

ЗАКАРПАТСЬКИЙ УГОРСЬКИЙ ІНСТИТУТ ІМЕНІ ФЕРЕНЦА РАКОЦІ ІІ

Кафедра педагогіки, психології, початкової, дошкільної освіти та
управління закладами освіти

ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА ТА ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ (для студентів освітньої програми «А2. Дошкільна освіта»)

навчально-методичний посібник

РІВЕНЬ ВИЩОЇ ОСВІТИ
СТУПІНЬ ВИЩОЇ ОСВІТИ
ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ
СПЕЦІАЛЬНІСТЬ
ОСВІТНЯ КВАЛІФІКАЦІЯ

Другий (магістерський) рівень
Магістр
01 Освіта / Педагогіка
А2 Дошкільна освіта
Магістр з дошкільної освіти



Берегове 2025 р.

Навчально-методичний посібник призначений для більш ефективної організації роботи з дисципліни «Професійна етика та професійна компетентність» здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти, які навчаються на спеціальності «Дошкільна освіта». У роботі матеріал структуровано за тематичним принципом до кожного заняття у відповідності до освітньо-професійної програми, навчального плану, силабусу дисципліни «Професійна етика та професійна компетентність».

Посібник спрямований на формування у здобувачів знань професійних цінностей та моральних орієнтирів, які визначають гуманістичну спрямованість діяльності фахівця, відповідальність за якість освітнього процесу та благополуччя вихованців.

Засвоєння основних понять, принципів і норм професійної етики вихователя як особливої сфери етичної регуляції поведінки, що визначає взаємини з дітьми, батьками, колегами та суспільством.

Усвідомлення ролі професійної компетентності як комплексу знань, умінь, навичок та особистісних якостей, необхідних для ефективної професійної діяльності та реалізації етичних вимог.

Затверджено до використання у навчальному процесі на засіданні кафедри педагогіки, психології, початкової, дошкільної освіти та управління закладами освіти ЗУІ ім. Ф.Ракоці ІІ (протокол №1 від 13 серпня 2025 року)

Розглянуто та рекомендовано Радою із забезпечення якості вищої освіти Закарпатського угорського інституту імені Ференца Ракоці ІІ (протокол №7 від 26 серпня 2025 року)

Рекомендовано до видання у електронній формі (PDF) рішенням Вченої ради Закарпатського угорського інституту імені Ференца Ракоці ІІ (протокол №8 від 28 серпня 2025 року)

Підготовлено до видання в електронній формі (PDF) кафедрою педагогіки, психології, початкової, дошкільної освіти та управління закладами освіти спільно з Видавничим відділом Закарпатського угорського інституту імені Ференца Ракоці ІІ

Розробники:

Валентина БІЛАН – доцент кафедри педагогіки, психології, початкової, дошкільної освіти та управління закладами освіти Закарпатського угорського інституту імені Ференца Ракоці ІІ

Марина БЕВЗЮК – доцент кафедри педагогіки, психології, початкової, дошкільної освіти та управління закладами освіти Закарпатського угорського інституту імені Ференца Ракоці ІІ

Рецензенти:

Тетяна ЗОРОЧКІНА, доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри початкової і спеціальної освіти Черкаського національного університету ім. Богдана Хмельницького.

Тетяна ДУКА, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри психології та педагогіки розвитку дитини Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини.

Видавництво: Закарпатський угорський інститут імені Ференца Ракоці ІІ (адреса: пл. Кошута 6, м. Берегове, 90202. Електронна пошта: foiskola@kmf.uz.ua)

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА ЯК СПОСІБ РЕГУЛЯЦІЇ ПОВЕДІНКИ В КОНКРЕТНИХ ВИДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	7
1 Етика як спосіб регуляції поведінки в конкретних видах професійної діяльності.....	7
2 Професійна етика як спосіб регуляції поведінки в конкретних видах професійної діяльності.....	8
3 Загальні принципи професійної етики: професійний обов'язок і особлива форма відповідальності, професійна солідарність та корпоративність.....	11
4 Специфіка й різновиди професійної етики.....	12
Запитання для самоконтролю.....	14
 РОЛЬ ПЕДАГОГІЧНОЇ ЕТИКИ ПЕДАГОГА, ВИХОВАТЕЛЯ У РЕАЛІЗАЦІЇ ОСНОВНИХ ПРАВ І СВОБОД ДИТИНИ. ОСОБЛИВОСТІ ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ ВИХОВАТЕЛЯ У РІЗНИХ ПЕДАГОГІЧНИХ СИТУАЦІЯХ.....	15
1 Основні принципи педагогічної етики. Категорії педагогічної етики.....	15
2 Етичний кодекс. Етична відповідальність педагога у забезпеченні прав і свобод дитини.....	19
3 Особливості етичної поведінки вихователя у різних педагогічних ситуаціях.....	23
4 Типові порушення педагогічної етики та їх наслідки.....	26
Запитання для самоконтролю.....	29
 НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВИХОВАТЕЛЯ ТА ЕТИЧНІ ПРИНЦИПИ ПРОФЕСІЇ.....	30
1 Нормативно-правове забезпечення діяльності вихователя: поняття та значення.....	30
2 Основні законодавчі та нормативні акти України щодо дошкільної освіти.....	30
3 Права, обов'язки та відповідальність вихователя.....	31
4 Етичні принципи професійної діяльності вихователя: сутність і зміст.....	34
5 Взаємозв'язок нормативно-правових норм та етичних вимог професії.....	37
Запитання для самоконтролю.....	38

