДПУ. Серія: Педагогічні науки. 2012;107(1):62-9.

4. Ложкин ГВ, Волянюк НЮ. Акмеологический инвариант профессионализма тренера. Спортивный психолог. 2004;(2):27-39.

5. Ложкін ГВ, Сьомін СВ, Петровська ТВ, О.О. Кисельова ОО. Конфлікти у сумісній діяльності. Київ: «Сфера» ІП АПН України Асоціація психіатрів України; 1997. 233 с.

6. Пономарьов ОС, Підбуцька НВ. Філософське осмислення конфліктності міжособистісного спілкування. Теорія і практика управління соціальними системами. 2009;2:21-26.

7. Прокоф'єва ОО. Психологічні умови запобігання маніпулятивним міжособистісним стосункам у юнацькому віці [автореферат]. Київ, 2010. 21 с.

8. Ярослав ЛО. Готовність студентів до суб'єкт-суб'єктної педагогічної взаємодії як основа конструктивного вирішення педагогічних конфліктів. Молодий вчений. 2017;3(43):288-92.

ВЗАЄМОДІЯ В КОНФЛІКТНІЙ СИТУАЦІЇ

Ключові поняття: конфліктна ситуація, інцидент, суб'єкти конфлікту, міжособистісний конфлікт, міжгруповий конфлікт, внутрішньоособистісний конфлікт, управління конфліктом.

- Структурні елементи конфлікту
- Види конфліктних ситуацій у спортивно-педагогічній взаємодії
- Управління конфліктом
- Картографія конфлікту

Структурні елементи конфлікту

Розглянемо конфлікт як явище міжособистісних відносин. Його можна розглядати як стан деструкції міжособистісних відносин на емоційному, поведінковому, когнітивному рівнях, що виникає при перешкоді в досягненні особистісно значущих цілей, потреб. Для виникнення конфлікту потрібні певні умови і складові, які можна представити такою формулою:

Причина (об'єкт) + конфліктна ситуація + сторони (суб'єкти, учасники, опоненти, супротивники) + інцидент = конфлікт.

Причиною конфлікту є будь-яка сфера діяльності людини, наприклад, соціальна, навчальна, спортивна потреба, в досягненні успіху.

Об'єкт конфлікту – та конкретна сфера, той предмет, якого прагнуть, потребують учасники конфлікту. Він (об'єкт) може бути матеріальний або соціальний: посада, лідерство (ділове, емоційне), першість, положення шанованого члена групи, самооцінка тощо (табл. 20-21).

Конфліктна ситуація виникає при усвідомленні перешкоди і сприймається як стан дискомфорту на тлі страху, стресу, фрустрації, погроз, ворожості, агресивності, переживання таких почуттів як образа, втрата справедливості та бажання її відновити, погроза втрати статусу, позиції.

Конфлікт виникає у таких випадках:

- усвідомленість ситуації;
- дії, спрямовані на усунення перешкод.

Сторони конфлікту – суб'єкти конфліктної взаємодії, конфліктуючі сторони, що можуть бути представлені групою, чи особистістю. Вони конкретизуються в таких поняттях:

Учасник – суб'єкт, що має вплив на усі фази конфлікту.

Суперник – суб'єкт, що дотримується вкрай протилежної точки зору і здатний до активних дій.

Опонент – суб'єкт, що має власну точку зору, думку і здатен її викласти.

Опонент і суперник оцінюються за їхніми можливостями: сильний–слабкий.

Інші учасники: потенційний учасник, співчуваючий, засуджуючий, посередник.

Інцидент – подія, слово, вчинок, непорозуміння, що стають поштовхом для початку конфлікту, провокують початок конфлікту, є переходом від його латентної фази (конфліктної ситуації) до відкритої дії, тобто безпосередньо до конфлікту. Він може бути не пов'язаний з причиною й об'єктом.

Таблиця 20.

Об'єкти конфлікту в системі «спортсмен–спортсмен»
на прикладі волейбольної команди

Об'єкти конфлікту	Місце за значущістю
Виконання технічних дій	1
Специфіка ігрового мислення	2
Особливості фізичної підготовки	3
Психофізіологічні характеристики	4
Виконання тактичних дій	5
Характерологічні особливості	6

Серед об'єктів конфліктності в студентській групі перше місце займає лідерство. На другому й третьому місцях ті параметри, що є значущими при забезпеченні цього лідерства.

Таблиця 21.

Об'єкти конфліктності в студентській групі

Об'єкти конфліктності	Місце за значущістю
Рівень здібностей до керівництва групою, лідерство	1
Відношення до навчальних і тренувальних занять	2
Рівень моральності	3
Рівень професійної підготовленості, професійних знань і компетентності в області фізичного виховання і спорту	4
Рівень розвитку інноваційних якостей, вміння творчо мислити	5

Види конфліктних ситуацій у спортивно-педагогічній взаємодії

Типовими конфліктними ситуаціями в спортивно-педагогічній діяльності є: діяльність, поведінка, відносини (табл. 22). Які ж конфліктні ситуації є більш поширеними у спортивно-педагогічній взаємодії?

У дослідженні взяли участь студенти Національного університету фізичного виховання і спорту України (150 чоловік) і тренери–слухачі курсів підвищення кваліфікації (27 чоловік). Опитування студентів показало, що 57 % з них були учасниками конфліктів у системах «тренер–спортсмен», і «студенти–викладачі»; 23 % були учасниками конфлікту з тренерами; 10 % вважають, що в них був конфлікт із викладачем. Результати опитування дають уявлення про масштаб поширеності проблеми конфліктів у спортивно-педагогічній взаємодії, де 90 % опитаних брали участь у конфлікті і тільки 10 % не були залучені до конфліктної взаємодії.

Міжособистісна компетентність проявляється в умінні педагога точно визначати об'єкт і причину конфліктної ситуації.

Таблиця 22.

Конфліктні ситуації в системі «тренер–спортсмен»

Конфліктна ситуація			
Прояв	Вид конфліктної ситуації, %		
	Діяльність	Поведінка	Відносини
У сприйнятті тренера	86%	12%	2%
У сприйнятті спортсмена	42%	16%	42%

Поділ конфліктів, що виникають у спортивно-педагогічній взаємодії, дозволив диференційовано підійти до вивчення причин, а у зв'язку з цим – виявити деякі особливості, що, можливо, є головною проблемою взаємодії тренера і спортсмена – це неоднакове сприймання причин розбіжностей, що виникають у взаємодії.

У сприйнятті тренерів 86 % конфліктів зі спортсменами відбуваються через тренувальну і змагальну діяльність. І тільки 2 % конфліктів тренери пов'язують зі сферою відносин. Як показало опитування спортсменів різної кваліфікації і спеціалізації, 42 % розбіжностей із тренером вони сприймають як конфлікт, що виникає на тлі відносин і 42 % конфліктів відносять до сфери діяльності. Така розбіжність думок про причини конфліктів в опонентів свідчить про неможливість конструктивного вирішення конфліктної ситуації й ескалації протікання конфлікту. Це також дає підставу говорити про поширеність суб'єкт-об'єктного характеру відносин у спортивно-педагогічному спілкуванні.

Конфлікти діяльності. Виникають з приводу виконання учнем або спортсменом навчальних та тренувальних завдань, успішності, пізнавальної діяльності, ситуацій, коли учні не виявляють готовності оперативно виправити власну помилку. Вчитель висловлює незадоволення, учні вступають у суперечку або демонструють образ.

Конфлікти поведінки, вчинків. Виникають з приводу порушення учнем правил поведінки на тренуванні, спортивних зборах, змаганнях, у школі та поза нею. Вчитель висловлює

незадоволення порушенням поведінки, не пов'язаної безпосередньо з навчальною діяльністю. Найчастіше це грубощі учнів педагогам, агресивна поведінка з однокласниками, пустощі, що проявляються як протест проти низької оцінки.

Конфлікти відносин. Виникають у сфері емоційно-особистісних стосунків учнів і вчителів. Вони найбільш тривалі та деструктивні. Постають на ґрунті недоброзичливих стосунків як наслідок постійних попередніх конфліктів діяльності або поведінки, вчинків. Створюють взаємно упереджене сприйняття вчителем і учнем.

Управління конфліктом

Будь-який конфлікт може бути руйнівним для психіки і для стосунків з іншими людьми. Завдання управління ним полягає не в тому, щоб уникнути конфлікту, який потенційно можливий у педагогічній взаємодії, і в його розпізнаванні і контролі над ним з метою отримання найкращого результату. З цією метою можна використовувати раціонально-інтуїтивний метод оволодіння конфліктною ситуацією, запропонований Джині Грехам Скот.

Техніка управління конфліктом складається із кількох етапів.

1 етап. Розгляд причин, якими можуть бути недостатнє спілкування і розуміння відмінності у планах, оцінках, інтересах; відсутність співчуття до потреб і бажань інших людей тощо.

2 етап. Корекція проблеми шляхом підходящої реакції.

3 етап. Використання конфлікту як джерела особистісного росту, удосконалення, покращення відносин з іншими людьми. Ця техніка базується на оцінюванні обставин, характерів, інтересів і потреб, втягнутих у конфлікт людей, а також власних цілей, інтересів і потреб.

Одним із кроків до вирішення конфлікту є придушення негативних емоцій, які з'являються, після чого можна використовувати розум або інтуїцію для того, щоб сформулювати можливі рішення, прийнятні для усіх зацікавлених сторін. У таблиці 23 наведено запитання, які необхідно поставити собі під час виникнення конфліктної ситуації з учнями, спортсменами або колегами, і відповідна стратегія поведінки (табл.23).

Таблиця 23.

Етапи управління конфліктом

№ з/п	Запитання	Стратегія і реакція у відповідь
1	<p>Чи є емоції причиною конфлікту? Якщо є, то які (роздратування, страх, ревності, почуття провини, гнів): а) ваші емоції; б) інших людей.</p>	<p>а) техніка самозаспокоєння; б) техніка спрямування гніву по іншому руслу або контроль роздратування (переключення, візуалізація); в) техніка охолодження роздратування: співчутливе вислуховування, надання виходу гніву</p>
2	<p>Які приховані причини конфлікту: а) що дійсно потребують інші люди і чого вони хочуть; б) що дійсно потребуєте ви і чого хочете насправді?</p>	<p>а) розгляд реальних потреб і бажань; б) безпосереднє спілкування з метою виявлення причин конфлікту, потреб іншої людини, якщо це можливо; в) техніка свідомого або інтуїтивного пошуку прихованих причин, якщо людина відмовляється від спілкування; г) самоаналіз для визначення реальних бажань і потреб, якщо вони для вас незрозумілі</p>

3	Чи викликаний конфлікт непорозумінням?	Техніка подолання нерозуміння засобом покращення спілкування
4	Який зі стилів поведінки був би найкращим у цій конфліктній ситуації: а) чи можливе взаємовиграшне рішення; б) чи вартий взагалі цей конфлікт зусиль, які витрачаються на його вирішення; в) хто знаходиться в більш виграшній позиції (влада, думка більшості, авторитет, компетентність тощо): інша людина; ви.	а) оцінювання стилів, які підходять і вибір найкращого; б) використання переговорів і дискусій для знаходження рішення за допомогою компромісу або співробітництва; в) вибір стратегії відходу і відмова від вирішення його на даний момент; г) пристосування або пропозиція компромісу; г) конкуренція або вихід на компромісне рішення
5	Як цю проблему перетворити в сприятливу можливість?	а) установа пріоритетів серед різних можливостей; б) метод мозкової і творчої візуалізації

Ситуації непорозуміння або бар'єрів у спілкуванні.

Ознайомтесь із типовими ситуаціями порушень спілкування, які можуть призвести до конфлікту. Визначіть, з якими ви стикались у процесі навчання та спортивної діяльності:

1) невідповідність між вербальним і невербальним спілкуванням:

посмішка свідчить про дружелюбність, але холодні, ворожі голосові інтонації; звернення, в якому йде мова про теплі взаємовідносини, але байдужі інтонації, відсутність прямого погляду;

2) проблема прихованих або помилкових уявлень про опонента або супротивника. Початок будь-яких взаємовідносин

має на увазі вихідні припущення про людину, наприклад, про наявність у неї почуття гумору, планів, намірів;

3) проблема неясності. Серед них: вимоги педагога, тренера до учня при нечітко даних вказівках, інструкціях:

педагог ставить вимогу, але не вимагає підтвердження того, що учні правильно зрозуміли інструкції;

учень не уточнює у педагога, тренера завдання, яке не зрозумів, боючись критики; недостатня визначеність при взаємних домовленостях.

Одним із кроків до вирішення конфлікту є придушення негативних емоцій, які під час нього з'являються, уміння зрозуміти почуття співрозмовника, змінити власну поведінку.

Спілкування – основний інструмент вирішення більшості конфліктів, саме по собі – часто буває причиною конфліктної ситуації. В практикумі наведено тренінги самоуправління в конфліктній ситуації і на подолання конфліктів за допомогою покращення спілкування.

Картографія конфлікту

Метод картографії – це метод аналізу конфлікту, суть якого полягає у послідовному заповненні «карти» конфлікту, розділеної на кілька секторів (залежно від кількості учасників конфлікту). У центр її заноситься основна проблема, а в розділи – інформація про учасників конфлікту та їхню мету в ньому. Цю методику було розроблено австралійськими вченими Х. Корнеліусом зі співавторами.

Карту заповнює особа (посередник), якій довіряють усі учасники конфлікту і яка не має своїх інтересів у конфлікті. Посередником, медіатором може бути тренер, який як керівник та управлінець має володіти навичками посередництва у конфліктних ситуаціях, яких чимало буває в практиці спортивної діяльності.

Правила посередництва

1. Ознайомити учасників з роллю посередника та прийти до згоди.

2. Вислухати учасників. По черзі вислухати почуття, потреби та побоювання учасників. При цьому стежити, щоб учасники говорили по черзі та не перебивали один одного. Для

цього медіатор встановлює правило: говорить тільки той учасник, кому медіатор дає олівець. Записувати у карту конфлікту, яку бачать всі учасники ситуації.

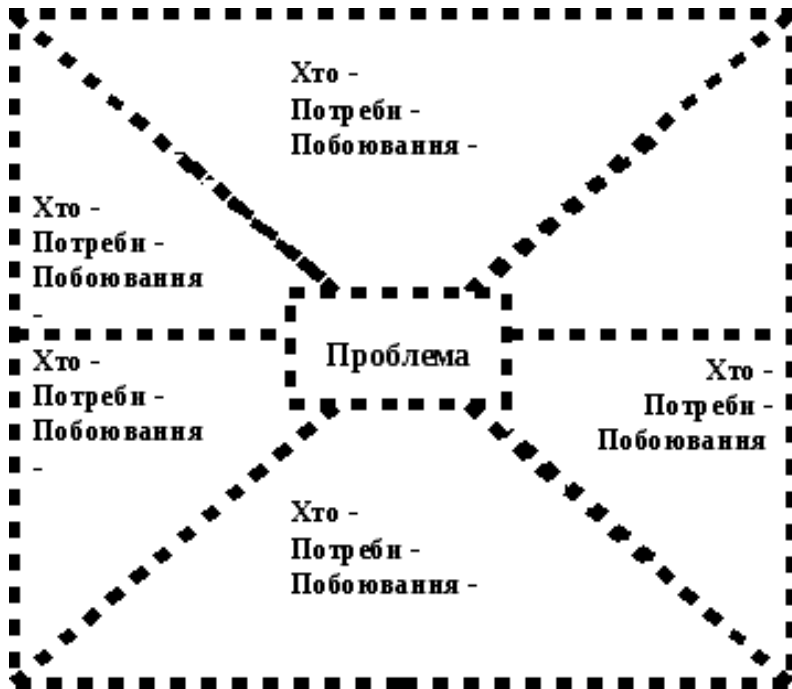


Рисунок 3. Карта для методу картографії

Опоненти повторюють, що було сказано попереднім учасником для усвідомлення почуттів і потреб іншого та уникнення нерозуміння. Медіатор може ставити уточнюючі запитання, які краще розкриють ситуацію для розуміння.

3. Вирішення. Медіатор показує та допомагає усвідомити, що може зробити кожна із сторін для зняття напруження. Складається угода, де якомога ретельніше фіксуються дії кожного та терміни виконання взаємних обов'язків. Угода скріплюється підписами.

4. Результат: зміна образів конфлікту, уявлень про іншу сторону конфлікту, розуміння почуттів, побоювань та потреб іншого.

Образ конфлікту – це суб'єктивне сприйняття об'єктивної реальності. Кожен з учасників має своє уявлення про конфліктну ситуацію. Конфліктанти бачать справу по-різному – це, власне, і створює ґрунт для їхнього зіткнення.

ЗАПИТАННЯ Й ЗАВДАННЯ

➤ Наведіть приклади міжособистісних, міжгрупових, особистісно групових та внутрішньо особистісних конфліктів з практики спортивно-педагогічної діяльності

➤ Обґрунтуйте та наведіть приклад чим відрізняється конфліктна ситуація від інциденту. Що потрібно для вирішення конфліктної ситуації або інциденту?

➤ Яку роль відіграють конфліктогени у спалахуванні конфлікту?

➤ Якими характеристиками вирізняються такі суб'єкти конфлікту: опонент, супротивник, ворог? Чи однаково потрібно взаємодіяти з кожним з них?

➤ Які технології управління психологічним станом, емоціями та спілкуванням у конфлікті вам відомі?

➤ Ознайомтесь із технікою Джині Грехам Скот з виведення уроків з конфліктних ситуацій. Оберіть 3-5 позицій, які є для вас найбільш актуальні та влучні:

1. Подумайте, чому вас може навчити конфлікт.

2. Запитайте у свого внутрішнього голосу, чому можна навчитися, яку користь можна отримати з цього сумного досвіду.

3. Відведіть конфлікту відповідне йому місце:

а) не дозволяйте негативному життєвому досвіду збити себе зі шляху;

б) визначте власну позицію і виходьте з неї, не допускайте впливу на неї інших людей;

в) не давайте конфлікту підірвати вашу довіру до самого себе і знизити самооцінку;

г) пам'ятайте, що конфлікти становлять лише малу частину вашого життя.

4. Позбавтеся від негативних емоцій, які залишилися після конфлікту, в такий спосіб:

а) навчіться пробачати самого себе;

б) почекайте деякий час, щоб пов'язані з конфліктом почуття зникли;

в) усвідомте, що інші люди можуть менш критично оцінювати вас і те, що трапилося, ніж ви самі.

5. Не дозволяйте іншим людям ставати для вас перешкодою:

а) уникайте тих людей, які засуджують вас, прагніть до спілкування з позитивними і доброзичливими людьми;

б) не витрачайте занадто багато сил на переконання скептиків або на спілкування з тими, хто не хоче вас слухати;

в) не дозволяйте іншим людям викликати у вас почуття провини;

г) будьте готові до спілкування з тими, у кого, на вашу думку, після конфлікту залишається неприємний осад.

ПРАКТИКУМ

Виконайте практичні завдання – тренінги на засвоєння технік управління конфліктом:

Вправа 1. Позбавлення від гніву за допомогою «заземлення». Якщо ви відчуваєте гнів, уявіть його, як пучок негативної енергії, що народжується у конфліктній ситуації. Потім уявляйте собі, що та енергія опускається вниз і спокійно йде в землю.

Вправа 2. Візуалізація. Уявіть собі, що ви висловлюєте свої почуття людині, на яку розгнівані. Добийтеся відчуття звільнення.

Вправа 3. Розуміння почуттів співрозмовника. У конфліктній ситуації співрозмовник може приховувати свої почуття під відчуженими словами.

Доповніть схему за наведеним зразком.

Що сказано	Що він, на вашу думку, відчуває чи має на увазі	Що ви можете сказати, щоб приховати справжні думки або почуття
«Роби, що хочеш»	«Мені не подобається те, що ти збираєшся робити, але моя думка тебе, здається, не хвилює. Я думаю, що ти зробив би це в будь-якому випадку»	«Мені здається, що насправді тобі це не по душі. Давай обговоримо, як вчинити в цій ситуації»
«Мені все одно»		
«Роби так, як вважаєш за потрібне»		

Вправа 4. Формування умінь конструктивно висловлювати свої думки та емоції. Уміння передбачає здійснення трьох кроків, які супроводжуються ключовою фразою, яку потрібно вимовити на адресу колеги, учня, коли їхні дії викликали у вас негативні почуття: гнів, роздратування, розчарування, невдоволення.

Крок 1. Виразіть свої почуття. Ключова фраза: «Я...» (Я засмучений).

Крок 2. Установіть, яка конкретно подія викликала у вас це почуття. Ключова фраза: «Я..., тому що...». Будьте конкретними. Використайте ситуацію, щоб спробувати змінити конкретний вчинок, а не особистість (Я розчарований, тому що ти не виконав моє прохання).

Крок 3. Поясніть, чому та чи інша подія викликала у вас це почуття. Ключова фраза: «Коли ти..., то я відчув...» (коли ти не подзвонив, що затримаєшся у друзів, я відчув, що для тебе не існують наші сімейні правила).

