

ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ  
імені Івана Боберського

Кафедра педагогіки та психології

Криштанович С. В.

**Лекція 6**  
**НОВІ ПЕДАГОГІЧНІ РОЛІ ВИКЛАДАЧА В СИСТЕМІ ВИЩОЇ**  
**ШКОЛИ**

з навчальної дисципліни  
„ ПЕДАГОГІКА ТА ПСИХОЛОГІЯ ВИЩОЇ ШКОЛИ ”

Для студентів спеціальності 014.11 середня освіта (фізична культура)  
Рівня освіти: магістр

“ЗАТВЕРДЖЕНО”  
на засіданні кафедри педагогіки та психології  
“\_\_” серпня 202\_\_ року № 1  
Зав.каф \_\_\_\_\_ В. Ф. Соловійов

© Криштанович С. В.

## **Тема 6. Нові педагогічні ролі викладача в системі вищої школи**

### **План**

1. Нові виклики щодо підготовки фахівців перед ЗВО.
2. Зародження нових педагогічних професій: тренер; коуч; ментор; тьютор; фасилітатор; едвайсер.
3. Компетентності, які охоплюють нові педагогічні ролі.

### **1. Нові виклики щодо підготовки фахівців перед ЗВО**

Виокремившись в окремий напрямок педагогічних наук, у загальну теорію освіти вищої школи, дидактика і надалі розвивається та має досягнення у вигляді інноваційних методик і становить фундамент у формуванні професійної компетентності здобувачів вищої освіти. Генерування та розширення здобутку освіти вимагає впровадження інноваційних технологій особливої підготовки здобувачів вищої освіти, які спрямовані на підвищення їх фаховості та конкурентоспроможності на ринку праці.

Сьогодні підготувати майбутніх фахівців, які спроможні відповідати викликам XXI століття, є актуальним і важливим завданням. Надзвичайно важливою є методика професійної підготовки здобувачів у вищій школі, яка має гарантувати не тільки освітньо-виховний процес, а й набуття ними фахово цінних якостей особистості.

Одним із найважливіших пріоритетів у виконанні завдань щодо формування професійної компетентності майбутніх фахівців є створення умов для впровадження в освітній процес системи інноваційних методів педагогічного впливу та відповідних технологій навчання. Такі методи педагогічного впливу сприяють: збагаченню традиційних форм та методів навчання, використанню в освітньому процесі проектних, дискусійних, діалогічних, проблемних та інших методів активного навчання; періодичне вдосконалення змісту фахових дисциплін, організація та забезпечення поступовості всіх видів практик; взаємодія між науково-педагогічним працівником та студентом тощо.

Система неперервного навчання посприяла зародженню нових педагогічних професій, які мають різні функції, зокрема коучі, ментори, тьютори, фасилітатори, едвайсери. Також великий внесок щодо інноваційних методик викладання, якими має володіти та впроваджувати в освітній процес науково-педагогічний працівник, який має адаптуватися до визначених педагогічних ролей здійснили такі науковці, як Бреус Ю., Гвоздй С., Крупського О., Лебідь Н., Маккей Д., Намлієва Є., Романова С., Торн К., Яковенко Ю. та інші.

## **2. Зародження нових педагогічних професій: тренер; коуч; ментор; тьютор; фасилітатор; едвайсер.**

Підготовка здобувачів вищої освіти на сьогодні потребує нових підходів до взаємодії викладача та студента у закладах вищої освіти. Сучасний викладач повинен бути адаптивним до нових вимог суспільства та володіти професійними та особистісними компетентностями, педагогічними здібностями, які необхідні при формуванні студента як особистості. Адже, людина має бути інформаційно грамотною, вміти знайти інформацію та розуміти як її застосувати у майбутньому. Кожен здобувач вищої освіти – це особистість, у якої є власні цілі та потреби. Тому розглянемо такі педагогічні ролі, які формують професійні компетентності студентів, а саме тренер, коуч, ментор, тьютор, фасилітатор, едвайсер.

**Тренінг** – це «курс активного навчання, що складається із вправ, їх обговорення, роботи зі спонтанною поведінкою людини або природної ситуації». Можливі також короткі фрагменти інформації про предмет, і все ж тренінг – це перш за все набуття учасниками безпосереднього досвіду. На сьогодні в освітньому процесі тренінги стали провідною формою навчання, оскільки ефективні й легко перетворюють знання в уміння й навички.