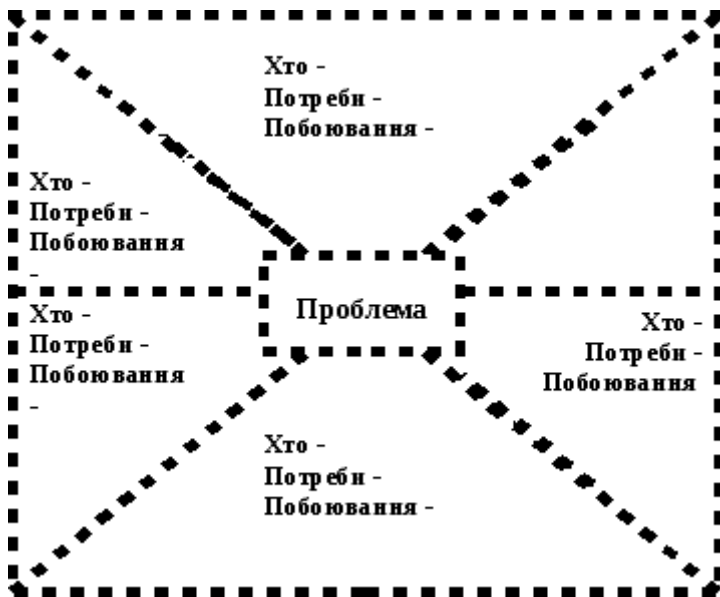
Замініть речення «Ви-твердження» на «Я-твердження» за наведеними прикладами

«Ви-твердження»	«Я-твердження»
1. Чому ти без дозволу пішов у кінотеатр?	Коли ти обіцяв, що цей фільм дивитися не будеш, але все ж пішов у кінотеатр, я відчув, що довіряти тобі більше не зможу.
2. Якщо щось необхідно зробити, то ви не дзвоніть мені в останню хвилину	Коли ви в останню хвилину телефонуєте мені і просите скласти плани, я не завжди буваю вільним, хоча й готовий зробити усе, що можу. Інколи мені образливо, що ви не зважаєте на мій час. Я був би вам вдячний, якщо б у майбутньому ви попереджали трохи раніше
3. Ти безвідповідальний учень, оскільки не підготувався до контрольної роботи	
4. Чому ви завжди перебиваєте мене?	
5. Ви не поважаєте мене. Ви ніколи не згадуєте про мій день народження.	
6. Ви набридаєте мені вашими запитаннями	
7. Ви ніколи не робите те, що я хочу. Ви завжди вчиняєте на свій розсуд	

Вправа 5. Картографія конфлікту. Після ознайомлення із методом картографії, складіть карту конфліктних ситуацій за схемою: визначити проблему; з'ясувати головних учасників; виявити потреби і стурбованість кожного; визначити дії кожного учасника для вирішення ситуації.

➤ Батько юного спортсмена звернувся зі скаргою до керівництва дитячої спортивної школи на те, що тренер надає йому недосконалі послуги. Батько вимагає покарати винних і відшкодувати моральні збитки і втрачений час, за який спортсмен міг би стати висококласним футболістом.

➤ Мати юного хокеїста звертається до керівництва дитячої спортивної школи із скаргою на тренера. Розмова мами з тренером у присутності керівництва школи: «Не взяли його на змагання, весь час його сварите, а він каже, що все старанно виконує і не пропускає тренувань. Я йому вірю: він мені ніколи не бреше. Я знаю: ви його просто не злюбили за те, що правду сказав: у Вас мазунчики є в групі». Тренер: «Але ж я його вже місяць не бачу на тренуваннях...». Мама: «Я офіційно заявляю: ще одне Ваше зауваження, і я піду далі. Чому Вас тільки в інституті навчають?! Нічого самі не знаєте і дітям пояснити не можете». Тренер: «Інші, проте, розуміють. Тільки Ваш Коля...». Мама (кричить ще голосніше): «Я тебе виведу на чисту воду, давно зрозуміла, що тільки мій Коля в тебе поганий...».



Заповніть карту самооцінки та самовдосконалення комунікативних умінь

Педагогічні якості, уміння та здібності	Ступінь прояву якості, уміння (високий, середній, низький)	Шляхи та методи самовдосконалення
Уміння конструктивно висловлювати свої думки та емоції		

Література

Основна

1. Петровська ТВ. Майстерність спортивного педагога: навч. посібник. Київ: Олімпійська л-ра; 2015. 184 с.
2. Ващенко ІВ, Кляп МІ. Конфліктологія та теорія переговорів: навч. посібник. Київ: Знання; 2013. 407 с.

Допоміжна

3. Гайдук Н, Сенюта І, Терешко Х. Альтернативні підходи до розв'язання конфліктів: теорія і практика застосування. Львів: ПАІС; 2007. 296 с.
4. Дурманенко ЄА. Конфлікти в педагогічному середовищі: монографія. Луцьк: РВВ «Вежа»; 2004. 287 с.
5. Карамушка Л, Дзюба Т. Психологія управління конфліктами в організації (на матеріалі діяльності освітніх організацій). Київ; Полтава: Науковий світ; 2009. 268 с.
6. Ложкин ГВ, Волянук НЮ. Акмеологический инвариант профессионализма тренера. Спортивный психолог. 2004;(2):27-39.
7. Ложкін ГВ, Сьомін СВ, Петровська ТВ, Кисельова ОО. Конфлікти у сумісній діяльності. Київ: «Сфера» ІП АПН України Асоціація психіатрів України; 1997. 233 с.
8. Петровська Т, Малиновський А. Творчість та індивідуальний стиль як детермінанти професійного становлення

спортивного тренера. Науковий часопис НПУ ім. М.П. Драгоманова. Серія: Науково-педагогічні проблеми фізичної культури (фізична культура і спорт). 2016;6(76):88-91.

9. Петровська ТВ. Формування педагогічної майстерності спортивного педагога на етапах професійного становлення. Молодіжний науковий вісник Східноєвропейського національного університету ім. Л. Українки. Серія: Фізична культура і спорт. 2016;21:25-30.

10. Примуш МВ. Конфліктологія: навч. посібник. Київ: Професіонал; 2006. 288 с.

СТИЛЬ ПОВЕДІНКИ В КОНФЛІКТНІЙ СИТУАЦІЇ

Ключові поняття: конкуренція, компроміс, уникання, співробітництво, пристосування.

- Динаміка конфлікту
- Стили поведінки у конфлікті
- Маніпуляції в педагогічній взаємодії
- Управління конфліктами в організаціях

Динаміка конфлікту

Конфлікт можна розглядати як процес раптової чи поступової зміни відносин між сторонами.

У динаміці конфлікту, тобто в його перебігу виділяють чотири основні стадії чи фази (рис.4):

1. Виникнення конфліктної ситуації.
2. Усвідомлення об'єктивної конфліктної ситуації.
3. Перехід до конфліктної поведінки.
4. Вирішення конфлікту.

1. Виникнення конфліктної ситуації. Ця стадія у розвитку конфлікту є початковою і породжується об'єктивними протиріччями чи об'єктивними перешкодами до задоволення потреб, цілей. Хоча протиріччя можуть бути і суб'єктивного характеру.

Види перешкод:

- об'єктивні – незалежні чи малозалежні від особистості;
- об'єктивні соціальні: зміна в соціальній структурі;
- об'єктивні міжособистісні: перешкоди у вигляді інших людей.

Суб'єктивні чи особистісні – це передовсім передумови виникнення внутрішньо особистісного конфлікту: емоційна нестабільність, високий рівень домагань тощо.

Якийсь час ця ситуація чи ці перешкоди не усвідомлюється людиною і протікає латентно. На цій фазі учасник (суб'єкт) відчуває дискомфорт, зниження емоційного фону, ще не усвідомлюючи з чим він пов'язаний. Інтуїція і проникливість – це ті якості, що допомагають швидше усвідомити ситуацію.

2. Усвідомлення об'єктивної конфліктної ситуації. Саме з усвідомленням протиріччя конфлікт стає реальністю, тому що тільки усвідомлення ситуації як конфліктної і породжує відповідну поведінку. Протиріччя може бути не тільки об'єктивним, тобто реально існуючим, але й удаваним.

Цей етап дуже важливий для подальшого розвитку подій. Він супроводжується:

1) емоціями і почуттями: наявністю загрози (безпеці, статусу), страхом, пригніченістю, ворожістю, агресивністю;

2) вибором загальної стратегії поведінки. Емоції допомагають мобілізуватися для вибору загальної стратегії поведінки, для якої необхідні також такі якості, як передбачення і проникливість.

3. Перехід до конфліктної поведінки. Для більш ефективного вирішення конфліктної проблеми необхідно вибрати певний стиль поведінки, враховуючи при цьому стиль інших залучених у конфлікт людей, а також природу самого конфлікту й обрану власну стратегію виходу з нього.

4. Вирішення конфлікту. Конфлікт може бути вирішений на різних рівнях.

1. Повне вирішення на об'єктивному рівні. Усунення причин, що призвели до протиріччя.

2. Часткове вирішення на об'єктивному рівні шляхом перетворення конфліктної ситуації і створення незацікавленості в конфліктних діях.

3. Повне вирішення на суб'єктивному рівні за рахунок зміни образів конфліктної ситуації.

4. Часткове вирішення на суб'єктивному рівні.

Стилі поведінки у конфлікті

Розглянемо стилі поведінки, які застосовують для вирішення конфлікту. Існує п'ять основних стилів поведінки в конфлікті, три з яких (приспособлення, співробітництво, компроміс) здійснюються в процесі переговорів. Стиль ухилення та конкуренції відносять до індивідуальних стилів.

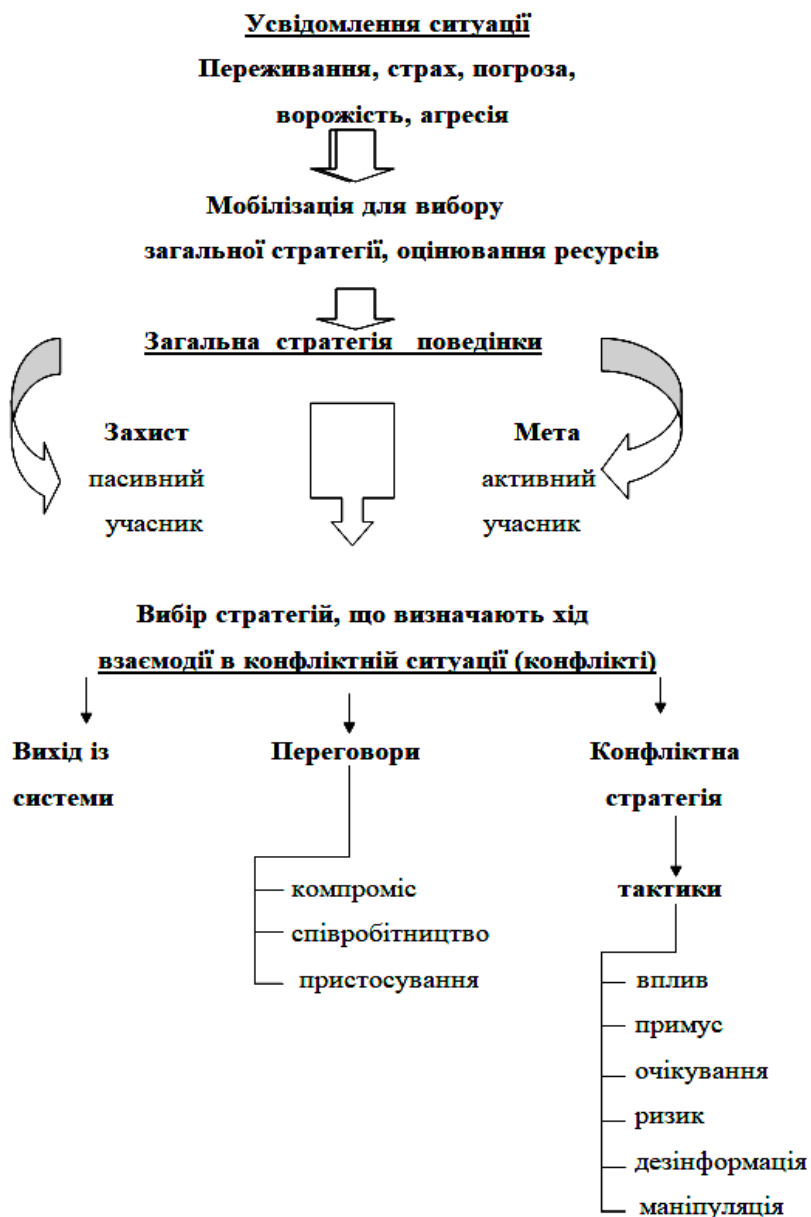


Рисунок 4. Схема динаміки конфлікту

Поведінка в процесі переговорів. Стратегія переговорів буде обрана, якщо:

- ресурси оцінюються як рівні;
- ворожі й агресивні почуття не перевищують тієї межі, до котрої вони виконують тільки мобілізаційну функцію;
- один з учасників взаємодії відмовився від своєї позиції і здатен йти на поступки у визначених межах.

Пристосування – стратегія поведінки, орієнтована на часткову відмову від домагань на користь іншого учасника переговорного процесу. Стиль пристосування означає те, що, діючи разом з іншою людиною, учасник не намагається відстоювати власні інтереси. Ви можете використовувати цей підхід, коли результат справи надзвичайно важливий для іншої людини й не дуже істотний для вас. Він корисний також у тих ситуаціях, у яких ви не можете узяти гору, оскільки інша людина має більшу владу. Таким чином йдете на поступки й погоджуєтеся з тим, чого прагне опонент. Оскільки, використовуючи цей підхід, ви відкладаєте свої інтереси убік, то краще поводитись в такий спосіб тоді, коли ваш внесок у цьому випадку не занадто великий або коли ви робите не занадто велику ставку на позитивний для вас варіант вирішення проблеми.

Якщо ви вважаєте, що поступаєтеся в чомусь важливому для вас і відчуваєте у зв'язку із цим незадоволеність, то стиль пристосування в цьому випадку, імовірно, неприйнятний. Він може виявитися неприйнятним і в тій ситуації, коли ви відчуваєте, що хтось інший не збирається поступитися чимсь вам або що ця людина не оцінить зробленого вами. Цей стиль слід використовувати тоді, коли ви відчуваєте, що незначно поступаючись, ви втрачаєте мало. Стиль пристосування може трохи нагадувати стиль ухилення, оскільки ви можете використовувати його для одержання відстрочки у вирішенні проблеми. Однак, основна відмінність полягає в тому, що ви дієте разом з іншою людиною, берете участь у ситуації й погоджуєтеся робити те, чого прагне інший. Коли ж ви застосовуєте стиль ухилення, ви не робите нічого для задоволення інтересів іншої людини. Ви просто відштовхуєте від себе проблему.

Найбільш характерні ситуації, у яких рекомендується стиль пристосування:

- вас не дуже хвилює те, що трапилось;
- ви прагнете зберегти мир і добрі відносини з іншими людьми;
- ви відчуваєте, що важливіше зберегти з кимось гарні взаємини, чим відстоювати свої інтереси;
- ви розумієте, що результат набагато важливіший для іншої людини, чим для вас;
- ви розумієте, що правда не на вашому боці;
- у вас мало влади або мало шансів перемогти;
- ви думаєте, що інша людина може отримати з цієї ситуації корисний урок, якщо ви поступаєтесь його бажанням, навіть не погоджуючись із тим, що він робить, або вважаючи, що він робить помилку.

Поступаючись, погоджуючись або ідучи на жертви на користь іншої людини, ви можете пом'якшити конфліктну ситуацію й відновити гармонію. Ви можете й надалі задовольнятися результатом, якщо вважаєте його прийнятним для себе. Або ж ви можете використовувати цей період затишку для того, щоб виграти час так, щоб потім можна було досягти остаточного вирішення бажаного для вас.

Співробітництво – найбільш ефективна кооперативна стратегія поведінки, що полягає в орієнтації на координацію зусиль у вирішенні проблеми й пошуку варіанта, що задовольняє інтереси всіх учасників переговорів. Дотримуючись цього стилю, ви берете активну участь у вирішенні конфлікту й відстоюєте свої інтереси, але намагаєтесь при цьому співробітничати з іншою людиною. Цей стиль вимагає більш тривалої роботи порівняно з більшістю інших підходів до конфлікту, оскільки ви спочатку «викладаєте на стіл» потреби, турботи й інтереси обох сторін, а потім обговорюєте їх. Однак, якщо у вас є час і вирішення проблеми має досить важливе для вас значення, то це хороший спосіб пошуку взаємовигідного результату й задоволення інтересів усіх сторін. Для успішного використання стилю співробітництва необхідно витратити якийсь час на пошук прихованих інтересів і потреб для розробки способу задоволення справжніх бажань обох сторін. Оскільки ви

обоє розумієте, в чому полягає причина конфлікту, то маєте можливість спільно шукати нові альтернативи або виробити прийнятні рішення.

Такий підхід рекомендується використовувати в таких ситуаціях:

- вирішення проблеми дуже важливе для обох сторін і ніхто не прагне повністю від нього усунутися;

- у вас тісні, тривалі й взаємозалежні відносини з іншою стороною;

- у вас є час попрацювати над проблемою, що виникла (це хороший підхід до вирішення конфлікту на ґрунті довгострокових проєктів);

- і ви, й інша людина інформовані про проблему й бажання обох сторін відомі;

- ви й ваш опонент прагнете поставити на обговорення деякі ідеї й попрацювати над виробленням рішення;

- ви обоє здатні викласти суть своїх інтересів і вислухати один одного;

- обидві залучені в конфлікт сторони мають рівну владу або прагнуть ігнорувати різницю в положенні для того, щоб на рівних шукати вирішення проблеми. Співробітництво є дружнім, мудрим підходом до вирішення завдання, визначення й задоволення інтересів обох сторін. Однак це вимагає певних зусиль.

Обидві сторони повинні виділити на це якийсь час і мають уміти пояснити свої бажання, виразити свої потреби, вислухати один одного й потім виробити альтернативні варіанти й вирішення проблеми. Відсутність одного з елементів робить такий підхід неефективним. Співробітництво серед інших стилів є найважчим, однак дозволяє виробити найбільш задовольняючі обидві сторони рішення у складних і важливих конфліктних ситуаціях.

Компроміс – стратегія поведінки, орієнтована на певні рівні поступки з боку учасників переговорів. Використовуючи стиль компромісу, ви небагато поступаєте у своїх інтересах, інша сторона робить те саме. Іншими словами, ви сходитеся на частковому задоволенні свого бажання і бажань іншої людини. Ви робите це, обмінюючись поступками й торгуючись для

розробки компромісного рішення. Такі дії можуть деякою мірою нагадувати співробітництво. Однак компроміс досягається на більш поверховому рівні порівняно зі співробітництвом: ви поступаєтесь у чомусь, інша людина також у чомусь поступається й у результаті можна прийти до загального рішення. Ви не шукаєте приховані потреби й інтереси, як у випадку застосування стилю співробітництва, розглядаєте тільки те, що говорите один одному про свої бажання.

Під час використання стилю співробітництва ви зосереджуєте увагу на задоволенні прихованих потреб і бажань, розглядаєте конфліктну ситуацію як щось дане й шукаєте спосіб вплинути на неї або змінити її, поступаючись й обмінюючись поступками. Метою співробітництва є вироблення довгострокового взаємовигідного рішення, а у випадку компромісу це може бути миттєвий підходящий варіант.

У таких ситуаціях, коли жоден з опонентів не має ні часу, ні сили, необхідних для довгострокових переговорів, або інтереси виключають один одного, тоді може допомогти тільки компроміс.

Типові випадки, у яких стиль компромісу найбільш ефективний:

- обидві сторони мають однакову владу й взаємовиключні інтереси;

- ви прагнете одержати рішення швидко, тому що не маєте часу або тому що це більш економічний і ефективний шлях;

- вас може влаштувати тимчасове рішення;

- ви можете скористатися короткочасною вигодою;

- інші підходи до вирішення проблеми виявилися неефективними;

- задоволення вашого бажання має для вас не занадто велике значення й ви можете трохи змінити поставлену спочатку мету;

- компроміс дозволить вам зберегти взаємини й ви волієте одержати хоч щось, ніж все втратити.

Компроміс часто є вдалим відступом або навіть останньою можливістю прийти до якогось рішення. Ви можете вибрати цей підхід із самого початку, якщо не маєте достатньої влади для

того, щоб досягти бажаного, якщо співробітництво неможливе і якщо ніхто не прагне однобічних поступок.

Ухилення – стратегія поведінки, орієнтована на відмову від домагань. Не належить до переговорних стратегій виходу з конфлікту й розглядається як індивідуальні дії. Цей підхід до конфліктної ситуації реалізується тоді, коли ви не відстоюєте свої права, не співробітнічаєте ні з ким для вирішення проблеми або просто ухиляєтеся від вирішення конфлікту. Ви можете використовувати цей стиль, коли проблема не настільки важлива для вас, коли ви не прагнете витратити сили на її вирішення або відчуваєте, що перебуваєте в безнадійному становищі. Цей стиль рекомендується також у тих випадках, коли ви відчуваєте себе неправим і бачите правоту іншої людини або коли ця людина має більшу владу. Все це серйозні підстави для того, щоб не відстоювати власну позицію. Ви можете спробувати змінити тему, вийти з кімнати або зробити що-небудь таке, щоб усунути або відстрочити конфлікт. Ви йдете від проблеми, ігноруючи її або перекладаючи відповідальність за її вирішення на іншого, домагаючись відстрочки вирішення або використовуючи інші прийоми.

Наведемо найбільш типові ситуації, у яких рекомендується застосовувати стиль ухилення:

- напруженість занадто велика й ви відчуваєте необхідність ослаблення;

- результат не дуже важливий для вас і ви вважаєте, що вирішення настільки тривіальне, що не варто витратити на нього сили;

- вирішення цієї проблеми може принести додаткові неприємності;

- ви знаєте, що не можете або навіть не прагнете вирішувати конфлікт на свою користь;

- ви прагнете виграти час, можливо, для того, щоб одержати додаткову інформацію або щоб заручитися будь-чиєю підтримкою;

- ситуація дуже складна і ви відчуваєте, що конфлікт вимагатиме занадто багато чого;

- у вас мало влади для вирішення проблеми бажаним для

вас способом;

- ви відчуваєте, що в інших більше шансів вирішити цю проблему;

- намагатися вирішити проблему негайно – небезпечно, оскільки розкриття й відкрите обговорення конфлікту може тільки погіршити ситуацію.

Незважаючи на те, що багато хто може вважати стиль відхилення «втечею» від проблем і відповідальності, а не ефективним підходом до вирішення конфліктів, у дійсності відхід або відстрочка можуть бути цілком підходящою й конструктивною реакцією на конфліктну ситуацію. Цілком імовірно, що, якщо ви постараетесь ігнорувати її, не показувати до неї своє ставлення, відійти від вирішення, змінити тему або перенести увагу на що-небудь інше, то конфлікт зникне сам собою. Якщо ні, то ви зможете зайнятися ним пізніше, коли будете більше готові до цього.

Конкуренція (суперництво) – стратегія поведінки спрямована на задоволення власних інтересів і цілей на шкоду іншим учасникам конфліктної ситуації. Не належить до переговорних стратегій виходу з конфлікту й розглядається як індивідуальні активні дії. Людина, яка використовує стиль конкуренції, досить активна і прагне йти до вирішення конфлікту своїм власним шляхом. Вона не дуже зацікавлена у співробітництві з іншими людьми, але здатна на вольові дії. Істотним є те, що й дії, котрі приймаються опонентами, також повинні ними усвідомлюватися як конфліктні, інакше їхню поведінку не можна визначити як конфліктну. Згідно з описом динаміки процесу Томаса і Кілмена, ви намагаєтесь передовсім задовольнити власні інтереси на шкоду інтересам інших, змушуючи їх приймати ваш варіант вирішення проблеми. Для досягнення мети ви використовуєте свої вольові якості, і якщо ваша воля досить сильна, то вам це вдається. Це може бути ефективним стилем у тому випадку, коли ви маєте певну владу, знаєте, що ваше рішення або підхід у даній ситуації правильні й ви маєте можливість наполягати на них. Однак це, імовірно, не той стиль, який ви прагнули б використовувати в особистих відносинах; ви прагнете ладнати з людьми, але стиль конкуренції може викликати в них почуття відчуження. А якщо ви

застосовуєте такий стиль у ситуації, коли не маєте достатньо влади, наприклад, коли з якогось питання ваша точка зору розходиться з точкою зору начальника, ви можете «обпектись».

Приклади тих випадків, коли слід використовувати цей стиль:

- результат дуже важливий для вас, і ви робите більшу ставку на свій варіант вирішення проблеми, що виникла;

- ви маєте достатньо авторитету для ухвалення рішення;

- рішення потрібно прийняти швидко й у вас є досить влади для цього;

- ви відчуваєте, що у вас нема іншого вибору й що вам нема чого втрачати;

- ви перебуваєте в критичній ситуації, яка вимагає миттєвого реагування;

- ви повинні прийняти непопулярне рішення, але вам необхідно діяти й у вас досить повноважень для вибору цього кроку;

- ворожість досягла такого рівня, який визначається як небезпечний і далі буде підтримуватися обставинами, що ускладнюються;

- жодна зі сторін не вважає конфліктну поведінку неприйнятною або неприпустимію;

- одна зі сторін втратила надію досягти своєї мети якими-небудь іншими засобами, крім боротьби, після того, як були обдумані або випробувані інші стилі поведінки й відхилені як непридатні;

- суб'єктивна оцінка можливості перемоги досить висока.

Коли ви використовуєте цей підхід, можете бути не дуже популярними, але завоюєте прихильників, якщо отримаєте позитивний результат. Але якщо вашою основною метою є популярність і добрі стосунки з усіма, то цей стиль використовувати не слід, він рекомендується скоріше в тих випадках, коли запропоноване вами вирішення проблеми має для вас велике значення, коли відчуваєте, що для реалізації вам необхідно діяти швидко, і коли ви вірите в перемогу, тому що маєте для цього достатньо волі й влади.

Конфліктна поведінка може набирати форми таких тактик, які розглядаються як дії, спрямовані на блокування досягнення протилежною стороною її прагнень, цілей, намірів.

Тактики, які застосовують у конфліктній поведінці

а) *Демонстрація посилення власних ресурсів*. Ця тактика полягає в тому, що одна зі сторін інформує іншу про те, що в неї є реальна можливість настільки збільшити власні ресурси, що вони будуть значною мірою перевищувати ресурси іншої сторони. Наслідки: інша сторона може піти на додаткову мобілізацію власних ресурсів або на поступки, якщо оцінить свою позицію як більш слабку.

б) *Вичікування, утримання попереднього стану*. Ця тактика часто застосовується з метою одержати додаткову інформацію про іншу сторону. Вичікування, відсутність дій створюють свого роду ситуацію невизначеності. Напруження та невизначеність, відсутність дій змушують одну із сторін конфлікту зробити якісь дії, можливо помилкові. Інша сторона, користуючись цим, отримує переваги.

в) *Ризик*. Розрахована на несподіваний ефект – серія швидко наступаючих одна за одною максимально ефективних дій.

г) *Примус*. Найчастіше застосовується більш сильною стороною. Може поставити слабку сторону в умову дефіциту часу для прийняття рішення.

д) *Маніпуляції, дезінформація, блеф*. Ці тактики досить поширені. Кожен з учасників прагне приховати свої слабкі сторони. У суперника зумисно формують неправильні уявлення про себе, ховають слабкі сторони і демонструють переваги, яких немає, сторона розраховує на те, що супротивник стане будувати свою поведінку на основі отриманої дезінформації.

Рефлексивне управління суперником у спорті.

Майстерність спортивного педагога визначається умінням вибрати оптимальну поведінку спортсмена в процесі змагальної діяльності. У сучасному спорті велике значення приділяється тактичній підготовці. Особливе місце займає тактика у випадках, коли спортивна діяльність протікає в умовах постійної і швидкої зміни змагальних ситуацій.

Діяльність у спортивному конфлікті вимагає від спортсмена постійного інформаційного вибору. Це обумовлено тим, що плавцю, фігуристу, футболісту доводиться мати справу з великою кількістю складної інформації техніко-тактичного і психологічного характеру, яка повинна співвідноситися із завданнями, що ставлять перед спортсменом у кожній ситуації поєдинку. Особливо важливе співвідношення сприйманої інформації з конкретними завданнями поєдинку в моменти, що завжди характеризуються дефіцитом часу і дистанційних лімітів.

У спорті конфліктність ситуації визначається виникаючими ускладненнями сприйняття, ухвалення рішення і реалізації дій через їхню велику розмаїтість, дефіцитом часу, просторовими лімітами, недостатністю інформації, маскуванню дійсних намірів, невизначеністю моменту початку дій тощо. Перераховані характеристики конфліктних ситуацій навмисне створюються суперником. Часто вони виникають через неадекватну діяльність партнерів по команді у спортивних іграх. Усе це ускладнює оцінювання ситуації, що створилася, виконання рухових дій, висуває підвищені вимоги до нервових процесів, підсилює психічну напруженість.

Тому в психології спорту актуальною є проблема рефлексивного управління суперником. Характеристики проблемних ситуацій з погляду психології адекватні визначенню конфліктних ситуацій у спорті, коли використовуються такі механізми впливу на суперника: демонстрація зусиль власних ресурсів; очікування, тобто психологічна атака; примус, тобто психологічний тиск; обманні маневри; ризик і ряд інших тактик.

Успіх у поєдинку значною мірою залежить від індивідуальних психологічних особливостей спортсмена, а конкретні види спорту, наприклад, легка атлетика, висувають до нього визначені вимоги і разом з тим формують якості особистості, необхідні для успішного здійснення змагальної діяльності. Дослідження особливостей особистості спортсменів-легкоатлетів високого класу дозволили визначити риси характеру, типові для найсильніших атлетів і які явно накладають свій відбиток на механізми процесів конфліктної взаємодії. Відчуття переваги і впевненості, самовпевненість і надмірно підвищена готовність у відстоюванні своїх прав, завзятість,

незговірливість, завищена цілеспрямованість, змагальна агресивність – усе це може призвести до такої тактики поведінки із суперниками, як демонстрація власних ресурсів і можливостей, тобто спортсмен яскраво демонструє свої техніко-тактичні задуми. У цій ситуації спортсмен занадто збуджений, надмірно активний, дратівливий, найчастіше втрачає самовладнання відносно своїх суперників.

Наступний механізм, що найчастіше використовується в змагальному періоді, – це очікування, коли планується зустріч на змаганнях з одним суперником, а на самих змаганнях відбувається зустріч з незнайомими суперниками, що призводить до неадекватності дії партнерів. Можна сказати, що суперник тримає свого партнера в невизначеності, використовуючи психологічну атаку. Обмеження і перекручування інформації шляхом застосування таких спеціальних прийомів викликає в суперника дефіцит чи надлишок інформації, що забезпечує виникнення стресової ситуації. Широко використовують помилкові маневри і блеф, коли спортсмен демонструє те, чим насправді не володіє належною мірою. Це яскраво виявляється безпосередньо перед стартом на біговій доріжці. Навіть своїм зовнішнім виглядом спортсмен може психологічно впливати на своїх суперників і в результаті впливати на досягнення певних показників.

Фігурне катання, наприклад, належить до тих видів спорту, у яких спортсмени не стикаються безпосередньо із суперниками під час виконання змагальних програм, а лише опосередковано впливають один на одного. Наслідком непрямого впливу на суперника є досягнутий результат у ході змагань. У процесі безпосередньої підготовки до виступу на змаганнях тактика фігуристів може змінюватись, на що можуть впливати різні фактори: жеребкування стартових номерів залежно від рівня підготовленості фігуриста може викликати використання або тактики очікування, або, навпаки, демонстрації, для того, щоб вплинути на психологічний настрій суперника. Використовується також тактика примусу, коли більш сильна, владна сторона змушує суперника до певних дій в умовах мінімальної кількості часу. Деякі фігуристи маскують свої можливості аж до виступу, інші ж, навпаки, широко демонструють суддям і суперникам

упевненість катання і свою технічну майстерність, що ще раз підтверджує, що найчастіше використовується тактика взаємодії і впливу на суперника у фігурному катанні – це демонстрація своїх ресурсів; поряд з нею використовують вичікування, примус, тактику ризику. Чим вищий рівень кваліфікації спортсмена, тим успішніший і різноманітніший діапазон застосування різних тактик впливу на суперника.

У плаванні найчастіше використовують тактику дезінформації як до змагань, так і під час проведення. Тактика ризику використовується плавцями під час виконання старту. Під час долаття дистанції ця тактика може бути використана, коли спортсмен упевнений у своїх силах. На початку дистанції дозволяє супернику піти вперед, а пропливши половину, збільшити швидкість і обійти його на дистанції.

Тактика очікування використовується під час пропливання дистанції, коли спортсмен чекає на подальші тактичні дії суперника. Тактика примусу може використовуватися в ході подолання дистанції: неочікувані прискорення часто примушують суперників до зміни тактичних дій. Тактика впливу застосовується у ході формування запливу.

Усі можливі варіанти рефлексивного управління діями суперника в силових видах спорту впливають безпосередньо з особливостей змагань. Конфліктна взаємодія спортсменів у цьому виді спорту протікає не прямо, а опосередовано, через снаряди – штангу, тобто безпосереднього контакту між учасниками змагань не відбувається. Однак, оскільки конфліктна ситуація все-таки має місце, то слід зазначити різні варіанти поведінки в ній спортсменів. По-перше – це використання тактики впливу. Цю тактику найчастіше використовують спортсмени нижчих розрядів. Великим недоліком є низька ефективність її застосування відносно спортсменів високих розрядів. Наступна з можливих тактик – ризик. До неї звертаються зазвичай під час заключних підходів до штанги. Ця тактика в більшості випадків використовується спортсменами, здебільшого орієнтованими на перемогу, чим на запобігання невдачі.

Найбільш ефективні тактики рефлексивного управління суперником у ході змагань із силових видів – це очікування

(спортсмен до останнього моменту утримує суперника в невизначеності щодо своїх намірів) і дезінформація, коли спортсмени в попередній заявці замовляють завищену вагу, вказуючи тим самим, на свої високі домагання, змушуючи суперника нервувати, коливатися, підлаштовувати свої дії під нав'язану модель, вдаватися до нераціональних тактик поведінки.

У художній гімнастиці тактична підготовка відіграє незначну роль, тому що психологічна підготовка в цьому виді спрямована на особистість, а не на міжособистісні взаємодії. Частіше використовується гімнастками і заохочується тренерами тактика демонстрації фізичної підготовленості, майстерності, впевненості у результаті виступу безпосередньо й у період розминки. Можна помітити, що передбачувана чемпіонка в період, що дається для розминки, займає центральну частину килима, у стрибкових комбінаціях – основні діагоналі, тоді як інші гімнастки «уступають їй дорогу». У таких випадках тренери орієнтують своїх гімнасток концентрувати увагу не на переваги суперниць, а на виконання наступних вправ, їх основних елементів. Особливо важлива впевненість, що підкреслюється і демонструється для спортсменок з однаковим рівнем технічної підготовки. Це (частково) тактика дезінформації.

Підводячи підсумок, відзначимо, що механізми рефлексивного управління суперником у ході змагання використовується досить широко. Арсенал тактик конфліктної взаємодії, що використовується кожним спортсменом окремо, визначається рядом факторів: рівнем спортивної майстерності, наявністю змагального досвіду, рівнем кваліфікації суперників, індивідуальними психологічними якостями спортсмена, особливостями конкретно сформованої змагальної ситуації тощо. Але не викликає сумнівів факт, що рефлексивне управління поведінкою суперника значно підвищує ефективність змагальної діяльності спортсменів.

Маніпуляції в педагогічній взаємодії

Іноді для отримання бажаного люди вдаються до «нечесної гри», дезінформації або неповної інформації. Відразу слід сказати, що така взаємодія не припустима з боку тренера по відношенню до учнів або спортсменів. Тренер повинен не приховувати від батьків і спортсменів плюси, мінуси та очікувані

ризиками того чи іншого виду спорту. Маніпуляціям в будь-якому спілкуванні потрібно протистояти.

Маніпуляція – це вид психологічного впливу, майстерне виконання якого веде до прихованої зміни в іншій людині намірів, що не збігається з її актуально існуючими бажаннями. Маніпулятивний вплив на опонента у спілкуванні є не що інше, як тиск. Але на відміну від прямого, відкритого тиску він виступає у прихованій, замаскованій формі, наприклад, маніпуляцією є такі ситуації:

- прохання увійти у становище та спонукати до дії, яка не вигідна або нашкодить опоненту;
- демонстративна критика та висміювання точки зору опонента;
- посилення на авторитетну особу, яка не схвалює дії опонента;
- залякування опонента;
- улесливі слова опоненту.

Управління конфліктами в організаціях

Спортивна команда, учнівський колектив, педагогічний колектив є певними організаційними утвореннями, які функціонують та розвиваються під впливом управлінських рішень. На керівника, менеджера покладаються обов'язки створення здорового мікроклімату в організації, запобігання конфліктів, а в разі їх виникнення – врегулювання. Управління конфліктами як складний процес включає такі види діяльності:

- прогнозування конфліктів й оцінювання їх функціональної спрямованості;
- запобігання або стимулювання конфлікту;
- врегулювання конфлікту;
- вирішення конфлікту.

Прогнозування конфлікту – це один з найважливіших видів діяльності суб'єкта управління, воно спрямоване на виявлення причин даного конфлікту в потенційному розвитку.

Основними джерелами прогнозування конфліктів є вивчення об'єктивних і суб'єктивних умов та факторів взаємодії між людьми, а також їхніх індивідуально-психологічних особливостей. У колективі, наприклад, такими умовами і

факторами можуть бути: стиль управління; рівень соціальної напруженості; соціально-психологічний клімат, лідерство і мікрогрупи та інші соціально-психологічні явища.

Запобігання конфлікту – це вид діяльності суб'єкта управління, спрямований на недопущення виникнення конфлікту. Воно ґрунтується на їх прогнозуванні. На основі отриманої інформації про назрівання небажаного конфлікту проводиться активна діяльність з нейтралізації дії всього комплексу факторів, що його детермінують. Основними шляхами запобігання конфліктів в організаціях можуть бути:

- постійна турбота про задоволення потреб і прагнень співробітників;
- підбір і розстановка співробітників з урахуванням їхніх індивідуально-психологічних особливостей;
- дотримання принципу соціальної справедливості в будь-яких рішеннях, які зачіпають інтереси колективу й особистості.

Стимулювання конфлікту – це вид діяльності суб'єкта управління, спрямований на провокацію та виклик конфлікту, який вже назріває та протікає латентно, приховано. Прихований конфлікт псує мікроклімат та знижує продуктивність і привабливість праці. Стимулювання виправдане по відношенню до конструктивних конфліктів.

Засоби стимулювання конфліктів: винесення проблемного питання для обговорення на зборах, нараді, семінарі; критика на нараді ситуації, що склалася.

Регулювання конфлікту – вид діяльності суб'єкта управління, спрямований на послаблення й обмеження конфлікту, забезпечення його розвитку в бік вирішення. Він як складний процес передбачає ряд етапів, які важливо враховувати в управлінській діяльності:

I етап. Визнання реальності конфлікту конфліктуючими сторонами.

II етап. Легітимізація конфлікту, тобто досягнення узгодженості між конфліктуючими сторонами щодо визнання та дотримання встановлених норм і правил конфліктної взаємодії.

III етап. Інституціалізація конфлікту, тобто створення відповідних органів, робочих груп із врегулювання конфліктної взаємодії.

Вирішення конфлікту – це вид діяльності суб'єкта управління, пов'язаний із завершенням конфлікту, заключний етап управління конфліктом. Воно може бути повним і неповним. Повне вирішення досягається при усуненні причин, предмета конфлікту і конфліктних ситуацій. Неповне вирішення конфлікту відбувається тоді, коли усуваються не всі причини або конфліктні ситуації.

Способи вирішення конфлікту:

- адміністративний (звільнення, переведення на іншу роботу, рішення суду тощо);
- педагогічний (бесіда, переконання, прохання, роз'яснення тощо).

ЗАПИТАННЯ Й ЗАВДАННЯ

- Чому для вирішення конфлікту потрібно змінювати власну поведінку?
- Що означає вирішити конфлікт? Які способи вирішення конфліктів частіше застосовують на практиці?
- Які способи вирішення конфліктів є найбільш ефективними, що може не спрацювати?
- Чим відрізняються способи вирішення конфлікту на об'єктивному та суб'єктивному рівнях?
- Дайте характеристику переговорним стилям поведінки у конфлікті: пристосування, компроміс, співробітництво. Визначте переваги та недоліки кожного.
- Дайте характеристику індивідуальним стилям поведінки у конфлікті: ухилення, суперництво. Визначте переваги та недоліки кожного.
- Пригадайте, з якими видами маніпуляцій вам доводилось стикатись. Чому маніпуляціям потрібно протидіяти?
- Проаналізуйте, в яких управлінських діях тренера або вчителя здійснюються прогнозування конфлікту в команді (класі); запобігання конфлікту; регулювання та вирішення конфлікту.

ПРАКТИКУМ

Вправа 1. Існує п'ять основних стилів вирішення конфлікту, які пов'язані зі спільним джерелом будь-якого конфлікту – незбіганням інтересів двох або більше сторін.

Ваш стиль поведінки в конкретній ситуації визначається тією мірою, якою ви хочете задовольнити власні інтереси (діючи пасивно чи активно) й інтереси іншої сторони (спільно чи індивідуально). Усі названі стилі поведінки представлені у сітці Томаса-Кілмена, яка допоможе вам визначити власний стиль і стиль іншої людини. Для цього дайте відповідь на запитання, які характеризують вашу реакцію на конфлікт.

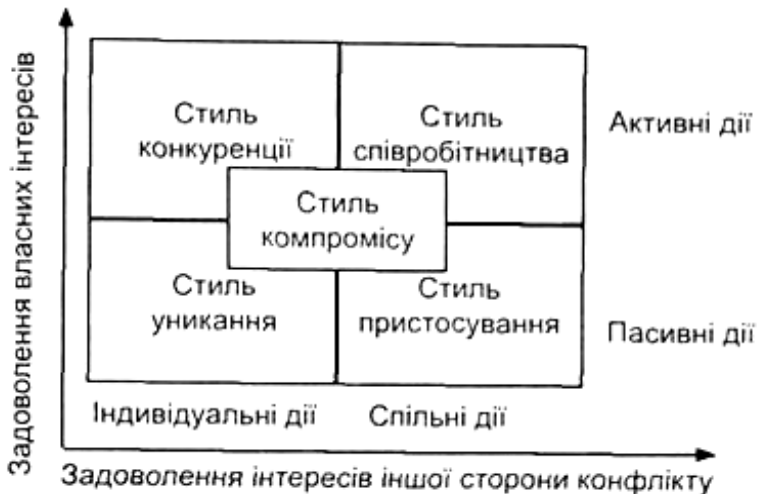
Чи пасивні ваші дії? Якщо так, то ви намагаєтеся вийти із конфлікту.

Чи активні ваші дії? Якщо так, то ви вживаєте спроби вирішити конфлікт.

Чи вважаєте ви за краще спільні дії? Якщо так, то ви будете намагатися вирішити конфлікт разом із іншою людиною чи групою людей, які в ньому беруть участь.

Чи вважаєте ви за краще індивідуальні дії? Якщо так, то ви будете шукати свій шлях вирішення проблеми.

Сітка Томаса – Кілмена



Свій стиль поведінки визначте по сітці. Компроміс рівною мірою включає спільну й індивідуальну діяльність, а також пасивну й активну поведінку.

Вправа 2. Для вибору оптимального стилю поведінки в конфліктній ситуації ознайомтесь із «Картою можливостей». Проаналізуйте можливі підходи і результати їх застосування у конкретній конфліктній ситуації, склавши карту можливостей.

Карта можливостей

1. Опис конфлікту.
2. Чи одиничний це конфлікт?
3. Чи повторюється цей конфлікт?

Можливий підхід (детальний опис)	Можливі реакції іншої сторони	Вірогідність реакції (від 1 до 5)	Бажаність результату (від 1 до 5)	Сумарна оцінка (вірогідність бажаності)
Конкуренція				
Компроміс				
Уникання				
Співробітництво				
Пристосування				

Шкала оцінок:

- 1 – найменш вірогідна (бажана);
- 3 – середня вірогідність (бажана);
- 5 – найбільш вірогідна (бажана).