Отже, **тренер-викладач** має володіти не лиш матеріалом (знаннями) та методикою його переказу, а й потребує додаткових видів компетентності, зокрема:

- технічна компетентність – це вміння трансформувати мету у систему визначених навчальних завдань, підібрати до них відповідні практичні вправи;
- міжособистісна комунікативна компетентність – це вербальні та невербальні вміння, відчуття групових процесів і вміння витлумачити їх;
- контекстуальна компетентність – тренер-викладач має розуміти, кого він навчає, рівень знань, якими володіють учасники та володіти предметом навчання;
- адаптивна компетентність – це здатність передбачення та оновлення змін у предметі навчання;
- концептуальна компетентність – це володіння основами знань, на яких базується тренерська практика;
- інтегративна компетентність – це надання професійної оцінки, логічного мислення, прийняття інформованих рішень, вирішення виникаючих проблем.

Для оптимізації та систематизації знань, які отримають майбутні фахівці є ефективно застосування методу тренінгу. Тому притаманними для тренінгу є: процес навчання переважає над самим результатом; персональна актуалізація мотивів, визначення завдань і встановлення їх пріоритетності; поетапне засвоєння знань; виявлення творчих здібностей учасників тренінгу завдяки активній міжособистісній комунікації; спонукання до соціалізації учасників тренінгу; зворотний зв'язок у системі «учасник–група».

Методика підготовки програми курсу-тренінгу відтворює послідовні три етапи отримання знань: вміння репродукувати нові прийоми комунікативної поведінки, а не просто знати про них; вміти застосовувати нові поведінкові форми у нешаблонних ситуаціях; вміння аналізувати критично свою поведінку та оточуючих, виявляти помилки, які допускаються та впроваджувати інноваційні поведінкові моделі, які налагоджуватимуть ефективні комунікації.

Отже, тренінг є ефективною формою активного навчання, що з'єднує блоки теоретичного та практичного відпрацювання навичок за досить короткий період часу. Структура тренінгу повинна включати: основну мету; врахування базових знань студентів; застосування інноваційних методів навчання, що сприятимуть

пізнавальній діяльності студентів, їхній самостійності; високий рівень тренера-викладача щодо професійної компетентності; матеріально-технічне забезпечення курсу-тренінгу (документацією, навчальними засобами, офісною технікою, обладнанням, допоміжними матеріалами тощо); визначення оцінювання учасників.

Головною метою тренінгу є не тільки набуття нових знань і навичок здобувачів вищої освіти, а набуття ними навичок командної взаємодії, спілкування, комунікативних умінь, вміння аналізувати та мотивувати до дослідницької діяльності всіх членів групи. Важливою умовою успішного проведення тренінгу є чітке структурування та планування: формулювання теми, акцентування на основних питаннях, розробка деталізованого сценарію до кожного з них окремо, встановлення дедлайну та вивчення визначеної проблеми. Відповідно, якщо тренінг проходить в онлайн режимі студенти набувають навичок роботи з комп'ютерними програмами, з обладнанням тощо.

**Коуч (від англ. *coach* – тренер)** – це той, хто допомагає віднайти відповіді на особисті запитання студентів, він немає заготовлених відповідей та рішень щодо проблем учасників групи. Завдяки партнерській взаємодії викладач-коуч надихає студента на самостійність у виборі дій, досягнення успішного результату. Його завдання полягає в тому, щоб за допомогою запитань спрямувати студента на використання особистісних ресурсів для ефективної навчальної діяльності.

Вчена С. Романова, у вітчизняній освіті запровадила дослідження технології коучингу. Вона зазначила, що коучинг – це взаємовідносини між науково-педагогічним працівником і здобувачами освіти, коли коуч організовує процес пошуку учасниками найкращих відповідей на запитання, які у них виникають, сприяє їхньому розвитку, закріпленню нових навичок і досягненню успіху у майбутній діяльності.

Погоджуємося з думкою науковців, які наголошують, що «коучинг – це сучасна технологія, яку створили для розвитку потенціалу людей і команд, задля

досягнення заздалегідь узгоджених цілей та докорінної зміни моделей поведінки, що призводить до розкриття внутрішнього потенціалу особистості».

Застосовуючи метод коучингу нами у освітній діяльності, вся увага зосереджувалася на студентах, була створена позитивна атмосфера в групі. Нами задіювалися у здобувачів навички слухання, запитування та роздумів. Ми розуміли, що учасники після коуч-сесії будуть активно розмірковувати над проблемами, які виявили під час заняття.

Метою коучингу було вирішити завдання та проблеми, знайти істинні причини даної проблеми, проаналізувати проблемний досвід, знайти альтернативні рішення, набути нові компетентності, покращити навчальну діяльність, вибудувати траєкторію досягнення успіху, передбачити та унеможливити ризики.