Вправа 3. Використання техніки сили розуму для підвищення творчих можливостей і зміни себе (індивідуальний тренінг). Техніка сили розуму базується на вивільненні і розвитку внутрішньої творчої енергії, творчого мисленнєвого бачення, інтуїції, уяви.

Три стадії змінити себе.

1. Визначіть, що ви хочете в собі змінити або яким стати.
2. Використайте процес складання сценарію подумки, щоб уявити себе в новій ролі.
3. Втілюйте свій новий сценарій у життя.

Вправа 4. Мозковий штурм.

Перший етап. Візьміть аркуш паперу і розділіть його на дві колонки. Одну половину назвіть «Риси характеру, яких я хочу позбутися», іншу – «Риси характеру, яких я хочу набути». Розслабтеся, потім подивіться на першу половину аркуша, почніть «мозковий штурм» і швидко запишіть усі риси, яких ви

хочете позбутися (5–6 рис). Потім на другій половині також швидко запишіть усі риси, яких ви хочете набути.

Другий етап – установіть пріоритети рис характеру. Щоб зробити це, прогляньте ваш список із першої колонки і для кожної риси запропонуйте протилежну, яку ви б хотіли набути, і запишіть у другій колонці. Після цього викресліть ту рису, якої б хотіли позбутися.

Третій етап – розгляньте кожну рису в списку і визначіть, наскільки вона важлива для вас, привласнюючи їй букви: А (дуже важлива), Б (важлива), В (бажано мати, але не так важливо).

Тепер ви можете працювати над розвитком важливих для вас рис.

Вправа 5. Використання кольору, щоб стати більш дружелюбним і динамічним. Час – 5-10 хв.

Уявіть себе в ситуації, в якій більше проявите риси характеру, які хочете мати – у цьому випадку дружелюбність і динамічність, і подумки грайте роль якомога природніше. Завершіть уявленням того, як вас оточує колір, який асоціюється з цими якостями, наприклад, червоний.

Приклад. Ви запрошені у гості. Інші запрошені вам невідомі. Уявіть: ви відчиняєте двері і заходите до кімнати, зустріч у розпалі. Люди говорять із ентузіазмом, сміються, посміхаються. Ви помічаєте людей, які стоять посеред кімнати. У вас виникає до них інтерес. Без вагань підходите до них, широко посміхаєтеся і вітаєтеся. Потім щось говорите, щоб відразу зав'язати розмову, наприклад, ви чули, що вони говорять про вашого спільного знайомого. Що б ви не сказали, говоріть упевнено, так, щоб інші слухали вас і реагували на те, про що ви говорите. Ви завершуєте розмову, обмінявшись номерами телефонів. Потім ввічливо вибачаєтеся і переходите до іншої людини чи групи людей. Коли ви це робите, то знову відчуваєте впевненість і точно знаєте, що сказати. Весь час уявляйте колір, який символізує особисті якості, які виявляєте, – дружелюбність і динамічність. Вам здається, що він оточує вас і яскраво випромінюється.

Вправа 6. Використання образу тварини, щоб стати більш привітним і дружелюбним. Час – 5-10 хв.

Під час використання методу уявіть себе твариною, яка символізує якості, яких ви хочете набути. Потім уявіть себе в ситуації, в якій хочете проявити ці якості. Пізніше цей образ допоможе вам так вести себе в реальному житті, тому що ви будете діяти, підкоряючись відчуттям, які пов'язані з цим образом.

Вправа 7. Використання образу спеціаліста, щоб стати більш компетентним. Час – 5-10 хв.

Цей метод особливо підходить тоді, коли вам потрібно відчути силу, впевненість або авторитет у професійній діяльності.

Заплющіть очі і розслабтесь. Уявіть себе тренером команди або спортсменом – переможцем Олімпійських ігор. Ви – гість телевізійної передачі, вам спокійно і комфортно, ви прекрасно інформовані в своїй галузі і готові відповідати на будь-які запитання. Включаються телекамери і ведучий починає інтерв'ю. Коли ви відповідаєте на його запитання, він уважно слухає і здається, що на нього справляють враження ваші глибокі пізнання в цій галузі. Продовжуйте свою бесіду, відповідаючи на питання. Зверніть увагу, як приємно відчувати компетентність і висловлювати свої почуття і думки. Тепер, якщо створюється яка-небудь життєва ситуація, в якій ви бажаєте, щоб вас вважали авторитетним, згадайте цей тренінг.

Вправа 8. Аналіз педагогічних ситуацій.

Ситуація 1

Учень 8-го класу Іванко отримав з математики за відповідь біля дошки погану оцінку. Староста класу, в присутності якої батько хлопчика колись побив його, попросила вчительку не ставити оцінку в щоденник, пояснивши, чим це закінчиться, якщо батько дізнається про чергову невдачу Іванка. Учителька насварила дівчинку, звинувативши її в тому, що вона виходить за рамки обов'язків старости, поставила «двійку» хлопчику в щоденник. До цього випадку учні поважали педагога, але тепер між ними виникла смуга відчуження.

Дайте відповідь на такі запитання:

1) Який стиль поведінки вибрала вчителька?

2) Як виглядав би результат конфліктної ситуації, якби вчителька застосувала інші стилі поведінки?

3) Яке ваше рішення?

Ситуація 2

У школі був «важкий» 7-Б клас. До кінця першої чверті в ньому змінилося два класних керівники, після чого призначили нового – В. П. Вона спробувала відмовитися, але не вийшло. Під час проведення уроку в цьому класі, хвилин за десять до перерви, вчителька оголосила, що буде у них класним керівником. І тут почувся голос Кузнецова з останньої парті: «Нічого! Подивимося! Не перша і не остання». В класі відразу стало тихо. Хтось засміявся.

Першим бажанням педагога було грюкнути дверима і вийти з класу. Але вона переборола себе, змусила заспокоїтися, подумала: «Зроблю вигляд, що нічого не чула. Ні, учні не повірять. Вигнати Кузнецова із класу? Тоді змушу інших слухатися, але чи змушу поважати себе?» І тоді вона вирішила бути повністю відвертою з учнями. «Я знаю, – сказала вона, – ви не хочете, щоб я у вас була класним керівником, повірте, що і я цього не хочу. За наказом директора я змушена була іти у ваш клас. Що б ви зробили на моєму місці? А може ще спрацюємося? В будь-якому випадку обіцяю, якщо ми не зможемо зрозуміти один одного, я усе зроблю, щоб не бути вашим класним керівником».

Який стиль поведінки вибрала вчителька в конфліктній ситуації? Обґрунтуйте його ефективність.

Ситуація 3

Спортсмен 12 років вирішив зірвати тренування, він сховався серед спортивного інвентарю і почав чекати тренера. Увійшовши до зали, тренер побачив, як учні завмерли і чогось чекали. Він звернув увагу, що головного бешкетника – Миколки – немає. Через погляди хлопців педагог здогадався, де він знаходиться, тим більше, що підлітка видав його ж лікоть. Учитель знайшов цікаве вирішення своїх подальших педагогічних дій, а ви зможете? Сформулюйте проблему і запропонуйте варіант її вирішення.

Ситуація 4

Семикласники вирішили зірвати урок фізкультури нового вчителя. Попередній педагог дозволяв займатися абияк, ставив гарні оцінки. Новий у своїх вимогах був твердий, здавалося, занадто суворий. Він не сподобався – учні почали з ним боротися, міркуючи: він нам робить погано – ми йому робимо погано. Ініціатором бойкоту став Вітя І. – міцний, сильний, але не дуже працьовитий лідер. «Друзі, – запропонував він, – вчитель заходить до спортивного залу, а ми його не бачимо. Зрозуміли?! Кричимо, розмовляємо, стрибаємо. Нехай хоч розірветься – не реагуємо». Вчитель заходить до класу. На нього ніхто не звертає уваги. По очах хлопців, по фальшивій їхній збудженості вчитель здогадується про бойкот. Чому виник конфлікт? Чи можна було його уникнути? Якими особистими якостями повинен володіти вчитель, щоб правильно зорієнтуватися у подібній педагогічній ситуації? Що робити вчителю? Запропонуйте свій варіант виходу із конфліктної ситуації.

Ситуація 5

Йде заняття з боксу. Тренер пояснює техніку виконання вправи і наприкінці запитує, чи усім зрозуміло. Один зі спортсменів підняв руку і сказав, що йому дещо не зрозуміло, на що тренер відповів, що він уже розклав усе і розповів детально, не зрозуміти міг тільки нерозумний учень. Дайте оцінку діям тренера. Поміркуйте, чи міг педагог ще раз розказати, або ж відповісти не так грубо? Запропонуйте своє рішення.

Ситуація 6

Тренер захоплено розповідає про досягнення одного із видатних спортсменів. Двоє учнів його зовсім не слухають і постійно про щось говорять. Тренер м'яко кладе одному із них руку на плече. Хвилина тиші і знову бубонять. Що б ви зробили на місці тренера?

Ситуація 7

Розмова тренера із батьками: «Що ж ви з власним сином справитися не можете? Прогулює, грубить, завдань не виконує! Якщо ще хоч одне порушення, я обіцяю – виставлю його із тренування. Так що вживайте заходів! Я вас попередив». Яке почуття пережили батьки учня після розмови з учителем? Дайте

оцінку поведінці вчителя. Як слід вести бесіду з батьками? Ваші педагогічні дії і план розмови?

Вправа 9. Визначіть стиль поведінки в конфліктній ситуації.

Опитувальник Томаса

1. А. Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за вирішення спірного питання.

Б. Чим обговорювати те, у чому ми розходимося, я намагаюся звернути увагу на те, з чим ми обоє згодні.

2. А. Я намагаюся знайти компромісне рішення.

Б. Я намагаюся залагодити справу з урахуванням інтересів іншого і моїх власних.

3. А. Зазвичай я наполегливо прагну домогтися свого.

Б. Я намагаюся заспокоїти іншого і головним чином зберегти наші відносини.

4. А. Я намагаюся знайти компромісне рішення.

Б. Іноді я жертвую своїми власними інтересами заради інтересів іншої людини.

5. А. Улагоджуючи спірну ситуацію, я весь час намагаюся знайти підтримку в іншого.

Б. Я намагаюся зробити все, щоб уникнути марної напруженості.

6. А. Я намагаюся уникнути неприємностей для себе.

Б. Я намагаюся домогтися свого.

7. А. Я намагаюся відкласти рішення спірного питання для того, щоб згодом вирішити його остаточно.

Б. Я вважаю за можливе в чомусь поступитися, щоб досягти іншого.

8. А. Зазвичай я наполегливо прагну домогтися свого.

Б. Я передовсім намагаюся ясно визначити те, в чому полягають всі порушені інтереси.

9. А. Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності.

Б. Я докладаю зусилля, щоб домогтися свого.

10. А. Я твердо прагну домогтися свого.

Б. Я намагаюся знайти компромісне рішення.

11. А. Передовсім я намагаюся ясно визначити, в чому полягають порушені спірні питання.

Б. Я намагаюся заспокоїти іншого і головним чином зберегти наші стосунки.

12. А. Найчастіше я уникаю займати позицію, яка може викликати суперечки.

Б. Я даю можливість іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також йде мені назустріч.

13. А. Я пропоную середню позицію.

Б. Я наполягаю, щоб було зроблено по-моєму.

14. А. Я повідомляю іншому свою точку зору і запитую про його думку.

Б. Я намагаюся показати іншому логіку і переваги моїх поглядів.

15. А. Я намагаюся заспокоїти іншого і головним чином зберегти наші стосунки.

Б. Я намагаюся зробити так, щоб уникнути напруженості.

16. А. Я намагаюся не зачепити почуттів іншого.

Б. Я намагаюся переконати іншого в перевагах моєї позиції.

17. А. Зазвичай я наполегливо прагну домогтися свого.

Б. Я намагаюся зробити все, щоб уникнути марної напруженості.

18. А. Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість настояти на своєму.

Б. Я даю можливість іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також йде мені назустріч.

19. А. Передовсім я намагаюся ясно визначити те, в чому полягають всі порушені питання та інтереси.

Б. Я намагаюся відкласти рішення спірного питання для того, щоб згодом вирішити його остаточно.

20. А. Я намагаюся негайно подолати наші розбіжності.

Б. Я намагаюся знайти найкраще поєднання вигод і втрат для обох сторін.

21. А. Ведучи переговори, я намагаюся бути уважним до бажань іншого.

Б. Я завжди схильюся до прямого обговорення проблеми і їх спільного вирішення.

22. А. Я намагаюся знайти позицію, яка знаходиться посередині між моєю позицією і точкою зору іншої людини.

Б. Я відстоюю свої бажання.

23. А. Зазвичай, я стурбований тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.

Б. Іноді я даю можливість іншим взяти на себе відповідальність за вирішення спірного питання.

24. А. Якщо позиція іншого здається мені дуже важливою, я постараюся піти назустріч його бажанням.

Б. Я намагаюся переконати іншого прийти до компромісу.

25. А. Я намагаюся показати іншому логіку і переваги моїх поглядів.

Б. Ведучи переговори, я намагаюся бути уважним до бажань іншого.

26. А. Я пропоную середню позицію.

Б. Я майже завжди заклопотаний тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.

27. А. Найчастіше я уникаю займати позицію, яка може викликати суперечки.

Б. Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість настояти на своєму.

28. А. Зазвичай я наполегливо прагну домогтися свого.

Б. Улагоджуючи ситуацію, я зазвичай намагаюся знайти підтримку в іншого.

29. А. Я пропоную середню позицію.

Б. Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності.

30. А. Я намагаюся не зачепити почуттів іншого.

Б. Я завжди займаю таку позицію в спірному питанні, щоб ми спільно з іншою людиною могли домогтися успіху.

Бланк опитувальника

1		6		11		16		21		26	
2		7		12		17		22		27	
3		8		13		18		23		28	
4		9		14		19		24		29	
5		10		15		20		25		30	

Ключ до опитувальника

1. Суперництво: 3А, 6В, 8А, 9В, 10А, 13В, 14В, 16В, 17А, 22В, 25А, 28А.

2. Співробітництво: 2В, 5А, 8В, 11А, 14А, 19А, 20А, 21В, 23В, 26В, 28В, 30В.
3. Компроміс 2А, 4А, 7В, 10В, 12В, 13А, 18В, 22А, 23А, 24, 26А, 29А.
4. Ухилення: 1А, 5В, 6А, 7А, 9А, 12А, 15В, 17В, 19В, 20В, 27А, 29В.
5. Пристосування: 1В, 3В, 4В, 11В, 15А, 16А, 18А, 21А, 24А, 25, 27В, 30А.

Суперництво – прагнення досягти своїх інтересів на шкоду іншому. Співробітництво – учасники ситуації приходять до альтернативи, яка повністю задовольняє інтереси обох сторін. Компроміс – угода на основі взаємних поступок; пропозиція варіанту знімає виникле протиріччя. Ухилення – відсутність прагнення до кооперації, відсутність тенденції до досягнення власних цілей. Пристосування – принесення в жертву власних інтересів заради іншого.

Обробка результатів

У ключі кожна відповідь А дає уявлення про кількісне вираження суперництва, співпраці, компромісу, ухилення і пристосування. Якщо відповідь збігається із зазначеним у ключі, йому присвоюється значення 1, якщо не збігається, то присвоюється значення 0. Кількість балів, набраних індивідом за кожною шкалою, дає уявлення про вираженість у нього тенденції до прояву відповідних форм поведінки в конфліктних ситуаціях.

Заповніть карту самооцінки та самовдосконалення комунікативних умінь

Педагогічні якості, уміння та здібності	Ступінь прояву якості, уміння (високий, середній, низький)	Шляхи та методи самовдосконалення
Стилі поведінки в конфлікті Конкуренція Співробітництво Компроміс Ухилення Пристосування		

Література

Основна

1. Петровська ТВ. Майстерність спортивного педагога: навч. посібник. Київ: Олімпійська л-ра; 2015. 184 с.
2. Радчук ВМ, Тельман АГ. Психологія конфліктів: навч.-метод. посібник. Чернівці: Рута; 2004. 104 с.

Допоміжна

3. Ложкін ГВ, Сьомін СВ, Петровська ТВ, Кисельова ОО. Конфлікти у сумісній діяльності. Київ: «Сфера» ІП АПН України Асоціація психіатрів України; 1997. 233 с.
4. Петровська ТВ, Кудерміна ОІ. Прогнозування міжособистісних конфліктів в спортивно-педагогічній взаємодії. В: Конфлікти в педагогічній взаємодії. Зб. доповідей науково-практичної конференції; 1997; Вінниця. Вінниця; 1997:242-244.
5. Петровська ТВ. Механізми виникнення конфліктів в спортивно-педагогічній взаємодії. В: Конфлікти в педагогічній взаємодії. Зб. доповідей науково-практичної конференції; 1997; Вінниця. Вінниця; 1997:244-246.
6. Романенко ОВ, Лукашенко МЮ. Особливості поведінки в конфліктних ситуаціях осіб із різним рівнем тривожності. Юридична психологія. 2017;2:21-29.

ПЕДАГОГІЧНА ТВОРЧІСТЬ

Ключові поняття: творча установка, пам'ять, фантазія, інтуїція, творче педагогічне мислення.

- **Творчість у спортивно-педагогічній діяльності**
- **Характеристики творчої особистості педагога**

Творчість у спортивно-педагогічній діяльності

Творчість виявляється в самоактуалізації, що є вершиною людських потреб. Творча людина, яка змогла реалізуватися, почуває себе щасливою, так вважають люди творчих професій та психологи. Творча особистість знаходить задоволення не стільки в досягненні мети творчості, скільки в самому його процесі. **Творчість** – це діяльність, що породжує щось якісно нове, неповторне й оригінальне. Проблемі творчості присвячено безліч наукових досліджень.

Проектувальний і конструктивний компоненти педагогічної діяльності передбачають якомога більше саме творчої складової. Значна частина педагогічної діяльності безпосередньо полягає в її плануванні й прогнозуванні. Це втілюється в побудові перспективних планів, постановці завдань, проектуванні якостей, які повинні бути виховані, установленні обсягу й змісту видів спортивної діяльності. Безпосереднім проявом конструктивної діяльності є система планування навчально-виховної й спортивної роботи. До структури конструктивних здатностей входять такі компоненти: педагогічне передбачення, педагогічна уява, педагогічна інтуїція, а також уміння планувати свою роботу, формулювати цілі й завдання педагогічного процесу. Творчість – одне зі складних і таємничих явищ людського життя. Їй властиві одночасно і знання відомого, і фантазія, і опора на закономірність і випадковість.

Якщо очевидно, що створення раніше нікому не відомої, принципово нової системи навчання або тренування, що дозволяє просунути вперед практику – творчість, то чи можна вважати творчістю методичний прийом, відкритий для себе вчителем, вдале вирішення педагогічного завдання? Безсумнівно. Тому бачимо, що поділ педагогічної діяльності на творчу і нетворчу виявляється дуже умовним. Новаторство завжди пов'язане з

нестандартними підходами, нешаблонним вирішенням педагогічних проблем.

Розглянемо аспекти творчості як наукової проблеми. Психолог В. Клименко зазначає, що вищу насолоду та натхнення людина переживає не тільки від результату роботи, а від своїх дій у процесі творчості, в результаті якого народжується матеріальний предмет чи наукова думка, художній образ тощо. Механізм творчості – здатність генерувати нові думки, почуття й образи; робити відкриття та винаходи, створювати художні образи. Творчість виявляється у свободі думки і дії.

Н. Карпенко так розділяє поняття «творчість» та «креативність». Творчість – це специфічний процес, що веде до створення нового, креативність – це здатність людини до конструктивного, нестандартного мислення. Дослідниками творчості креативний процес розглядається як форма інтелектуальної активності в проблемному пошуку. Тобто, це свідомо і цілеспрямована спроба розширити наявні межі знань, зруйнувати обмеження, розглянути проблему з позиції її адаптації до нових вимог та запитів суспільства. Креативність часто пов'язують із необхідністю адаптації та соціалізації до нових умов та потреб. Креативне рішення іноді вимагає перекомбінування старих елементів у нові конфігурації залежно від того, що необхідно у певний момент.

Отже, творчість як форма інтелектуальної активності людини – багатогранне явище, яке може проявлятися у безлічі варіантах:

- як здатність адаптивно реагувати на потребу в нових підходах;
- як здатність осмислено впроваджувати в життя щось нове;
- як процес адаптації, що породжує гнучкість і підвищує можливості росту і виживання;
- як процес створення нового продукту;
- як результат процесу створення нового продукту;
- новим продуктом творчості може бути як процес (наприклад, нова технологія), так і сам продукт (матеріальні і духовні цінності);

- характеристиками цих нових продуктів, процесів є їхня новизна, оригінальність, доцільність, валідність, здатність задовольняти потреби, адекватність.

Психолог В. Моляко виділяє ряд принципів організації творчого процесу:

- адекватного оцінювання (або принцип розуміння);
- проєктування (формування гіпотези чи гіпотез);
- конструювання конкретних структур та функцій;
- апробації нових продуктів (рішень);
- реалізації та тиражування продуктів творчої діяльності.

Усі ці принципи розкривають організаційну модель вирішення нових творчих завдань, оскільки творчий процес включає саме такі суттєво важливі складові як оцінювання, еталонування, розуміння, формування гіпотези, проєкту, апробація нового продукту відповідно до бажаних функцій, а надалі вже мова може йти про відповідне впровадження нового продукту у відповідну нішу, чи додавання його до вже існуючих, коли цей продукт може бути конкурентним, або гармонізуючим. Отже, підготовка фахівців – це фактично підготовка їх до творчої діяльності.

Домінанта творчості, в концепції В. Моляко, стає фактично обов'язковою складовою професійної освіти на різних етапах, включаючи етапи підвищення кваліфікації, оволодіння нових професій, що потребує впровадження у повсякденне життя, в підготовку спеціалістів на усіх щаблях освітньої ієрархії психологічні технології навчання творчості, творчого тренінгу.