Функції коуча:

- сприяти студенту в визначені сбалансованих особистих, професійних або інших цілей та визначені пріоритетів;

- сприяти створенню оптимальних стратегій і планів по їх реалізації;

- виявлення і розвиток якостей і компетентностей студентів необхідних для досягнення заявлених цілей;

- сприяння розвитку і втілення нових моделей поведінки, освоєнню нових навичок, втілення особистих, професійних, управлінських і організаційних змін;

- стимулювати усвідомленості прийнятих рішень і прийняття особистої відповідальності за їх реалізацію і можливих наслідків, перевірку їх екологічності для оточуючих і суспільства в цілому;

- формування мотиваційне середовище, концентрація на досягненні поставлених цілей;

- забезпечення студентам якісного зворотного зв'язку направлено на підвищенні ефективності, результативності, навчання.

Отже, за допомогою методу коучингу здобувачі вищої освіти розвивають нові навички, віру в себе, відповідальності за прийняття своїх рішень у

майбутньому, встановлювати пріоритетність виконання завдань, розширювати межі особистої свідомості, що продукує їхню професійну компетентність.

**Ментор (від лат. *mentos* – намір, ціль, *mon-i-tor* – той, хто наставляє)** – це наставник, керівник, учитель. Людина з досвідом і супроводжує здобувача вищої освіти, в якого немає такого досвіду, допомагає студенту вдосконалювати професійні й особистісні компетентності. Ментор працює за правилом «Роби, як я».

Сучасний науково-педагогічний працівник має виконувати функцію ментора, а саме досвідченого і надійного наставника, радника, партнера для студента, який супроводжує його в освітньому процесі у закладі вищої освіти. Важливо усвідомити, що сучасний викладач і студент – це партнери. Зокрема, не варто підмінювати поняття «друг» і «партнер». Адже досвідчений партнер – це авторитетна людина, якій можна довіряти та прислухатися, в силу її життєвого та професійного досвіду.

Отже, на сьогодні важливо, щоб навчально-педагогічні працівники вибудовували партнерські відносини з здобувачами вищої освіти, що сприятиме активній навчальній та дослідницькій діяльності, набуттю професійних та особистісних компетентностей студентів. Адже невміла критика студентів, зверхність призводить до агресії, заниження самооцінки, негативного самонавіювання, ненависті, до небажання навчатися, а допомога та сприяння – до віри в себе, розкриття особистісного потенціалу. Тому, будучи партнером зі студентами, сучасний викладач завжди має бути зразком для наслідування, професіоналом, авторитетом, вміти швидко адаптуватися до заданих потреб, бути гнучким і справедливим. Науково-педагогічний працівник повинен уміти розкрити студента, віднайти ті схильності, що допоможуть йому себе реалізувати у майбутній професійній діяльності.

**Тьютор (від лат. *tutorem* – наставник, опікун)** – це університетський наставник, ним може бути викладач-психолог, куратор, аспірант, старші студенти, учасники студентського самоврядування, завданням яких є посередництво між науково-педагогічним працівником і здобувачем вищої

освіти, допомога у розробленні індивідуальних освітніх програм студентів, використання технологій дистанційного навчання, супроводження студентів у закладі вищої освіти, системах неформальної та неперервної освіти. «Основне завдання викладача, який володіє тьюторською технологією, полягає в тому, щоб створити такі умови, де викладач-тьютор своїми діями сприяє ініціативі студента у виборі способів діяльності, їх перебудові в новій особистісній ситуації, заміні або відмову від дій». Роль тьютора – це допомога у процесі самоосвіти та особистої відповідальності за навчальну та дослідницьку діяльність (на предмет плагіату), доведення інформації щодо академічної доброчесності, супровід та підтримка в освітньому процесі, психологічна допомога та підтримка студентської культури закладу вищої освіти.

**Фасилітатор** (англ. *facilitator*, від лат. *facilis* – легкий, зручний) – це людина, яка забезпечує комфортну групову комунікацію. Його завдання забезпечувати дотримання правил зустрічі, її процедури та регламенту, допомагати учасникам сконцентруватися на їхніх цілях та змісті. Погоджуємося з думкою науковців, що «мета фасилітації – вирішити конкретні питання, проаналізувати проблемне поле і знайти вирішення конкретних проблемних зон. Методи фасилітації при цьому дозволяють зібрати ідеї, уточнити завдання, спланувати дії. Результатом фасилітаційної сесії має бути прийняття конкретного рішення і пропозицій». До методів фасилітації можна віднести case-study, ділові та рольові ігри, метод зворотного зв'язку, «світове кафе», опитування по колу, сторітелінг, «мозковий штурм» тощо.

На нашу думку, методи фасилітації (case-study, ділові та рольові ігри, зворотного зв'язку, «світове кафе», опитування по колу та «мозковий штурм») у професійній діяльності викладачів-фасилітаторів допомагають студенту формуватися, як особистість, розвивати пізнавальну діяльність, уміти формувати власну думку, генерувати інноваційні ініціативи, брати відповідальність за власні дії, розвивати креативність, приймати рішення, співпрацювати в команді, швидко адаптуватися до змін, бути гнучкими у своїх діях тощо.



**Едвайсер** (*advisor*) – це консультант, радник, який виконує функції академічного наставника студента, що навчається за певною спеціальністю, здебільшого він практик (стейкхолдер) (Нові професії в сучасному освітньому просторі, Онлайн-платформа неформальної освіти в Україні). На відміну від науково-педагогічних працівників, вони можуть надати корисні поради в своїй сфері діяльності.

Оскільки, підготовка професійних фахівців в умовах ринкової економіки лежить на закладах вищої освіти, едвайзери (стейкхолдери), які залучаються активно до розробки освітніх програм і освітнього процесу, мають вагомий вплив, як на надання якісних освітніх послуг, так і на підготовку майбутніх фахівців, які би задовольнили роботодавців та були конкурентоздатними на ринку праці.

### **3. Компетентності, які охоплюють нові педагогічні ролі**

Застосування перерахованих педагогічних ролей для сучасної системи освіти вищої школи сприятиме визначенню культурного та професійного зростання студента. Ці педагогічні напрямки виконують визначену для них роль у становленні студента як особистості та професіонала протягом його навчання та в подальшому професійному зростанні. Тому, сучасний науково-педагогічний працівник має володіти компетентностями, які охоплюють нові педагогічні ролі, а саме:

- досконале знання предмету викладання – навчальний матеріал подавати доступно, структуровано, обґрунтовано; безперервна здатність пошуку нової інформації, її аналіз, узагальнення та імплементація у педагогічну діяльність; зацікавленість щодо інноваційних тенденцій у галузі науки та методів викладання;

- критичне мислення – сприятиме пошуку інформації та її перевірки, не опираючись на перше джерело; вміння ставити собі незручні запитання, тим самим спонукати себе до пошуку істини; здатності виходити поза межі зони комфорту та навчатися протягом всього життя;

– аналітичне мислення – уміння об’єктивно сприймати інформацію, вивчати та подавати її; вбачає дослідження, аналіз та узагальнення інформації з різних наукових джерел; сприяє встановленню проблем, їх вирішення різними способами та вміння продукувати нові ідеї;

– емоційний інтелект – гарантуватиме усвідомлення та розуміння своїх емоцій та почуття інших учасників освітнього процесу; управління власними емоціями та соціальні здібності, що сприятимуть легшому досягненню заданих цілей у взаємодії з іншими людьми;

– адаптація – сприятиме гнучкості та результату в різних ситуаціях з окремими учасниками освітнього процесу; уміння сприймати різні точки зору щодо проблемних ситуацій та сприйняття найбільш ефективнішої;

– результативна комунікація – дозволить здійснювати обмін інформацією за ради досягнення розуміння та співпраці на шляху спільних цілей; враховувати не лише власні інтереси, а й прислухатися до інших, забезпечувати ефективний зворотній зв’язок; уміння проявити увагу до співрозмовника, вести невимушені розмови, бути відкритим та чесним з учасниками комунікації; перетворювати конфлікт у результат; формулювати свої думки чітко та зрозуміло, враховуючи запити аудиторії; використання, як вербальних, так і невербальних способів комунікації;

– етичність – сприятиме дотриманню академічної доброчесності та здатності поважати всіх учасників освітнього процесу; вибудовувати партнерські відносини з здобувачами вищої освіти;

– результативне використання інноваційних методів викладання – забезпечить якісний вибір форм, методів та засобів навчання в межах одного заняття чи курсу дисципліни; неупереджене оцінювання;

– мотивація здобувачів вищої освіти – дозволить зацікавити студентів до поглиблення знань з дисципліни, викликати інтерес до дослідницької діяльності в межах теми вивчення; довести, що отриманні знання сприятимуть успішній реалізації студентів у майбутній професії;

– партнерство – забезпечить ефективну взаємодію учасників освітнього процесу та стимулюватиме співпрацю між студентами; взаємне дотримання основних принципів та домовленостей; підтримка менш активних студентів; підтримка прояву ініціативи;

– розвиток і саморозвиток – сприятиме розумінню інших, що навчатися та розвиватися потрібно продовж усього життя, відповідно їхніх потреб та потреб сьогодення.