Характеристики творчої особистості педагога

Процес творчості забезпечується індивідуально-психологічними особливостями педагога:

- *перцептивними*: зосередженість уваги, вразливість, сприйняття;
- *інтелектуальними*: інтуїція, фантазія, вигадка, широта знань, дар передбачення;
- *характерологічними*: відхилення від шаблону, оригінальність, ініціативність, висока самоорганізація, відсутність боязні нового, небажання чекати вказівок.

Академік В. Моляко дає визначення творчій особистості як такої, що володіє стратегіями вирішення нових завдань, реалізує ці стратегії, здатна внести відповідні зміни у свою діяльність залежно від конкретних умов та власних можливостей. Інтелектуальні, вольові, емоційні якості особистості, що об'єднані творчими здібностями, розглядаються науковцем як детермінанта творчого потенціалу.

Детермінанти творчого потенціалу особистості (за В. Моляко):

1) домінування інтересів і мотивів до інтелектуальної діяльності;

2) емоційна зануреність у діяльність;

3) воля до вирішення складних завдань, до успіху;

4) загальне й естетичне задоволення від процесу і продуктів діяльності;

5) розуміння суті проблеми, завдання, ситуації;

6) безсвідоме, інтуїтивне вирішення проблеми («позалогічне»);

7) інтелектуальність у стратегіальній поведінці (особистісні можливості продукувати проекти);

8) багатоваріантність рішень;

9) швидкість оцінок, рішень, прогнозів;

10) мистецтво знаходити, вибирати (винахідливість).

Однією з особливостей творчої особистості є готовність до ризику. Вона впливає з того, що людина, яка має ідею, повинна мати сміливість реалізувати її. Виділяють такі важливі якості творчої особистості.

Потреба особистості в самоактуалізації. Виявляється в прагненні до можливо більш повного розвитку своїх можливостей, умінь, розкриття особистісних можливостей у педагогічній і спортивній діяльності.

Уява, що відтворює, припускає створення образів, що відповідають опису. Має значення в процесі створення планів, програм виховання і тренувальних занять.

Творча уява припускає самостійне створення образів, реалізованих в оригінальних і нових системах навчання, виховання, тренування. Синонімом є фантазія.

Фантазія дозволяє переробляти, комбінувати враження зовнішніх впливів, елементи знань і на їхній основі створювати нові уявлення, образи чи поняття. Вона як свідомий пошук випадків, що можуть виявитися корисними для вирішення завдань, є необхідною складовою частиною творчості. Допомогає педагогу передбачати свою діяльність, створювати плани майбутнього.

Інтуїція – це передбачення, угадування невідомого без усвідомлення шляхів, що ведуть до такого результату. Ознакою вірного інтуїтивного рішення є те, що при наступному аналізі педагог може його аргументувати.

Пам'ять – це процес запам'ятовування, збереження і відтворення того, що було в минулому досвіді. Педагогу, тренеру необхідно запам'ятати численну інформацію про індивідуально-психологічні особливості учнів, про стратегію і тактику організації навчальних і тренувальних занять. Кращому запам'ятовуванню сприяє встановлення асоціацій, тобто об'єктивних зв'язків між предметом і явищами, причиною і наслідком. Пам'ять може бути м'язовою, образною, словесно-логічною, емоційною.

М'язова пам'ять пов'язана з запам'ятовуванням, збереженням рухів, рухових зусиль і навичок.

Образна пам'ять – запам'ятовування, збереження і відтворення чуттєвих образів, предметів і явищ.

Словесно-логічна пам'ять – це запам'ятовування, збереження і відтворення того, що прочитано чи почуто. Словесно-логічній пам'яті належить провідна роль у засвоєнні знань. Її розвиток створює передумову для запам'ятовування і наступного використання даних під час вирішення конкретних завдань.

У процесі творчості тренер використовує одночасно кілька видів пам'яті, і, передовсім, образну і словесно-логічну, ступенем розвитку яких визначається запам'ятовування і наступне використання даних. Творчість проявляється у діставанні з пам'яті і комбінуванні елементів. При цьому застосовується творче мислення, яке характеризується створенням суб'єктивно нового продукту, що в педагогічній діяльності може виявлятися в

постановці нових цілей, удосконаленні системи навчання й оцінювання, створенні нових стимулів.

Педагогам із творчим складом мислення властиво:

- систематичний пошук ефективного вирішення педагогічних завдань;

- виявлення нових шляхів вирішення виникаючих проблем;

- безупинне удосконалювання індивідуального стилю діяльності;

- здатність відмовитися від сформованого стереотипу;

- здатність до швидкого переходу від відображально-пізнавальної діяльності (з'ясування завдання, оцінювання обставин) до конструктивно-творчої (створення задуму, розробка його плану);

- здатність до педагогічного передбачення.

ЗАПИТАННЯ Й ЗАВДАННЯ

➤ У чому полягає суть педагогічної творчості, чим вона відрізняється від інших видів творчості?

➤ Як ви розумієте вислів видатного педагога В. Сухомлинського: «Вільний час учителя – це корінь, який живить джерела педагогічної творчості»?

➤ Що таке, на вашу думку, педагогічна імпровізація?

➤ Проаналізуйте і випишіть у дві колонки з урахуванням рейтингу значущості 5-7 ваших особистісних якостей, які:

а) сприятимуть вашому професійно-творчому саморозвитку;

б) будуть стримувати ваш професійно-творчий саморозвиток.

➤ Назвіть проблеми, з якими найчастіше стикається педагог, який хоче виявити свої творчі здібності.

➤ Розробіть найбільш пріоритетні цілі й обґрунтуйте концептуальні засади власної авторської школи, якби ви її спробували розробити з урахуванням всього творчого.

➤ На вашу думку, в якому випадку, в яких ситуаціях оцінка стимулює інтерес, творче ставлення студента до предмета, який досліджується, а в яких, навпаки, знижує його інтерес?

➤ Від чого залежить творчість педагога-тренера: від досвіду роботи або від особистісних якостей? Обґрунтуйте свою відповідь.

➤ Чим різняться між собою творче мислення спортсмена і тренера?

➤ Хто з педагогів-класиків чи сучасних педагогів, тренерів є для вас уособленням педагогічної творчості?

➤ Поставте собі запитання: чи зможу я розвивати в своїх вихованцях допитливість, творче начало, стимулювати їхнє бажання стати кращими; чи здатний я до постійного самооновлення, творчого саморозвитку? Зробіть для себе на основі відповідей і роздумів відповідні висновки.

➤ Які запитання ставлять викладачі в процесі вирішення творчих завдань, навчальних проблем? Які б поставили ви? Чому?

➤ Чи існують ідеальні об'єктивні (соціальні, матеріальні) умови для творчості; суб'єктивні передумови для творчості (особистісні якості, здібності).

➤ Чи завжди виконується такий алгоритм творчого вирішення питання: виникнення проблеми; усвідомлення проблеми; формування задуму; втілення задуму; підготовка до вирішення; її вирішення; перевірка; корекція?

➤ У педагогічній творчості дуже багато непередбачуваного, несподіваного, хоча, з іншого боку, вона досить жорстко регламентована. Чи згодні ви, що у цьому полягає одне з основних протиріч педагогічної діяльності?

➤ Що мали на увазі стародавні римляни, коли стверджували: «Non scholae, sed ad vitae discimus» (Не для школи, а для життя вчимося)? Чи актуальне це висловлювання у руслі сьогодишньої теми?

➤ Під час якої форми роботи – індивідуальної чи колективної – ефективніше можна застосувати педагогічну творчість?

➤ Ознайомтесь із алгоритмом педагогічної імпровізації як різновидом творчого процесу (за В. Харькіним):

1-й етап – осяяння (інсайт). На цьому етапі відбувається несподіване інтуїтивне виявлення ідеї, оригінальний хід, парадоксальність думки;

2-й етап – логічне осмислення ідеї та вибір шляху її реалізації. Цей етап сильно спресований у часі і протікає майже миттєво;

3-й етап – публічна реалізація ідеї з інтуїтивно-логічною корекцією;

4-й етап – миттєвий інтуїтивно-логічний аналіз результату імпровізації.

Наведіть приклади осяяння і вирішення педагогічних ситуацій із застосуванням педагогічної імпровізації.

➤ Як би ви, як тренер, творчо вирішили таке педагогічне завдання: ваш вихованець не хоче займатися спортом. Прийшов тато і сказав, що він робить усе можливе для того, щоб його син прагнув добре вчитися і займатися спортом – у нього велика бібліотека, кожного місяця він із сином ходить на культурні заходи, у нього є потужний комп'ютер. Але проблема в тому, що у робочі дні тато не може брати участь у вихованні дитини.

➤ Придумайте якусь неймовірну ідею і переконайте присутніх у її доцільності (наприклад, сьогодні ж заснувати компанію з виробництва велосипедів із квадратними колесами).

ПРАКТИКУМ

Вправи для розвитку уяви.

Вправа 1. Потрібно уявити, що:

а) заняття проходить у кабінеті ректора університету;

б) заняття проходить у салоні теплохода у морі.

Студент, отримавши будь-яке із завдань, повинен пофантазувати на цю тему, обґрунтувати, чому саме на теплоході чи в кабінеті ректора. В кожному окремому випадку педагог вимагає конкретно намічати передбачувані обставини. У ході вправи він допомагає запитаннями: чому? де? коли? навіщо? із метою активізації фантазії студентів.

Вправа 2. Студенти двома-трьома реченнями імпровізують тему, запропоновану педагогом.

Вправа 3. Викладач пропонує студенту той чи інший предмет. Студент створює «історію» цього предмета.

Вправа 4. Складіть і логічно пов'яжіть дві дії:

шукати – знищити;

підслухати – читати;

розглядати – шматувати.

Вправи для розвитку фантазії.

Вправа 5. Одному зі студентів пропонують прочитати вірші чи уривок із прозового твору, потім розповісти про людей, які їхали із ним сьогодні у громадському транспорті. Порівнюються перше і друге оповідання. Виявляється, що друга розповідь була значно цікавішою для слухачів. Педагог разом зі студентами «монтує» внутрішню «кінострічку» бачення оповідача. Критерій – наявність уяви і фантазії. Індивідуальний тренінг.

Вправа 6. Створення уявного образу вашої майстерності і сценарій, в якому вона використовується. При регулярних заняттях рівень майстерності входить у звичку. Це дає можливість використовувати тренування мислення в складних ключових моментах педагогічної діяльності.

Вправи для розвитку креативності.

До якостей, які становлять творчу силу, можна віднести такі:

- здатність сприймати і думати по-новаторському;
- відкритість до альтернативних методів роботи;
- знаходження нових методів і засобів для досягнення мети.

Вправа 7. «Необхідність породжує винаходи»

У вас творча дискусія із учнями на якусь визначену тему. Несподівано ви виявляєте, що усі основні матеріали закриті у кабінеті, а ключа у вас немає. Вам потрібно провести дискусію, але змінити її змістову спрямованість так, щоб не знадобилися відсутні матеріали. Ваші рішення?

Внесення змін у те, що ви вже маєте.

Комбінування різними способами те, що є.

Вправа 8. «Новий підхід».

Студентам пропонується провести «мозковий штурм», який пов'язаний із майбутньою професійною діяльністю, з метою пошуку нових підходів до неї, новаторських рішень.

Вправа 9. На знання уявлень про вирішення завдання на мислення.

Від міста А до міста Б 120 км. Із міста А вийшов поїзд у напрямі до міста Б і йшов без зупинок зі швидкістю 30 км/год. В той самий час із міста Б до міста А вилетіла ластівка зі швидкістю 60 км/год. Вона долетіла до поїзда, повернула назад у

місто Б. Долетівши до міста Б, вона вилетіла в місто А і так далі. Вона літала від поїзда до міста, допоки поїзд не прибув у місто Б. Скільки кілометрів пролетіла ластівка?

Вправа 10. Подолання шаблонності мислення під час вирішення завдання на мислення.

Як закреслити, не відриваючи олівця від паперу, чотири точки квадрата трьома лініями і повернутися у вихідну точку.

Вправа 11. Подолання шаблонності мислення.

Двоє підійшли до річки. Біля берега стояв човен, у якому могла поміститися тільки одна людина. Вони обоє переправилися на інший берег і продовжили свій шлях. Як вони це зробили?

Вправи для розвитку творчих здібностей.

Вправа 12. На розвиток швидкості мислення.

Назвати слова, до яких застосовані водночас три означення, наприклад, м'який, білий, їстівний.

Вправа 13. На розвиток легкості асоціювання.

Назвати всі слова, протилежні даному за змістом (наприклад, словам «сухий» або «старий»);

Вправа 14. На розвиток легкості мовлення.

Придумати якнайбільше слів, що починаються з певного префікса чи містять певний суфікс.

Вправа 15. Методика самооцінки творчого потенціалу особистості

Дайте відповіді на запропоновані запитання. Для цього у бланку в кожному питанні відмітьте свою відповідь.

1. Чи вважаєте ви, що оточуючий світ може бути покращений?

- а) так;
- б) ні;
- в) так, але тільки у дечому.

2. Чи думаєте ви, що зможете узяти участь у значних змінах оточуючого світу?

- а) так, у більшості випадків;
- б) ні;
- в) так, у деяких випадках.

3. Чи вважаєте ви, що деякі із ваших ідей викличуть значний прогрес у тій сфері діяльності, яку ви обрали?

- а) так;

б) звідки у мене можуть бути такі ідеї;
в) може бути і незначний прогрес, але деякий успіх можливий.

4. Чи вважаєте ви, що в майбутньому будете відігравати настільки важливу роль, що зможете щось принципово змінити?

- а) так;
- б) малоймовірно;
- в) може бути.

5. Коли ви вирішуєте щось зробити, чи впевнені ви в тому, що справа вийде?

- а) звичайно;
- б) часто охоплюють сумніви, чи зможу це зробити;
- в) частіше впевнений, чим невпевнений.

6. Чи виникає у вас бажання зайнятися якоюсь невідомою для вас справою, в якій у цей момент ви некомпетентні, тобто зовсім її не знаєте?

- а) так, усе невідоме приваблює мене;
- б) ні;
- в) усе залежить від самої справи й обставин.

7. Вам доводиться займатися незнайомою справою? Чи відчуваєте ви бажання досягти в ній досконалості?

- а) так;
- б) що вийде, те і добре;
- в) якщо це не дуже важко, то так.

8. Якщо справа, яку ви не знаєте, вам подобається, чи хочете ви знати про неї все?

- а) так;
- б) ні, потрібно вчитися найголовнішому;
- в) ні, я тільки задовольню свою цікавість.

9. Якщо ви зазнаєте невдачі:

а) то якийсь час упираєтеся, навіть всупереч здоровому глузду;

б) відразу махнете рукою на цю затію, як тільки побачите її нереальність;

в) продовжите робити свою справу, поки здоровий глузд не покаже нездоланність перешкод?

10. Професію потрібно вибирати, виходячи із:
- а) своїх можливостей і перспектив для себе;
 - б) стабільності, значущості, потрібності професії, потреби в ній;
 - в) престижу і переваг, які вона забезпечить.
11. Подорожуючи, чи могли б ви легко орієнтуватися на маршруті, по якому уже пройшли?
- а) так;
 - б) ні;
 - в) якщо місцевість сподобалася і запам'яталася, то так.
12. Чи можете ви згадати відразу після бесіди усе, про що йшла мова?
- а) так;
 - б) ні;
 - в) згадаю усе, що мені цікаво.
13. Коли ви чуєте слово на незнайомій мові, чи можете ви його повторити по складах без помилок, навіть не знаючи його значення?
- а) так;
 - б) ні;
 - в) повторю, але не зовсім правильно.
14. У вільний час ви віддаєте перевагу:
- а) залишитися наодинці, порозмірковувати;
 - б) знаходитися у компанії;
 - в) мені байдуже, буду я наодинці чи у компанії.
15. Якщо ви займаєтеся якоюсь справою, то вирішуєте її припинити тільки тоді:
- а) коли вона закінчена і здається вам відмінно виконаною;
 - б) коли ви більш-менш задоволені виконанням;
 - в) коли вона здається закінченою, хоча її можна продовжувати. Але навіщо?
16. Коли ви одні, то:
- а) любите мріяти про якісь, можливо, абстрактні речі;
 - б) будь-якою ціною намагаєтеся знайти собі конкретне заняття;
 - в) інколи любите помріяти, але про речі, які пов'язані із вашими справами.

17. Коли якась ідея захоплює вас, то ви станете думати про неї;

- а) незалежно від того, де і з ким знаходитесь;
- б) тільки наодинці;
- в) тільки там, де тиша.

18. Коли ви відстоюєте якусь ідею, то:

- а) будете робити це аргументовано і детально;
- б) можете відмовитися від неї, якщо аргументи опонентів здадуться вам переконливими;
- в) залишитеся при своїй думці, якщо супротив виявиться занадто сильним.

За відповідь «а» нараховується 3 бали, за відповідь «б» – 1 бал, за відповідь «в» – 2 бали. Підраховується загальна сума.

48 і більше балів. У вас закладений значний потенціал, який надає вам великий вибір творчих можливостей. Якщо ви зможете реалізувати свої здібності, то вам доступні різні форми творчості.

24–47 балів. У вас є якості, які дозволяють вам творити, але є і бар'єри. Найнебезпечніший – страх, особливо якщо ви орієнтовані тільки на успіх. Страх невдачі скоує вашу уяву – основу творчості. Страх може бути і соціальним – суспільний осуд. Будь-яка нова ідея проходить через етап несподіванки, подиву, непризнання оточуючими. Страх осуду за нову, незвичну для інших поведінку, погляди, почуття скоує вашу творчу активність, приводить до деструкції вашої творчої особистості.

23 і менше балів. Ви просто недооцінюєте себе. Відсутність віри у свої сили приводить до думки, що ви неспроможні до творчості, пошуку нового.

Вправа 16. Заповніть таблицю:

Дата	Тема заняття	Відображення моїх почуттів	Рефлексія заняття	Ставлення до педагогічної творчості	Моя ставлення до творчості в цілому
		Мені сподобалось заняття про педагогічну творчість, тому що... Мені не сподобалось ...	Чого мені вдалось досягти? Що (хто) заважає мені бути повністю творчим педагогом? Чи задоволений я сьогоднішнім ефектом від заняття (підвищенням рівня моєї педагогічної творчості)?		

Заповніть карту самооцінки та самовдосконалення конструктивних умінь

Педагогічні якості, уміння та здібності	Ступінь прояву якості, уміння (високий, середній, низький)	Шляхи та методи самовдосконалення
Творчий потенціал		

**Література
Основна**

1. Карпенко НА. Психологія творчості: навч. посібник. Львів: ЛьвДУВС; 2016. 156 с.
2. Петровська ТВ. Майстерність спортивного педагога: навч. посібник. Київ: Олімпійська л-ра; 2015. 184 с.
3. Сисоєва СО. Основи педагогічної творчості. Київ: Міленіум; 2006. 346 с.

Допоміжна

4. Клименко ВВ. Психологія творчості: навч. посібник для вищих навч. закладів. Київ: Центр учбової літератури; 2006. 480 с.

5. Моляко ВО. Психологія творчості – нова парадигма дослідження конструктивної діяльності людини. [Інтернет]. [оновлено 2021 Груд 10; цитовано 2022 Січ 5]. Доступно: https://library.udpu.edu.ua/library_files/psuh_pedagog_probl_silsk_sh_kolu/6/visnuk_18.pdf.

6. Петровська Т, Малиновський А. Творчість та індивідуальний стиль як детермінанти професійного становлення спортивного тренера. Науковий часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова. Серія: Науково-педагогічні проблеми фізичної культури (фізична культура і спорт). 2016;6(76):88-91.

7. Петровська ТВ. Формування педагогічної майстерності спортивного педагога на етапах професійного становлення. Молодіжний наук. вісник Східноєвропейського національного університету ім. Л. Українки. Серія: Фізична культура і спорт. 2016;21:25-30.

8. Петровский ВВ. Кибернетика и спорт. Киев: Здоров'я; 1973. 110 с.

9. Хома ТВ. Формування педагогічної майстерності в майбутніх учителів фізичної культури. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. 2021;75(3):123-7.

10. Яланська СП. Психологія творчості: навч. посібник. Полтава: Видавництво «Сімон»; 2014. 180 с.

11. Blumenberg H. Theorie der Lebenswelt. Frankfurt am Main; 2010. 253 p.

ПЕДАГОГІЧНЕ ПЕРЕДБАЧЕННЯ

Ключові поняття: увага, передбачення, логічне мислення, функції передбачення: спонукальна, пізнавальна, керуюча.

• **Передбачення у спортивній та педагогічній діяльності**

• **Методи наукового передбачення**

• **Моделювання у фізичному вихованні та спорті**

Передбачення у спортивній та педагогічній діяльності

При всіх розходженнях, своєрідностях почерків видатних педагогів минулого і сьогодення багато чого їх поєднує. Одна з таких загальних рис – це прогнозування. Якщо ж говорити про помилки в педагогічній діяльності, то серед факторів, що їх визначають, не можна не побачити невміння ставити мету, передбачати розвиток подій, результати власних зусиль.

Передбачення – випереджальне відображення дійсності у майбутньому.

Одним із засновників ідеї передбачення в педагогіці можна вважати видатного педагога А. Макаренка та його концепцію «системи перспективних ліній» та «завтрашньої радості». Перспектива – це мета, «завтрашня радість», що є стимулом у діяльності колективу і його членів, зазначав учений. Теорія та практика педагогічної діяльності А. Макаренка ґрунтувалась на створенні для вихованців «завтрашньої радості», яка є справжнім стимулом людського життя.

Основні положення «системи перспективних ліній» А. Макаренка:

Близька перспектива. Висувається перед колективом, що знаходиться на будь-якій стадії розвитку, навіть на початковій. Близькою перспективою може бути, наприклад, спільна недільна прогулянка, похід у цирк або театр, цікава гра, змагання тощо. Основна вимога до близької перспективи полягає в тому, що вона повинна спиратися на особисту зацікавленість: кожен вихованець сприймає її як власну завтрашню радість, прагне до її здійснення, смакуючи очікуване задоволення.

Середня перспектива. Полягає в проєкті події, яка відсунута в часі. Для досягнення цієї перспективи потрібно докласти певних зусиль. Прикладами середніх перспектив можна

вважати підготовку до проведення спортивного змагання, шкільного свята, подорожі тощо.

Далека перспектива. Відсунута в часі, найбільш бажана та значуща, що вимагає значних зусиль та часу для її досягнення. Приклад найбільш поширеної далекої перспективи – мета успішного закінчення школи або навчального року; успішного виступу на учнівській олімпіаді, конкурсі, змаганнях.

Передбачення у спорті – це наукове прогнозування перспектив розвитку спорту в цілому, спортивних досягнень у видах спорту або спортивних досягнень конкретного спортсмена на основі науково обґрунтованих гіпотез, моделювання, думок експертів, математичних розрахунків тощо.

Прогнозуванню у спорті піддаються різні процеси і явища (В. Костюкевич):

- тенденції розвитку спорту;
- перспективи розвитку окремих видів спорту;
- перспективи розвитку системи спортивної підготовки і змагань;
- перспективи розвитку техніки і тактики окремих видів спорту;
- прогноз росту спортивних рекордів;
- співвідношення сил на міжнародній та національній спортивних аренах і техніко-тактичних та функціональних можливостей окремих спортсменів і команд;
- прогноз розвитку спортивної боротьби в окремих змаганнях тощо.

Саме наукове передбачення та прогнозування допомогло тренеру В. Петровському розробити науково обґрунтовану методику підготовки спринтерів, що описує дворазовий олімпійський чемпіон В. Борзов у книзі «10 секунд – ціле життя»: «у Петровського усе робиться тільки «по науці»... Передбачуваний В. Петровським результат підтверджувався майже постійно – і це для спринтера святе. Він наочно переконується, що можна планувати не тільки обсяг навантаження, а й сам результат».

Детермінанти, що визначають передбачення, можна укласти у наступну формулу:

Передбачення = знання (інформація) + аналіз + спостережливість + інтуїція.

У педагогічній діяльності існують такі види передбачення (В. Загвязинський):

1. Стратегічне чи змістово-цільове.
2. Організаційно-методичне чи тактичне.
3. Ситуативне, оперативне.

У ході професійної діяльності педагога, тренера види передбачення відіграють певну роль, виконують визначені функції.

Стратегічне чи змістово-цільове передбачення пов'язане з умінням людини правильно вибрати і прогнозувати далекі плани і їхні наслідки. Стратегічне передбачення виступає на перший план у таких складних ситуаціях вибору: професії, супутника життя тощо. Таке передбачення реалізується в цілепокладанні і плануванні і вимагає від людини володіння певними методами здійснення прогнозу: висування гіпотез, побудови інформаційної моделі. У процесі педагогічного конфлікту цей вид передбачення дуже важливий під час вибору загальної стратегії поведінки, що, передовсім, ґрунтується на включенні таких детермінант передбачення, як знання й інформація про опонентів у конфлікті. Це дозволяє створити об'єктивне уявлення про ситуацію й оцінити ресурси.

Стратегічне чи змістово-цільове передбачення змінюється з ростом професійної майстерності педагога. У вчителя-початківця первісна мета – донести до учнів матеріал саме так, як він викладений у підручниках чи методичних посібниках (за такою самою схемою та послідовністю). Головне – не збитися, усе розповісти і вчасно закінчити урок.

Потім, коли вчитель навчився вільно володіти матеріалом, не боячись, що він щось забуде, то починає думати про те, як краще побудувати урок. Основна мета при цьому полягає в тому, щоб всі учні краще усе зрозуміли і засвоїли матеріал.

Наступний етап передбачення виявляється в:

- а) поглибленні попередньої мети, здійсненні диференційованого підходу для різних груп учнів;
- б) формуванні мотивації й інтересу до предмета;

в) акцентуванні уваги на розвитку учнів, застосуванні ускладнень системи творчих завдань.

Якщо вчитель змінює, поглиблює мету навчання, змінює базову модель уроку, тренування, то він здійснює змістово-цільове передбачення.

У спортивній діяльності тренер здійснює стратегічне чи змістово-цільове передбачення, коли визначає спортивний результат, який може бути достатнім для перемоги; спортсменів, здатних досягати високих показників тощо.

Організаційно-методичне чи тактичне передбачення пов'язане з вибором оптимальних методів досягнення мети і способів організації діяльності. В основі цього виду передбачення лежить аналіз ситуації, можливостей, а також інші операції: синтез, порівняння, узагальнення, умовивід. За рівних умов виграє той, хто зумів вибрати нестандартне, нешаблонне вирішення проблеми. У виборі нестандартних рішень людині допомагає здатність до фантазії як свідомого пошуку випадків, що можуть виявитися корисними для здійснення мети.

Під час здійснення такого передбачення головними факторами, на які орієнтується вчитель, є можливості конкретних груп учнів і у зв'язку з цим вибір оптимальних методів навчання. Якщо клас сильний, то на початку уроку доцільно ввести проблемну ситуацію, потім викладається інформація, для закріплення – диференційовані завдання. Якщо клас слабкий, то на вирішення проблемної ситуації буде потрібно більше часу, тому на початку уроку надається нова інформація. Для закріплення використовують колективні завдання. Якщо клас не дуже організований, то особливу увагу потрібно приділити чіткості завдань і поетапному контролю.

Для здійснення організаційно-методичного передбачення можна використовувати систему запитань, які допоможуть раціональніше провести заняття.

1. Чи можна організувати навчання методом самостійної роботи?
2. Чи можна вивчити тему пошуковим методом?
3. Чи можна поєднати на уроці словесні, наочні, практичні методи?

4. Які методи стимулювання школярів будуть використані (пізнавальні ігри, дискусії).

5. Які методи контролю і самоконтролю будуть застосовані з метою перевірки засвоєння нового матеріалу?

Можливий і інший підхід до вибору методів і прийомів навчання. Він припускає звертання не до окремих методів, а до теоретичної концепції – певного концептуального розуміння цілей, суті, законів і закономірностей навчання і розвитку особистості.

Якщо, наприклад, навчання розглядається насамперед як передача інформації і способів її застосування, то цій позиції відповідають репродуктивні методи навчання. Якщо навчання трактується як спосіб розвитку творчих здібностей, то цьому підходу більше відповідають проблемні методи: евристична бесіда, вирішення нестандартних ситуацій, дискусія, аналіз ситуацій, ділові ігри.

У спортивній діяльності тренер здійснює організаційно-методичне чи тактичне передбачення, коли буде модель підготовки спортсменів та забезпечує необхідні організаційно-педагогічні умови для реалізації планів.

Ситуативне, оперативне передбачення вимагає негайного вирішення, швидкого реагування в конфліктній чи проблемній педагогічній ситуаціях.

В основі оперативного передбачення лежить швидкий вибір із задалегідь продуманих варіантів рішень, що народилися в результаті інтуїції, імпровізації, експромту, спостережливості.

Оперативне передбачення лежить в основі правильного вибору тактики і стилю поведінки та реагування на ситуацію.

Чи може вчитель передбачати усе, що відбудеться, навіть при дуже ретельній підготовці?

Непередбачувані ситуації трапляються, і викладачу необхідно миттєво перебудовуватися, миттєво оцінювати ситуацію й оптимально виходити з неї.

Види і детермінанти передбачення можна укласти у таку залежність:

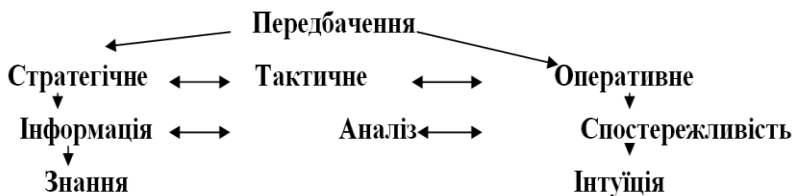


Рисунок 5. Види і детермінанти передбачення

Тренер здійснює ситуативне, оперативне передбачення в межах окремих тренувальних занять, протягом тренувальних мікроциклів. Він оперативно оцінює реакцію організму спортсмена на тренувальні впливи і ступінь стомленості при навантаженнях різної спрямованості та вносить відповідну корекцію в обсяг, інтенсивність та інші параметри навантаження.

Методи наукового передбачення

Передбачення здійснюється і реалізується в: прогнозуванні, цілепокладанні, плануванні, і в педагогічній діяльності необхідні для отримання більш-менш достовірних прогнозів про майбутній стан об'єкта (класу, учня, спортсмена).

Методами передбачення є: моделювання, висування гіпотез, уявний експеримент, екстраполяція, метод експертних оцінок.

Моделювання – створення уявних аналогів, що дозволяють одержувати нову інформацію про можливі варіанти здійснення програм. Модель (лат. *modulus* – міра, зразок, норма) – це прообраз, опис або зображення якогось об'єкта. Проявляється в тому, що більш складні об'єкти вивчаються шляхом оперування з менш складними. У процесі моделювання фахівцем створюється інформаційна модель, котра, доповнена способами діяльності педагога й учня, перетвориться в операційну модель, модель діяльності (конспект уроку, план тренування).

Інформаційна модель – це модель, що описує інформаційні процеси або містить інформацію про властивості і стан об'єктів, процесів, явищ. Найпростішими прикладами інформаційних моделей є різні загадки, де описуються властивості, за якими маємо вгадати назву об'єкта («влітку сірий, взимку білий», «і

взимку, і влітку кольору одного»). До інформаційних моделей можна віднести тексти довідкових видань, енциклопедій. Якщо модель формулюється таким чином, що її можна обробити на комп'ютері, вона називається комп'ютерною.

Прогнозування в навчальному процесі пов'язане з побудовою інформаційної моделі досліджуваного матеріалу. Це логічні схеми, що показують, від яких понять і визначень рухатися, і символіку, що відображає основні моменти змісту (опорні сигнали).

Висування гіпотез – наукове припущення. Це форма мислення, що являє собою припущення про існування певного закономірного зв'язку між явищами, причини виникнення яких невідомі. Часто гіпотезою називають і припущення про існування факту, який безпосередньо не спостерігається. У результаті будь-яка гіпотеза повинна отримати або підтвердження, або спростування. Процес верифікації спрямований на встановлення істинності того чи іншого знання за допомогою їх емпіричної перевірки, після чого підтверджується гіпотеза дослідження. Будь-яка гіпотеза зароджується, виникає, проходить етап становлення і розвитку (уточнюється, виправляється, доповнюється) і, зрештою, або обґрунтовується і стає справді науковим, достовірним знанням, або спростовується і поступається місцем іншій гіпотезі.

Уявний експеримент – свідомий вибір кількох варіантів вирішення завдання для уявного порівняння і виявлення оптимального. Уявний, або мисленнєвий, експеримент – це аналіз такої ситуації, яку у принципі відтворити неможливо, тобто це форма мислення, в якій реальні моделі замінені ідеалізованими уявленнями про них. Можна сказати, що уявний експеримент – це програвання в людському мозку деяких ідеалізованих ситуацій. Винахідник Нікола Тесла є яскравим прикладом використання уявного експерименту. Він зазначав, що йому не потрібні моделі, малюнки, експерименти. Коли в нього народжувалась ідея, то в уяві він починв будувати прилад, змінював конструкцію, удосконалював. Тобто всі випробування приладів він здійснював у думках. Потім ці результати уявного експерименту підтверджувались з точністю в майстерні.

Екстраполяція – поширення яких-небудь закономірностей чи тенденцій, що спостерігалися в минулому (чи в іншому часовому інтервалі), на дійсний час. Минулий досвід дає можливість знаходити аналогічні ситуації і продумувати аналогічні результати з деякими виправленнями. Мета такого прогнозу – показати, до яких результатів можна дійти в майбутньому, якщо рухатися до нього з тією самою швидкістю або прискоренням, що й у минулому. Екстраполяційні методи ґрунтуються на ідеї поширення в майбутнє тенденцій минулого.

В. Костюкевич зазначає, що метод екстраполяції дозволяє прогнозувати динаміку світових рекордів на основі відповідних закономірностей. Основним завданням методу екстраполяції є встановлення залежності між головною ознакою і чинниками часу, тобто з'ясування того, як буде змінюватися та чи інша ознака протягом певного періоду. Однією з найпростіших математичних процедур під час використання методу екстраполяції є регресійний аналіз.

Метод експертних оцінок (чи метод компетентних суддів) полягає в зборі припущень, оцінок знаючих і досвідчених людей.

У навчальному і виховному процесах немає тотожних, строго однакових умов, але є близькі, подібні причини, з яких випливають багато в чому наслідки, що збігаються.

Методи експертних оцінок використовують у системі підготовки спортсменів як інструмент прогнозування їхніх спортивних результатів. До проведення експертизи з метою прогнозування спортивних результатів залучають провідних спеціалістів певного виду спорту, науковців, тренерів.

Послідовність проведення експертизи

- постановка проблеми, визначення мети та завдань експертизи;
- підбір експертів, перевірка їхньої компетентності та формування груп експертів;
- проведення опитування та узгодження оцінок;
- аналіз та інтерпретація інформації.

Моделювання у фізичному вихованні та спорті

Ще з часів Я. Коменського прагнули знайти загальний порядок навчання, що здійснювався б за єдиними законами та порядком і водночас забезпечував би результативність навчання. Сучасний технологічний підхід до процесу навчання вбирає в себе та узагальнює весь досвід, набутий у психології навчання, теорії управління, управлінні пізнавальною діяльністю учнів.

Головна специфіка педагогічної технології в тому, що конструюється та здійснюється такий процес навчання, що має гарантувати досягнення навчальної мети та певне засвоєння навчального матеріалу.

У спортивному тренуванні, особливо в спорті вищих досягнень, типовою є ситуація, коли перед тренером і спортсменом ставиться завдання досягти за певний проміжок часу до точно встановленого строку (місяць, рік) необхідного рівня спортивного результату.

У практиці спортивного тренування вперше метод моделювання був науково обґрунтований та практично застосований тренером-науковцем В. Петровським для підготовки спринтера В. Борзова для участі в XX та XXI Олімпійських іграх. Застосувавши методи кібернетики, учений склав модельні характеристики змагальної діяльності та функціональну модель впливів на спортсмена тренувальних занять і зміг вивести його в стан найвищої готовності для виступу на Олімпійських іграх. Український математик Віра Глушкова, донька видатного кібернетика академіка В. Глушкова, називає Валентина Васильовича одним із ініціаторів застосування математичних методів і принципів спортивної кібернетики. У 1960-х роках В. Петровському вдалося розрахувати математичну модель тренувань Валерія Борзова. Під час тренувань прилади-реєстратори здійснювали лікарський, фізіологічний і функціональний контроль стану спортсмена, допомагали виявити приховані резерви витривалості, сили і швидкості.

Розглянемо основні наукові погляди В. Петровського на моделювання в спорті.

Спортивне тренування як керований процес.

Слід підкреслити, що звичайно висувається завдання досягти не будь-якого високого результату, а такого рівня, який

забезпечив би плановане місце на майбутніх змаганнях, тобто рівень заданого результату визначається, виходячи зі стану спортивних досягнень у конкретному виді спорту. Уже з характеру постановки завдань видно, що процес тренування повинен відзначитися високою ефективністю й точністю, тобто бути добре керованим.

Завдання фактично зводиться до того, щоб за певний час і до точно зазначеного строку перевести організм спортсмена з вихідного у новий заданий стан. Щоб процес був цілеспрямованим, необхідно мати кількісний опис (модель) заданого стану.

Програму й характер керуючих впливів визначає тренер. Створюється система «спортсмен–тренер», де тренер є керуючою, а спортсмен – керованою ланками.

Із цих позицій спортивне тренування у загальному вигляді доцільно розглядати як спеціально організоване, цілеспрямоване регулювання (управління) життєдіяльності організму здорової людини.

Управління можна здійснювати лише за таких умов:

- наявність керованої й керуючої систем (тренер–спортсмен);
- наявність прямого зв'язку, по якому передаються команди до дії;
- необхідний зворотний зв'язок, що йде від виконавця до суб'єкта керування (тренерові), по якому надходить інформація про стан спортсмена;
- рух інформації з прямого та зворотного зв'язку має здійснюватися з достатньою для управління частотою.

Головними істотними елементами управління є: одержання інформації, її аналіз і оцінювання, вироблення й передача на її основі коригувальних команд, що забезпечують нормальне функціонування системи для досягнення заданої мети. Усі ці дії й становлять процес управління. Організація буде полягати в тому, щоб забезпечити можливість виконання всіх цих дій, необхідних для управління. У підготовці спортсменів високого класу організаційна робота буде полягати в тому, щоб забезпечити тренера можливістю одержати досить повну інформацію про стан учня за допомогою науково-методичного забезпечення.

Стосовно завдань спортивного тренування, то використовують кілька способів опису моделей:

1. Моделі змагальної діяльності.
2. Моделі підготовленості спортсменів до визначеної діяльності, у тому числі «моделі чемпіонів».
3. Моделі тренувальних впливів – вправ, занять.
4. Моделі процесу тренування або окремих його складових частин (річного циклу, підготовчого, змагального періодів тощо).

У всіх випадках необхідно прагнути до відображення як структури, так і функціональних зв'язків між складовими елементами.

Модель змагальної діяльності.

Створення моделі виконання вправи в умовах змагання, необхідної для досягнення певного результату, ми розглянемо на прикладі створення моделі бігу на 100 м на XX і XXI Олімпійських іграх. Тренеру вдалося до Ігор Олімпіади одержати дані про характер пробігання на змаганнях 100 і 200 м кращими спринтерами світу – потенційними суперниками В. Борзова з комплексу показників: рухові реакції на старті, швидкість пробігання кожної десятиметрівки, частота кроків тощо. Виявилось, що окремі характеристики бігу в них неоднакові. Тренер вважав, що для того, щоб змагатися з ними на рівних або мати можливість виграти, спортсмен усі елементи бігу повинен виконувати краще за можливих суперників. На цих математичних параметрах і будувався тренувальний процес.

Модель підготовленості спортсменів.

«Модель чемпіона», або модель функціональної підготовленості відображає той необхідний рівень можливостей спортсмена за всіма основними показниками, який може забезпечити планований (модельний) характер змагальної діяльності. Її можна складати, виходячи з моделі змагальної діяльності.

Необхідно мати опис (модель) спортсмена й рівня його функціональної підготовленості, яка забезпечила б необхідну ефективність змагальної діяльності, так звану «модель чемпіона».

Ці моделі повинні давати цифрові характеристики рівнів основних видів підготовленості, стану систем організму. У цьому випадку порівняння фактичного стану спортсмена (на початку

тренувального циклу) з моделлю заданого дозволить у цифрах визначити різницю між ними, а процес впливу спрямувати на усунення цієї відмінності. Тому важливим є вирішення питання про побудову графіка змін показників функціональних можливостей організму у часі (за місяцями і періодами тренування), а також визначення критеріїв ефективності процесу. Необхідно мати програму (план) застосування засобів впливу на спортсмена, яка за обґрунтованим припущенням тренера, забезпечить досягнення в потрібний термін необхідного рівня функціонального стану організму.

Слід враховувати, що поряд з управляючими впливами (вправи, уроки, цикли), на людину постійно впливає багато збурюючих факторів (умови побуту, роботи, харчування, інфекції тощо), значення яких тренер часто не може врахувати й оцінити. Крім цього, необхідно припустити можливість помилок у плануванні й застосуванні тренувальних впливів. Такі помилки можуть виникнути внаслідок того, що не враховано впливи зовнішніх факторів, недостатньо обґрунтовано складена програма (план) тренування, не враховано індивідуальні психічні й фізичні особливості реакції організму на навантаження. Під впливом комбінацій випадкових та управляючих впливів зміни в організмі спортсмена можуть проходити в одному із трьох імовірних напрямів:

а) переважний вплив мають правильні управляючі впливи – розвиток іде в заданому напрямі;

б) рівновага між управляючими і збурюючими впливами – загальний стан не змінюється, спортивні результати не зростають;

в) переважають впливи, що збурюють (наприклад, порушення режиму життя спортсмена) і помилки в управляючих впливах – функціональні можливості організму (і спортивний результат) знижуються. З огляду на сказане спортивне тренування слід розглядати як імовірнісний процес, у результаті якого організм спортсмена може прийти до одного із трьох перерахованих варіантів функціонального стану.

Моделі тренувочих впливів і тренувальних занять.

Тренувальний урок розглядають як основну форму організації занять фізичними вправами. Досягнення спортсменом потрібного функціонального стану можна здійснити за рахунок створення моделей тренувальних впливів (уроків, циклів) із заздалегідь відомою дією на організм. Чим менше буде помилок в управляючих впливах, тим більша ймовірність досягнення бажаного результату. Спортивна роботоздатність змінюється й розвивається під впливом і відповідно до характеру тренувальних впливів. Тому головним завданням спортивної науки й практики є пізнання закономірностей взаємозв'язків між параметрами зовнішнього навантаження (елементами тренувальної програми) і пристосувальними (адаптивними) реакціями організму на них, тобто внутрішньої сторони навантаження.

Під зовнішньою стороною навантаження розуміють обсяг і інтенсивність роботи, що виконується. Це навантаження може бути сплановане заздалегідь у метрах, кілограмах, кількості повторень, часу виконання.

Під внутрішньою стороною навантаження розуміють величину відповідної реакції організму на виконану роботу. Вона може бути обмірювана й оцінена за величиною зрушень в організмі у процесі роботи й характеру відновлюваного періоду (частота серцевих скорочень, зміна роботоздатності тощо).

Вплив конкретної фізичної вправи на організм людини обумовлюється його координаційною структурою, інтенсивністю й тривалістю. Комбінація цих параметрів визначає й величину навантаження. Регулюючи їх, можна змінити характер відповідної реакції, про яку судять за двома групами показників: зміни в організмі у процесі діяльності; характер і тривалість процесів відновлення.

Для того, щоб функціональні можливості організму спортсмена розвивалися в запланованому напрямку, необхідно враховувати не тільки вплив окремих вправ, але й умови (режим) чергування вправ з відпочинком і величину навантаження – силу впливу на організм тренувальних занять.

Кожна наступна вправа в занятті виконується практично на тлі тих змін, які викликала в організмі попередня вправа. Від того, у якій стадії відпочинку буде виконуватися наступна

вправа, залежить не тільки зміна роботоздатності, але й віддалений (кумулятивний) результат у розвитку спеціальної роботоздатності спортсмена. Після стомлюючих вправ спостерігають чотири стадії відпочинку, кожна з яких відзначається особливим співвідношенням рівня якісних показників м'язової роботоздатності: м'язової сили, швидкості, витривалості. У першій стадії відпочинку після стомлюючих вправ (у процесі виконання яких роботоздатність знижується) усі показники м'язової роботоздатності перебувають на рівні нижче вихідного. У другій – м'язова сила й швидкість рухів вищі, а витривалість нижча вихідного рівня. У третій – усі показники роботоздатності перебувають на рівні трохи вище вихідного. У четвертій стадії – м'язова сила й швидкість перебувають нижче, а витривалість вище вихідного рівня.

Після нестомлюючих вправ (біг 30, 60 м, стрибки) перша стадія відпочинку не спостерігається. Відразу після закінчення вправи йдуть друга, третя й четверта стадії, після чого роботоздатність повертається до вихідного рівня. Аналогічні стадії відпочинку спостерігаються не тільки після окремих вправ, а й після тренувальних занять.

Залежно від того, у якій стадії відпочинку повторюється кожна наступна вправа, у занятті виділяють чотири основні режими – А, В, Д, Е, кожен з яких характерний особливою зміною роботоздатності й функціональними зрушеннями в організмі спортсмена.

Режим А. Кожна наступна вправа виконується в першій стадії відпочинку, веде до зниження всіх показників роботоздатності від вправи до вправи на занятті.

Режим В. Кожна наступна вправа виконується в другій стадії відпочинку, веде від вправи до вправи до підвищення м'язової сили, швидкості й координації рухів, але знижує витривалість. Підтримувати такий режим вдається тільки протягом трьох-чотирьох повторень вправ. Тому, коли протягом усього заняття необхідно підтримати такий режим, слід користуватися серійним методом повторення вправ. Серії з трьох-чотирьох повторень чергувати з більш тривалими інтервалами відпочинку між ними.

Режим Д. Кожна вправа повторюється в третій стадії відпочинку. Такий режим веде до підтримання на одному рівні або деякого підвищення всіх показників роботоздатності в процесі заняття.

Режим Е. практичного тренувального значення не має.

Враховуючи сказане, зауважимо, що заняття слід розглядати як комплексні подразники, вплив яких (за дотримання прийнятих правил побудови) обумовлюється такими факторами:

- координаційною структурою вправ;
- інтенсивністю вправ;
- тривалістю вправ;
- умовами чергування вправ з відпочинком на занятті (режим А, В, Д, Е);
- кількістю повторень у занятті, що визначає загальну силу його впливу в цілому.

За дотримання сталості всіх цих параметрів заняття викликають подібні впливи на організм. На підставі цього будують структурно-функціональні моделі уроків, що відображають досить стійкий зв'язок між показниками зовнішнього навантаження й реакціями організму. Вплив таких моделей на організм можна спрогнозувати заздалегідь за трьома показниками: зміна функцій організму в процесі заняття, характер і тривалість відновлюваного періоду після тренування; кумулятивний вплив заняття. Застосування певних моделей замість випадкових комбінацій вправ у занятті підвищує ймовірність досягнення потрібного ефекту, а, отже, надійність і керованість тренувальним процесом.

Моделі процесу тренування та його складових частин.

Малі тренувальні цикли являють собою певне поєднання занять і є структурно-організаційними формами організації процесу тренування. Як показали практика й спеціальні дослідження, для ходу процесу небадуже, як будуть розташовуватися й об'єднуватися окремі заняття. Тривале повторення занять із одним режимом впливає на розвиток якісних показників м'язової роботоздатності.

Тривале повторення занять із режимом А сприяє розвитку загальної й швидкісної витривалості. Але швидкість бігу за

тривалого повторення занять з таким режимом залишається на вихідному рівні або навіть знижується.

Повторення занять із режимом В веде до підвищення швидкості реакції й бігу. Однак швидкісна витривалість залишається на вихідному рівні або знижується. Заняття з режимом Д мають найменше тренувальне значення. За їх повторення трохи підвищується швидкість реакції й бігу, а швидкісна витривалість знижується. Заняття з таким режимом можна розглядати як підтримуючі.

Як показали спеціальні дослідження (В. Петровський), описані вище стадії відпочинку спостерігаються не тільки після окремих вправ, а й після тренувальних занять. Після тренування з режимом А спостерігаються всі чотири стадії відпочинку. При цьому стадія вихідної роботоздатності настає за оптимальної величини тренувального навантаження через 20-24 год після занять і підтримується протягом 6-10 год. Після нестомлюючих тренувань із режимом В спостерігається стан підвищеної роботоздатності, що знижується поступово протягом 24-30 год. Істотне значення для зміни роботоздатності в занятті й характеру відновлюваного періоду має величина навантаження, яка для кожного режиму регулюється кількістю повторень вправ. Так, при великому збільшенні кількості повторень вправ у занятті з режимом А розвивається значне стомлення. Це призводить до затримки відновлюваних процесів. Показники роботоздатності, що знизилися в ході занять, не повертаються до вихідного рівня через 48, 72 і навіть більшої кількості годин.

Тривале повторення таких занять може спричинити перевтому, зниження загальної роботоздатності й навіть хворобу. Велика кількість вправ або серій у тренуванні з режимом В веде до зміни режиму: режим В переходить у режим А. Ефективність характерних для заняття в режимі В ознак знижується.

Як показали дослідження, за дотримання сталості деяких умов однотипні заняття будуть викликати подібні зміни в організмі спортсмена.

Сумарний вплив малого циклу обумовлюється комбінацією таких факторів:

1. Кількісним співвідношенням у циклі занять різної спрямованості (наприклад, у цикл із 5 занять включаються 2 для

розвитку витривалості й 3 – для розвитку швидкості або 4 – для розвитку витривалості й 1 – для розвитку швидкості).

2. Послідовністю розташування занять різної спрямованості в циклі.

3. Умовами чергування занять з відпочинком (кожен день, через день, два рази на день тощо).

4. Динамікою навантаження в циклі. Змінюючи значення цих параметрів, можна привести вплив циклу у відповідність із педагогічними завданнями процесу тренування.

Малі цикли об'єднуються в середні цикли (два – чотири з підвищеним, один – зі знизеним навантаженням), середні цикли – у періоди тренування (підготовчий, змагальний, перехідний), а періоди – у річний цикл.

Як регульовані параметри, що визначають характер накопичувальних пристосувальних змін, у річних циклах і періодах будуть виступати вже інші фактори:

1. Тривалість періоду й кількість повторюваних занять і циклів, які повинні бути достатніми для завершення етапу адаптації.

2. Динаміка навантаження за періодами (її збільшення, зниження, співвідношення), що вимірюється обсягом та інтенсивністю.

3. Комбінація локальних програм за етапами та періодами тренування, наприклад, співвідношення загальної й спеціальної фізичної підготовки.

4. Зміна перерахованих параметрів буде викликати відповідні зміни термінових і кумулятивних пристосувальних реакцій в організмі спортсмена.

ЗАПИТАННЯ ТА ЗАВДАННЯ

➤ Проаналізуйте різні визначення поняття «передбачення» і покажіть їх взаємозв'язок.

➤ Яку роль відіграє передбачення в педагогічному процесі?

➤ Як ви розумієте теорію «системи перспективних ліній» та «завтрашньої радості» А. Макаренка?

➤ В яких видах діяльності тренера-викладача реалізується передбачення?

➤ У чому полягає роль інформації, спостережливості тренера-викладача в умінні передбачати?

➤ Розкрийте особливості змістово-цільового передбачення в педагогічній і спортивній діяльності.

➤ Розкрийте особливості організаційно-методичного передбачення в педагогічній і спортивній діяльності.

➤ Розкрийте зміст оперативного, ситуативного передбачення в педагогічній і спортивній діяльності.

➤ Розкрийте зміст та наведіть приклади видів діяльності, в яких реалізується педагогічне передбачення: прогнозування, цілепокладання і планування.

➤ Поясніть, чому умовою ефективного педагогічного передбачення є знання теперішнього, потім минулого і тільки в останню чергу, – майбутнього.

➤ Визначте, які ознаки характерні для змістово-цільового (стратегічного), які для організаційно-методичного, а які для ситуативного (оперативного) передбачення в педагогічній діяльності: негайне прийняття рішень; вибір оптимальних методів досягнення мети і способів організації діяльності; уміння людини правильно вибирати і прогнозувати далекі плани; висування гіпотез; аналіз ситуації; побудова інформаційної моделі; вибір нестандартних рішень; швидке реагування у проблемній ситуації; синтез, порівняння й узагальнення; інтуїція, імпровізація та експромт; створення об'єктивного уявлення про ситуацію; є основою правильного вибору стилю і тактики поведінки; оцінка наявних ресурсів; фантазія як свідомий пошук рішення.

➤ Застосуйте стратегію одного із видів педагогічного передбачення у таких ситуаціях: у групі кілька підгруп студентів, які розділяють різні ціннісні орієнтації; одна із навчальних груп без належного старання ставиться до відвідування лекцій, семінарів, складання заліків, іспитів; використання вільного часу студентів, які живуть у гуртожитку, різниться.

➤ Сформулюйте цілі, яким педагог має обов'язково слідувати під час педагогічного передбачення. Зазначте, яка ціль відповідає якому його виду. Встановіть взаємозв'язок між цілями і видами педагогічного передбачення.

➤ Представте схематично й опишіть процес педагогічного передбачення на прикладі взаємодії студента і викладача в навчальному процесі. Опишіть можливі комунікаційні бар'єри і їх вплив на результативність навчання.

➤ На конкретних прикладах покажіть застосування педагогом різних видів передбачення і проаналізуйте, в яких випадках обраний вид стримує або навпаки сприяє позитивному розвитку.

➤ Обґрунтуйте значення пересічного педагога в покращенні освіти в цілому.

➤ Протягом шести років Микола працював тренером із керлінгу. Він був відомий як жорсткий, але працьовитий педагог. Олена також була тренером у цій спортивній школі приблизно такий самий термін. У неї склалася репутація приємного і працьовитого наставника. Протягом останніх років тренувані ними команди були «на голову» вищі інших чотирьох. Цим тренерам вдалося домогтися успіхів, незважаючи на їх майже діаметрально протилежне ставлення до спортсменів. Микола пояснював свій підхід так: «Єдиний спосіб вести команду до перемоги – це застосовувати жорсткий підхід, як тільки вони роблять помилку. Щоб тримати їх у тонусі, я періодично збираю їх і влаштовую прочухана незалежно від того, заслужили вони його, чи ні. Застосовуючи такий підхід, єдине, що мені треба, це просто підійти до людей і вони починають тренуватися як божевільні». Олена пояснила свій метод так: «Я не вірю в хороші стосунки між тренером і спортсменами, але вважаю, що команда заслуговує на визнання й увагу з мого боку, якщо вони добре виконують свою роботу. Якщо людина робить помилку, я на неї не накидаюся, а вважаю, що ми всі можемо допускати помилки. Однак я завжди пояснюю, в чому полягала помилка і що слід зробити. Як тільки все зроблено правильно, я повідомляю про це. У мене немає часу приділяти увагу кожному, хто працює добре, але я намагаюся періодично підходити до тих, хто зазвичай працює погано». Незважаючи на те, що команда Миколи поряд з командою Олени є постійними переможниками змагань, у нього плінність спортсменів в три рази вища, аніж у Олени. Обидва тренери мають схожі трудові біографії. Як би ви пояснили відмінності в їхньому підході під час роботи з людьми, чи

доцільно вони застосовують педагогічне передбачення? На які недоліки і переваги кожного тренера ви можете вказати? Як ви поясните результати, плинність кадрів і результати цих двох команд? Які б ви дали поради тренерам щодо педагогічного передбачення?

ПРАКТИКУМ

Вправа 1. Тренінг на розвиток пізнавальних здібностей (логічне мислення, увага).

Задача 1. У книжковій шафі стоять два томи зібрання творів. У I томі 300 сторінок, у другому – 200. У шафі завівся книжковий хробак і став прогризати книги. Він прогриз від першої сторінки першого тома до останньої сторінки другого. Скільки сторінок прогриз хробак?

Задача 2. Із 6 сірників складіть чотири рівносторонні трикутники.

Задача 3. Студенти університету фізкультури організували естрадний квартет. Михайло грає на саксофоні. Піаніст вчиться на факультеті спортивних ігор. Ударника звати не Валерій, а студента факультету єдиноборств звати не Леонід. Михайло вчиться не на факультеті швидкісно-силових і циклічних видів спорту. Андрій не піаніст і не студент-заочник. Валерій вчиться не на факультеті спортивних ігор, а ударник – не на факультеті швидкісно-силових і циклічних видів спорту. Леонід грає не на контрабасі.

На якому інструменті грає Валерій і на якому факультеті він вчиться?

Хід розв'язку. Студентів позначаємо першими буквами їхніх імен – М, Л, А, В, інструменти, на яких вони грають: С, П, У, К; факультети, на яких вони вчать: СП, Е, ССЦ, ФЗО. Тоді можливі такі варіанти:

М	С	СМ	Е	ФЗО
Л	УП	СМ	ССЦ	ФЗО
А	КУ	СМ	Е	ССМ
В	ПК	Е	ССЦ	

Вправи на розвиток логічного мислення

Вправа 2. Аналіз логічних помилок у визначенні понять.

Які закони логіки порушуються у таких випадках:

- тваринний світ Марсу;
- житель Києва, який ніколи не був у Києві;
- суха рідина;
- круглий квадрат;
- швидкість – це рух за одиницю часу.

Вправа 3. Знаходження і виправлення логічних помилок:

- правильні думки – це такі думки, які не містять логічних помилок;
- кульова блискавка – це блискавка у формі кулі;
- куля – це кулеподібна поверхня;
- школа – навчальний заклад, в якому вчать школярі;
- школярі – діти, які вчать у школі.

Вправа 4. Помилки у судженнях.

Знайдіть логічні помилки в судженнях, виправте їх:

- трикутник не є пласкою фігурою із трьома кутами;
- деякі ізолятори проводять електрику.

Вправа 5. Помилки в умовиводах.

У чому суть помилки у таких умовиводах:

- усі прикметники означають ознаку предмета, отже, усі слова, які означають ознаку предмета, є прикметниками;
- усі горобці – птахи, усі птахи – горобці;
- деякі люди – не поети, деякі поети – не люди.

Вправа 6. Методика оцінювання пізнавальних здібностей

Тлумачення прислів'їв

Мета: виявлення рівня пізнавальних здібностей у студентів.

Нездатність сприймати переносне значення прислів'їв свідчить про недостатній рівень абстрактного мислення.

Педагог оголошує номер прислів'я і зачитує текст, дає 20 с на його тлумачення. Студенти в зошит записують номер прислів'я і коротко характеризують його переносне значення.

Варіанти прислів'їв, які пропонуються:

1. За малим поженешся – велике загубиш.
2. По заячому сліду іноді знаходять ведмедя.
3. Без перевесла і віник розсиплеться.
4. Коли не піп, то не рядися в ризи.
5. Як родивсь, то без пам'яті був, як ріс, то розуму не мав, а як уже до розуму дійшов, тоді б то й лічить, та багато літ упшило.
6. В добрім житті кучері в'ються, в поганім – січуться.
7. Чоловік змінюється у житті, а по правді – життя змінює чоловіка.
8. В умілого й долото рибу ловить.
9. Від теплого слова і лід розмерзається.
10. Здобудеш освіту – побачиш більше світу.
11. Кожен майстер колись був невмілий.
12. Коли за все візьмешся, то нічого не зробиш.
13. Коли правдиве діло, то говори сміло.
14. Кому честь, тому й хвала.
15. Млин меле – мука буде, язик меле – біда буде.
16. Мудрий не все каже, що знає, а дурень не все знає, що каже.
17. Мудрим ніхто не вродився, а навчився.
18. Сміливого куля боїться.
19. Аби руки й охота, буде зроблена робота.
20. Життя закоротке для щастя та задовге для терпіння.
21. Де просто, там живуть років зо сто.
22. Дивиться вздовж, а живе впоперек.
23. Найкоротший вік у злодія: як не вмре, то вб'ють.
24. Не нами світ почався, не нами й скінчиться.

Оцінка в балах	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Кількість правильних відповідей	20	19	18	16-17	13-15	10-12	7-9	5-6	4

Інтерпретування методики

1-3 бали: свідчать про недостатній рівень здатності до узагальнення та переважання конкретного мислення.

4-6 балів: свідчать про середній рівень здатності до узагальнення та переважання конкретного мислення.

7-9 балів: свідчать про високий рівень логічного мислення.

Вправа 7. Виділення істотних ознак.

Мета: дослідження особливостей мислення у студентів за диференціацією істотних предметів або явищ.

За характером визначення істотних ознак можна судити про переважання у студентів абстрактного чи конкретного стилю мислення.

У кожному рядку тексту ви бачите слово, яке стоїть перед дужками, і п'ять слів у дужках, які мають відношення до першого слова. Виберіть тільки два, які знаходяться в найбільшому зв'язку з основним словом.

1. Сад (рослини, садівник, собака, паркан, земля).
2. Річка (берег, риба, рибалка, течія, вода).
3. Місто (автомобіль, будівлі, натовп, вулиця, велосипед).
4. Сарай (сінник, кінь, дах, худоба, стіни).
5. Куб (кути, креслення, сторона, камінь, дерево).
6. Ділення (клас, ділене, олівець, дільник, папір).
7. Кільце (діаметр, алмаз, проба, округлість, золото).
8. Читання (очі, книжка, текст, окуляри, слова).
9. Газета (Літературна Україна, подія, кросворд, папір, редактор).
10. Гра (карти, гравці, фішки, покарання, правила).
11. Війна (літак, гармати, битви, рушниці, солдати).
12. Книга (малюнки, оповідання, папір, заголовок, тексти).
13. Спів (дзвін, мистецтво, голос, аплодисменти, мелодія).
14. Землетрус (пожежа, смерть, коливання ґрунту, шум, повінь).
15. Бібліотека (столи, книги, читальний зал, гардероб, читачі).
16. Ліс (ґрунт, гриби, мисливець, дерево, вовк).
17. Спорт (медаль, оркестр, змагання, перемога, стадіон).
18. Лікарня (приміщення, уколи, лікар, термометр, хворі).

19. Кохання (троянди, почуття, людина, побачення, весілля).

20. Патріотизм (місто, друзі, батьківщина, родина, людина).

Оцінка балах	в	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Кількість правильних відповідей		20	19	18	17	15-16	14-15	12-13	10-11	9

Наявність у відповідях великої кількості помилкових суджень свідчить про переважання у респондента конкретно-ситуативного стилю мислення над абстрактно-логічним. Якщо ж він спочатку дає помилкові відповіді, але потім їх виправляє, то це можна інтерпретувати як поспішність і імпульсивність.

Ключ до методики «Виокремлення істотних ознак»

№ з/п	Правильна відповідь	№ з/п	Правильна відповідь
1	Рослина	11	Бій, солдати
2	Берег (течія), вода	12	Папір, тести
3	Будівлі, вулиці	13	Голос, мелодія
4	Дах, стіни	14	Коливання ґрунту, шум
5	Кути, сторони	15	Книжки, читачі
6	Ділене, ділянка	16	Ґрунт, дерево
7	Діаметр, окружність	17	Змагання, перемога (стадіон)
8	Очі, текст	18	Лікар, хворі
9	Папір, редактор	19	Почуття, людина
10	Гравці, правила	20	Батьківщина, людина

Оцінка рівня розвитку пізнавальних здібностей

1–3 бали – низький;

4–6 балів – середній;

7–9 балів – високий.

У таблиці подано правильні відповіді.

**Заповніть карту самооцінки та самовдосконалення
пізнавальних
умінь.**

Педагогічні якості, уміння та здібності	Ступінь прояву якості, уміння (високий, середній, низький)	Шляхи та методи самовдосконалення, вміння самопрезентації
Логічне мислення		

**Література
Основна**

1. Петровська ТВ. Майстерність спортивного педагога: навч. посібник. Київ: Олімпійська л-ра; 2015. 184 с.

Допоміжна

2. Богданова ІМ. Теоретичні засади обґрунтування проблем розвитку педагогічної інтуїції. Наука і освіта. 2006;3-4:83-86.

3. Костюкевич ВМ. Моделирование тренировочного процесса в хоккее на траве: монографія. Вінниця: ООО «Фирма «Планер»; 2011. 736 с.

4. Костюкевич ВМ, Воронова ВІ, Шинкарук ОА, Борисова ОВ. Основи науково-дослідної роботи магістрантів та аспірантів у вищих навчальних закладах (спеціальність: 017 Фізична культура і спорт): навч. посібник. Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД»; 2016. 554 с.

5. Кузнецов ВВ, Петровский ВВ, Шустин БН. Модельные характеристики легкоатлетов. Киев: Здоров'я; 1979. 88 с.

6. Малиновський А, Петровська Т. Особистісні детермінанти іміджу успішного тренера з футболу. Молодіжний науковий вісник Східноєвропейського національного університету ім. Л. Українки. Фізичне виховання і спорт. 2016;23:132-8.

7. Малиновський А, Петровська Т. Спеціальні вміння в структурі іміджу тренера з футболу під час роботи з командами

різного рівня. Молодіжний науковий вісник Східноєвропейського національного університету ім. Л. Українки. Фізичне виховання і спорт. 2017;27:205-8.

8. Петровська Т, Малиновський А. Творчість та індивідуальний стиль як детермінанти професійного становлення спортивного тренера. Науковий часопис НПУ ім. М.П. Драгоманова. Серія: Науково-педагогічні проблеми фізичної культури (фізична культура і спорт). 2016;6(76):88-91.

9. Петровский ВВ. Кибернетика и спорт. Киев: Здоров'я; 1973. 110 с.

10. Платонов ВН. Система подготовки спортсменов в олимпийском спорте. Киев: Олимпийская л-ра; 2004. 820 с.

11. Черняк С. Прогнозний фон у системі педагогічної освіти: ретроспективний аналіз. Science and Education. 2018;11-12:5-10.

КАРТА САМОВИХОВАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ УМІНЬ

Педагогічні якості, уміння та здібності	Ступінь прояву якості, уміння (високий, середній, низький)	Шляхи та методи самовдосконалення
Уміння самопрезентації Схильність до професій у системі «людина–людина»		
Самооцінка організаторських умінь Самооцінка організаційної культури		
Емоційна компетентність «Емоційна обізнаність» «Управління своїми емоціями» «Самомотивація» «Емпатія» «Розпізнавання емоцій інших людей»		
Авторитет в спортивному середовищі Професіоналізм і освіта Зовнішність, фізична форма,		

психомоторні якості Мотиваційний компонент Організаційний компонент Когнітивний компонент Емоційний компонент Моральний та вольовий компонент Комунікативний компонент Спеціальні уміння		
Образність мови Володіння інтонацією та голосом Дикція		
Красномовство та публічний виступ Узагальнення Безперервність Публічна доповідь		
Перцептивні уміння Спостережливість		
Рефлексія та спостережливість Рівень вигорання		
Сформованість відповідної реакції на різні цілі спілкування.		

Рівень сформованості відносин у взаємодії: гармонійний, невизначений, деструктивний. Рівень доброзичливості ставлення в спілкуванні		
Его-стани в спілкуванні «Батько» «Дорослий» «Дитина»		
Стиль управління Авторитарний Демократичний Ліберальний		
Уміння невербальної комунікації Уміння слухати співрозмовника		
Авторитарний Незалежний Прямолінійний Недовірливий Сором'язливий Залежний Співпрацюючий Відповідальний		

Психічні стани, що детермінують виникнення конфліктів у спілкуванні Тривожність Фрустрація Агресивність Ригідність		
Уміння конструктивно висловлювати свої думки та емоції		
Стили поведінки в конфлікті Конкуренція Співробітництво Компроміс Ухилення Пристосування		
Творчий потенціал		
Логічне мислення		

ЛІТЕРАТУРА

Основна

1. Ващенко ІВ, Кляп МІ. Конфліктологія та теорія переговорів: навч. посібник. Київ: Знання; 2013. 407 с.
2. Воронова ВІ. Психологія спорту: навч. посібник. Київ: Олімпійська л-ра; 2017. 271 с.
3. Карпенко НА. Психологія творчості: навч. посібник. Львів: ЛьвДУВС; 2016. 156 с.
4. Клименко ВВ, Буток ВД. Ваш вихід, панове, або акторська майстерність для початківців. Київ: Таксон; 2002. 236 с.
5. Малиновський А, Петровська Т. Особистісні детермінанти іміджу успішного тренера з футболу. Молодіжний науковий вісник Східноєвропейського національного університету ім. Л. Українки. Фізичне виховання і спорт. 2016;23:132-8.
6. Малиновський А, Петровська Т. Соціально-психологічні складові в структурі іміджу тренера з футболу під час роботи з командами різного рівня. Молодіжний науковий вісник Східноєвропейського національного університету ім. Л. Українки. Фізичне виховання і спорт. 2017;28:217-23.
7. Мамчич ОБ, Калініна ІП. Риторика: навч.-метод. посібник для студентів факультету дошкільної, початкової освіти і мистецтв. Вид. 2-ге, доп. Чернігів: НУЧК; 2020. 40 с.
8. Отич ОМ. Основи педагогічної майстерності викладача професійної школи: підручник. Кіровоград: Імекс-ЛТД; 2014. 208 с.
9. Павлов РВ, Казначеев ВМ, Надутый АВ. Педагогічна модель керівництва особистісним зростанням спортсменів високої кваліфікації. В: Актуальні проблеми розвитку службово-прикладних, традиційних та східних єдиноборств; 2020 Лист 20; Харків. Харків; 2020:81-3.
10. Петровська ТВ. Майстерність спортивного педагога: навч. посібник. Київ: Олімпійська л-ра; 2015. 184 с.
11. Петровська ТВ. Образ ідеального тренера-викладача з позиції інтерперсональної поведінки. Актуальні проблеми фізичної культури і спорту. 2010;19(3):79-85.

12. Петровська Т, Малиновський А. Структура функціонального іміджу успішного тренера з футболу. Молодіжний науковий вісник Східноєвропейського національного університету ім. Л. Українки. Фізичне виховання і спорт. 2016;22:132-9.

13. Петровська Т, Малиновський А. Творчість та індивідуальний стиль як детермінанти професійного становлення спортивного тренера. Науковий часопис НПУ ім. М.П. Драгоманова. Серія: Науково-педагогічні проблеми фізичної культури (фізична культура і спорт). 2016;6(76):88-91.

14. Радчук ВМ, Тельман АГ. Психологія конфліктів: навч.-метод. посібник. Чернівці: Рута; 2004. 104 с.

15. Сисоева СО. Основи педагогічної творчості. Київ: Міленіум; 2006. 346 с.

16. Хома ТВ. Формування педагогічної майстерності в майбутніх учителів фізичної культури. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. 2021;75(3):123-7.

17. Хоружа ЛЛ. Педагогічна етика. В: Кремень ВГ. Енциклопедія освіти. Київ: Юрінком Інтер; 2008. 1040с.

Допоміжна

18. Абрамович СД, Чикарькова МЮ. Риторика: навч. посібник. Львів: Світ; 2001. 240 с.

19. Бацевич ФС. Основи комунікативної лінгвістики: підручник. Київ: Видавничий центр «Академія»; 2009. 344 с.

20. Белікова О, Дитюк С, Тесаловська О. Риторична культура як невід'ємна складова педагогічної майстерності. Новий колегіум; 2020:118-121.

21. Богданова ІМ. Теоретичні засади обґрунтування проблем розвитку педагогічної інтуїції. Наука і освіта. 2006;3-4:83-86.

22. Бондаревська Т. Діалогічний підхід до психології конфлікту. Наукові записки КДПУ. Серія: Педагогічні науки. 2012;107(1):62-9.

23. Булгакова ТМ. Психолого-педагогічний супровід майбутніх тренерів на практичних заняттях з предмета «Педагогічна майстерність». Освітній дискурс. 2019;11(3):79-87.

24. Воронова ВІ, Петровська ТВ, Ковальчук ВІ, Смоляр П. Психологічне дослідження особистості як суб'єкта спортивної діяльності. Теорія і методика фізичного виховання і спорту. 2020;2:116-123.

25. Гайдук Н, Сенюта І, Терешко Х. Альтернативні підходи до розв'язання конфліктів: теорія і практика застосування. Львів: ПАІС; 2007. 296 с.

26. Гончарук ВВ, Гончарук ВА, Гончарук НВ. Формування педагогічної майстерності майбутнього вчителя в умовах дистанційного навчання. In: Topical issues of practice and science. Abstracts of XXVI International Scientific and Practical Conference; 2021 May 18-21; London. London; 2021:421-5.

27. Грінченко Б. Народні вчителі і українська школа. Київ; 1906. С.30-50.

28. Дічек НП. Одухотворення педагогіки – головна мета новаторства В. Сухомлинського. Наук. записки. 2008;78(1):30-5.

29. Дмітренко НЄ. Суб'єкт-суб'єктна педагогічна взаємодія у процесі автономного навчання професійно орієнтованого англomовного спілкування. Актуальні питання гуманітарних наук: міжвузівський збірник наукових праць молодих вчених Дрогобицького державного педагогічного університету ім. Івана Франка. Дрогобич: Видавничий дім «Гельветика». 2020;29(2):156-163.

30. Дубасенюк ОА, Вознюк ОВ. Концептуальні підходи до професійно-педагогічної підготовки сучасного педагога. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка; 2011. 114 с.

31. Дурманенко ЄА. Конфлікти в педагогічному середовищі: монографія. Луцьк: РВВ «Вежа»; 2004. 287 с.

32. Жукова Г, Булгакова Т. Проблеми освіти під час формування морально-компетентнісних якостей особистості. В: Студентське самоврядування в системі академічної культури. Матеріали IV Міжнар. науково-практ. конф. студентів та молодих учених, 14-15 березня 2019; Чернівці. Чернівці: Вищий державний навчальний заклад України «Буковинський державний медичний університет»; 2019:107-8.

33. Жукова ГВ. Головні аспекти навчання суб'єктів спортивної діяльності основам педагогічної майстерності. В: Модернізація та наукові дослідження: парадигма інноваційного

розвитку суспільства і технологій: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції; 2018 Січ 26-27; Київ. Київ: ГО «Інститут інноваційної освіти»; 2018. с. 26-27.

34. Задорожна-Княгницька ЛВ. Професійні вимоги до керівника закладу освіти: досвід міжнародних досліджень. Вісник Черкаського університету. Серія Педагогічні науки. 2019;1:210-216.

35. Зязюн ІА, Крамущенко ЛВ, Кривonos ІФ. Педагогічна майстерність: підручник. Київ: Вища школа; 1997. 349 с.

36. Кайдалова ЛГ. Формування педагогічної майстерності у магістрів освітніх, педагогічних наук. Науковий часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова. 2020;78:84-7.

37. Карамушка Л, Дзюба Т. Психологія управління конфліктами в організації (на матеріалі діяльності освітніх організацій). Київ; Полтава: Науковий світ; 2009. 268 с.

38. Клименко ВВ. Психологія творчості: навч. посібник для вищих навч. закладів. Київ: Центр учбової літератури; 2006. 480 с.

39. Костюкевич ВМ. Моделирование тренировочного процесса в хоккее на траве: монография. Винница: ООО «Фирма «Планер»; 2011. 736 с.

40. Костюкевич ВМ, Воронова ВІ, Шинкарук ОА, Борисова ОВ. Основи науково-дослідної роботи магістрантів та аспірантів у вищих навчальних закладах (спеціальність: 017 Фізична культура і спорт): навч. посібник. Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД»; 2016. 554 с.

41. Красницька О. Педагогічна майстерність викладача вищої військової школи: підручник. Київ: Видавничий дім «Кондор»; 2020. 528 с.

42. Кузікова СБ, Пухно СВ. Конфліктність майбутніх педагогів як психологічна проблема. Проблеми сучасної психології. 2019;1(15):72-7.

43. Кузнецов ВВ, Петровский ВВ, Шустин БН. Модельные характеристики легкоатлетов. Киев: Здоров'я; 1979. 88 с.

44. Куньч ЗЙ, Городиловська ГП, Шмілик ІД. Риторика: підручник. Вид. 2-ге, доп. Львів: Львівська політехніка; 2018. 496 с.

45. Литвин А, Руденко Л, Федюк Г. Методичні особливості розвитку педагогічної майстерності вчителів у процесі професійного самовдосконалення. В: V Всеукраїнський педагогічний конгрес. Зб. наукових праць; 2020; Львів. Львів: Сполом; 2020. С. 108-118.

46. Ложкин ГВ, Волянюк НЮ. Акмеологический инвариант профессионализма тренера. Спортивный психолог. 2004;(2):27-39.

47. Ложкін ГВ, Сьомін СВ, Петровська ТВ, О.О. Кисельова ОО. Конфлікти у сумісній діяльності. Київ: «Сфера» ІП АПН України Асоціація психіатрів України; 1997. 233 с.

48. Малиновський А. Організованість та ставлення до діяльності в структурі іміджу тренера з футболу при роботі з командами різного рівня. Науковий часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова. Серія: Науково-педагогічні проблеми фізичної культури (фізична культура і спорт). 2018;1(95):36-40.

49. Малиновський А, Петровська Т. Спеціальні вміння в структурі іміджу тренера з футболу під час роботи з командами різного рівня. Молодіжний науковий вісник Східноєвропейського національного університету ім. Л. Українки. Фізичне виховання і спорт. 2017;27:205-8.

50. Моляко ВО. Психологія творчості – нова парадигма дослідження конструктивної діяльності людини. [Інтернет]. [оновлено 2021 Груд 10; цитовано 2022 Січ 5]. Доступно: https://library.udpu.edu.ua/library_files/psuh_pedagog_probl_silsk_sh_kolu/6/visnuk_18.pdf.

51. Оверко НЯ. Особистісно-діяльнісний і акмеологічний аспекти розвитку педагогічної майстерності викладачів ПТНЗ. Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми: зб. наук. праць. Київ-Вінниця: ТОВ «Планер»; 2014;37:280-283.

52. Паска МЗ, Демченко П, Максимчук БА, Зубаль МВ, Шапаренко ІЄ, Мироненко СГ, Звонар ВВ, Максимчук ІА. Характеристика сучасного стану розвитку педагогічної майстерності майбутніх учителів фізичної культури в процесі професійної підготовки. Науковий часопис НПУ ім. М.П. Драгоманова. 2020;3(123):106-113.

53. Петровский ВВ. Кибернетика и спорт. Киев: Здоров'я; 1973. 110 с.

54. Петровська ТВ. Механізми виникнення конфліктів в спортивно-педагогічній взаємодії. В: Конфлікти в педагогічній взаємодії. Зб. доповідей науково-практичної конференції; 1997; Вінниця. Вінниця; 1997:244-246.

55. Петровська ТВ. Особистісні детермінанти адаптації спортивних педагогів в умовах професійного вигорання. Молодіжний науковий вісник Східноєвропейського національного університету ім. Л. Українки. Серія: Фізична культура і спорт. 2015;20:22-27.

56. Петровська ТВ. Педагогіка: дидактичні матеріали: навч. посібник. Київ: Олімпійська л-ра; 2016. 180 с.

57. Петровська ТВ, редактор. Технології психолого-педагогічного супроводу та розвитку суб'єктів спортивної діяльності: монографія. Київ: Видавець Позднишев; 2021. 165 с.

58. Петровська ТВ. Формування педагогічної майстерності спортивного педагога на етапах професійного становлення. Молодіжний науковий вісник Східноєвропейського національного університету ім. Л. Українки. Серія: Фізична культура і спорт. 2016;21:25-30.

59. Петровська ТВ, Картузова АА. Види професійних деформацій особистості спортивного педагога з позиції інтерперсональної поведінки. Теорія і методика фізичного виховання. 2010;1:14-25.

60. Петровська ТВ, Кудерміна ОІ. Прогнозування міжособистісних конфліктів в спортивно-педагогічній взаємодії. В: Конфлікти в педагогічній взаємодії. Зб. доповідей науково-практичної конференції; 1997; Вінниця. Вінниця; 1997:242-244.

61. Петровська Т, Малиновський А. Соціально-психологічні складові іміджу спортивного тренера як суб'єкта спортивної діяльності. Науковий часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова. Серія: Науково-педагогічні проблеми фізичної культури (фізична культура і спорт). 2016;4(74):74-7.

62. Петровська ТВ, Малиновський АІ. Технологія формування іміджу успішного тренера з футболу. В: Рибалко ЛМ, редактор. Фізична реабілітація та здоров'язбережувальні технології: реалії і перспективи. Матеріали 2-ї Всеукр. наук.-

практ. конф.; 2016 Листопад 24; Полтава. Полтава: ПолтНТУ ім. Ю. Кондратюка; 2016. с. 40-2.

63. Петровська ТВ, Проценко ГВ. Інтерперсональна поведінка тренера та успішність змагальної діяльності спортсменів-підлітків. Соціальна психологія. 2005;5:46-53.

64. Петровська ТВ, Проценко ГВ. Оптимизация эмоциональной стороны общения тренера с волейболистами-подростками как возможность повышения эффективности соревновательной деятельности. В: Олимпийский спорт и спорт для всех. IX Междунар. науч. конгр.; 2005; Киев. Киев; 2005:181.

65. Платонов ВН. Система подготовки спортсменов в олимпийском спорте. Киев: Олимпийская л-ра; 2004. 820 с.

66. Плотницька ІМ, Левченко ОП, редактори. Ораторське мистецтво: навч.-метод. посібник. 2-ге вид., стер. Київ: НАДУ; 2011. 128 с.

67. Позднишев ЄВ. Імідж у спорті: психологічний ракурс аналізу: монографія. Київ: Видавець Позднишев; 2018. 412 с.

68. Позднишев ЄВ. Особливості використання психотехнологій формування та підтримки іміджу тренера в умовах глобалізації. East European Science Journal. Warsawa. 2018;1(29):13-17.

69. Позднишев ЄВ. Соціально-психологічні особливості впливу засобів масової інформації на формування іміджу у спорті. East European Science Journal. Warsawa. 2019;1(41):41-45.

70. Пономарьов ОС, Підбуцька НВ. Філософське осмислення конфліктності міжособистісного спілкування. Теорія і практика управління соціальними системами. 2009;2:21-26.

71. Примуш МВ. Конфліктологія: навч. посібник. Київ: Професіонал; 2006. 288 с.

72. Прокоф'єва ОО. Психологічні умови запобігання маніпулятивним міжособистісним стосункам у юнацькому віці [автореферат]. Київ, 2010. 21 с.

73. Проценко ГВ. Роль тренера в розвитку міжособистісних відносин у системі «тренер-спортсмен» (на прикладі юних волейболісток). Теорія і методика фізичного виховання і спорту. 2008;3:75-79.

74. Романенко ОВ, Лукашенко МЮ. Особливості поведінки в конфліктних ситуаціях осіб із різним рівнем тривожності. Юридична психологія. 2017;2:21-29.

75. Савченко ВГ, Гура ЕІ. Емпатія в процесі професійної адаптації студентів вищих навчальних закладів фізичної культури і спорту. Слобожанський науково-спортивний вісник. 2013;1:87-90.

76. Сагач ГМ. Словник основних термінів та понять риторики: навч. посібник. Київ: МАУП; 2006. 280 с.

77. Серeda ІВ. Педагогічна деонтологія, риторика та культура мовлення: навч.-метод. посібник. Миколаїв: Іліон; 2020. 184 с.

78. Сухомлинський ВО. Батьківська педагогіка. Київ: Радянська школа; 1978. 263 с.

79. Сухомлинський ВО. Сто порад учителеві. Київ: Радянська школа; 1988. 304 с.

80. Сухорукова ТГ, Шраменко ОВ. Принципи етики педагога вищої школи: класика і сучасність. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2020;69:207-216.

81. Черняк С. Прогнозний фон у системі педагогічної освіти: ретроспективний аналіз. Science and Education. 2018;11-12:5-10.

82. Чигирин ТО. Самопрезентація: визначення, види, стратегії, техніки. Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. Проблеми загальної та педагогічної психології. 2012;24(4.5):245-253.

83. Яланська СП. Психологія творчості: навч. посібник. Полтава: Видавництво «Сімон»; 2014. 180 с.

84. Ярослав ЛЮ. Готовність студентів до суб'єкт-суб'єктної педагогічної взаємодії як основа конструктивного вирішення педагогічних конфліктів. Молодий вчений. 2017;3(43):288-92.

85. Яскевець ВВ. Педагогічна техніка як складова педагогічної майстерності вчителя. В: Актуальні проблеми реформування дошкільної та початкової освіти України у контексті євроінтеграційних процесів. Збірник тез II Всеукраїнської науково-практичної конференції; 2019 Груд 10; Рівне. Рівне: РВЦ МEGУ ім. академіка Степана Дем'янчука; 2019:320-2.

86. Bayram Ö, Volkan D, Mustafa T. Training of trainers: An action-based research for improving the pedagogical skills of academicians. *International Journal of Evaluation and Research in Education*. 2020;9(3):704-715.

87. Berger C, Calabrese R. Some Explorations in Initial Interaction and Beyond: Toward a Developmental Theory of Interpersonal Communication. *Human Communication Research*. 2008;1:99-112. Grant D, Harari E. Empathy in Psychoanalytic Theory and Practice. *Psychoanalytic Inquiry*. 2011;31:3-16.

88. Blumenberg H. *Theorie der Lebenswelt*. Frankfurt am Main; 2010. 253 p.

89. Khodjayeva NS, Dilfuza IM, Alamova N. Importance in pedagogical techniques and educational activity. *International Engineering Journal For Research, Development*. (2020): 5-5.

90. Murtiningsih MK, Bukman L. The correlation between supervision of headmaster and interpersonal communication with work ethos of the teacher. *European Journal of Education Studies*. 2019;6(1):246-256.

91. Petrovska T, Sova V, Khmel'nitska I, Borysova O, Imas Y, Malinovskyi A, Tereschenko L. Research of football coach's professionally important qualities in football player's perception. *Journal of Physical Education and Sport*. 2020;20(1):435-40.

92. Sergeeva MG, Latipov ZA, Stadul'skaya NA, Ponkratenko GF. Formation pedagogical competence of teacher of professional educational organizations. *Journal of Critical Reviews*. 2020:528-532.

ПЕТРОВСЬКА Тетяна Валентинівна
ЖУКОВА Галина Вікторівна

ПЕДАГОГІЧНА МАЙСТЕРНІСТЬ

Підручник

В авторській редакції
Коректура, комп'ютерний набір – Булгакова Т.М.
Художник обкладинки – Хижняк В.А.

Підписано до друку 26.07.2023 р. Формат 60X84 1/32.
Папір офсетний №1. Гарнітура тип Times. Друк офсетний.
Ум. друк. арк. 17,2. Обл. вид. арк. 15,12. Наклад 300 пр. Зам. № 23-01.

Видавець Позднишев Є.В. (04119, м. Київ-119, а/с 8)
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру суб'єктів видавничої
справи
серія ДК № 1929 від 07.09.2004 р.
E-mail: bezpekab@ukr.net, тел. 096-642-00-86

Віддруковано з оригінал-макету Поліграфічним центром
ФОП Красновид С.О., E-mail: sega555@ua.fm, тел. 067-597-92-62