СОЦІАЛЬНА МІСІЯ ТА РОЛЬ ВИХОВАТЕЛЯ У СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ: ЕТИЧНИЙ ТА ПРОФЕСІЙНИЙ ВИМІРИ.....	39
1 Соціальна місія вихователя.....	39
2 Основні аспекти соціальної місії вихователя.....	40
Запитання для самоконтролю.....	42
 ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ВИХОВАТЕЛЯ: СТРУКТУРА, КОМПОНЕНТИ, ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ.....	44
1 Поняття та сутність професійної компетентності вихователя.....	44
2 Види компетентностей вихователя ЗДО.....	46
3 Шляхи формування та розвитку професійної компетентності.....	54
Запитання для самоконтролю.....	56
 ПЕДАГОГІЧНА КУЛЬТУРА ТА ІМІДЖ ВИХОВАТЕЛЯ ЯК СКЛАДОВА ЙОГО ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ (КУЛЬТУРА МОВЛЕННЯ, ЗОВНІШНІЙ ВИГЛЯД, САМОПРЕЗЕНТАЦІЯ).....	58
1 Педагогічне спілкування як поняття і як мистецтво.....	58
2 Індивідуальні особливості спілкування.....	61
3 Види педагогічних конфліктів.....	63
4 Основні засоби врегулювання педагогічного конфлікту.....	67
5 Технології педагогічного спілкування.....	69
Запитання для самоконтролю.....	71
 СТРЕСОСТІЙКІСТЬ І САМОРЕГУЛЯЦІЯ ВИХОВАТЕЛЯ ЯК ЧИННИКИ ЙОГО ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ (ПРОФІЛАКТИКА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ, ЗДОРОВ'Я ПЕДАГОГА).....	72
1 Визначення та суть понять «стресостійкість» і «саморегуляція».....	72
2 Емоційне вигорання педагога.....	75
3 Здоров'я вихователя як складова професійної компетентності.....	76
Запитання для самоконтролю.....	77
 СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	79

ВСТУП

Дисципліна «Професійна етика та професійна компетентність» спрямована на формування у здобувачів знань професійних цінностей та моральних орієнтирів, які визначають гуманістичну спрямованість діяльності фахівця, відповідальність за якість освітнього процесу та благополуччя вихованців. Засвоєння основних понять, принципів і норм професійної етики педагога як особливої сфери етичної регуляції поведінки, що визначає взаємини з дітьми, батьками, колегами та суспільством.

Усвідомлення ролі професійної компетентності як комплексу знань, умінь, навичок та особистісних якостей, необхідних для ефективної професійної діяльності та реалізації етичних вимог.

Розвиток умінь аналізувати професійні ситуації з позицій етичних норм, ухвалювати морально виважені рішення, попереджувати та вирішувати конфлікти у професійному середовищі.

Формування здатності до професійного самовдосконалення й рефлексії, орієнтації на особистісно-професійний розвиток та підвищення власної компетентності відповідно до стандартів професії.

Виховання почуття професійної гідності та солідарності, що сприяє підвищенню престижу педагогічної праці та ефективності командної роботи.

Метою викладання навчальної дисципліни є всебічне формування у студентів глибоких моральних цінностей та професійної відповідальності вихователя дітей дошкільного віку через засвоєння нормативних, правових і етичних засад професії. Водночас дисципліна спрямована на розвиток професійної етичної культури, усвідомлення значущості моральних принципів у повсякденній педагогічній діяльності, а також на підтримку процесів саморозвитку і самовдосконалення майбутніх фахівців у сфері дошкільної освіти. Особлива увага приділяється формуванню вмінь застосовувати набуті знання у практичній роботі, забезпеченню етичного ставлення до дітей, колег та батьків, а також вихованню гуманістичних цінностей, що сприяють створенню безпечного і підтримуючого освітнього середовища для розвитку дошкільників.

Основними завданнями вивчення дисципліни є:

- сформувати усвідомлення важливості етичних принципів та норм у педагогічній діяльності вихователя ЗДО;
- розкрити соціальну значущість дотримання вихователем дітей дошкільного віку педагогічної етики, оволодіння професійно-етичними якостями;

- ознайомлення майбутніх вихователів закладу дошкільної освіти з принципами та нормами педагогічної етики;
- розкрити особливості етичної поведінки в процесі розв’язання педагогічних проблем;
- розвивати навички регулювання власної поведінки в різноманітних ситуаціях професійної діяльності.

ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА ЯК СПОСІБ РЕГУЛЯЦІЇ ПОВЕДІНКИ В КОНКРЕТНИХ ВИДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1. Етика як спосіб регуляції поведінки в конкретних видах професійної діяльності.
2. Професійна етика як спосіб регуляції поведінки в конкретних видах професійної діяльності.
3. Загальні принципи професійної етики: професійний обов'язок і особлива форма відповідальності, професійна солідарність та корпоративність.
4. Специфіка й різновиди професійної етики.

Мета ознайомитись із поняттями «етика», розкрити сутність та історичний розвиток етичних норм; навчитися розрізняти загальні й приватні принципи професійної етики; сформувані вміння аналізувати й оцінювати поведінку фахівця у професійних ситуаціях з позицій професійної етики.

1. Етика як спосіб регуляції поведінки в конкретних видах професійної діяльності.

Норми і правила поведінки існували з глибокої давнини. Вони постійно змінювалися в зв'язку зі зміною способу життя людей, з появою писемності, з розвитком культури, науки, техніки. У стародавні часи, коли ще не було поняття про етику, етичні правила вже існували. Жінка не мала права брати в руки палицю свого чоловіка. Діти зобов'язані були поважати старійшин і вождів роду, підкорятися своїм батькам. Кращі шматочки їжі віддавали тим, хто відзначився на полюванні, і найстаршим. Деякі із загальних норм поведінки людей в суспільстві виокремити дуже легко: вони записані у вигляді законів і нормативів. Інші ж формально не записані, стали звичайними та чітко виконуються більшістю членів суспільства.

Сукупність цих формальних і усталених норм складає предмет етики. Поведінка, що не відповідає встановленим стандартам, вважається не етичною. Термін «етика» походить від давньогрецького «ethos», що за часів Гомера означало місце перебування, спільне житло, а згодом – звичай, вдачу, характер.

Відповідно до теорії Аристотеля: Етично вкладати в працю та отримувати з цього гроші Неетично – давати гроші під відсотки Аналогічною була історія формування латинського терміна «мораль». Латинським аналогом грецького слова «ethos» (етос) є – «moris» (Моріс), яке перекладається як характер, звичай. Цицерон, спираючись на досвід

Аристотеля, утворив прикметник «moralis» (мораліс). Від цього прикметника пізніше було утворено іменник «мораль», що збігається за змістом з терміном «етика». Мораль, починаючи з грецької античності, розумілася, як, показник того, наскільки людина відповідальна за себе, за те, що вона робить. – це сукупність знань, що дозволяють аналізувати й оцінювати людські стосунки, свого роду довкілля духовного світу та душевних почуттів людини. Під етикою розуміють науку про моральні та духовні принципи поведінки людини, якими вона керується в житті.

Основні завдання етики:

- описувати мораль – її історію, сьогоденні норми, принципи і ідеали – то, що називається моральною культурою суспільства;
- пояснювати мораль – аналізувати сутність, структуру, механізми функціонування моралі в її «належному» і «сущому» варіантах;
- навчити моралі – давати людям необхідні знання про добро і зло, сприяючи самовдосконалення людини і вироблення їм власної стратегії і тактики «правильного життя».

Основні категорії етики:

- добро і зло,
- моральний вибір,
- моральна вимога,
- моральні чесноти і вади,
- справедливість, Аристотель 384-322 до н.е.
- совість(сумління),
- гідність і честь,
- ідеал (моральний), \смысл (сене) життя, ✓ щастя.

2. Професійна етика як спосіб регуляції поведінки в конкретних видах професійної діяльності.

Термін «*професійна етика*» складається з двох слів: «професійна» і «етика», тому сутність явища, очевидно, відбиває об'єднання, діалектичну взаємодію цих двох феноменів. Слово «професійна» – похідне від «професія», яке з'явилося в середині XIX ст. в Європі. Професія (від латів. professio) означає рід діяльності, що вимагає певної спеціальної підготовки, відповідних знань, навичок, умінь, якостей. Це поняття має багато спільного з поняттям «спеціальність» (від латів. specialis – «рід, вид»), яке визначається як вид заняття в рамках однієї професії, наприклад, спеціальність лікаря: хірург, терапевт, педіатр.

Професійна етика – це кодекс правил, що визначає поведінку спеціаліста у службовій ситуації, норм, які відповідають існуючим законам, професійним знанням, стосункам у колективі, глибокому усвідомленню моральної відповідальності за виконання професійного обов'язку. Поведінка людини має бути пов'язана з її професіоналізмом. Це підтверджує щире любов до роботи та про його рівень знань.

Основна мета професійної етики полягає у сприянні упровадження моралі у всі сфери професійної діяльності на основі вивчення певного нормативного морального ідеалу для конкретної професійної діяльності залежно від її соціальної значущості і специфіки.

Змістом професійної етики є кодекс поведінки, що пропонують певний тип моральних взаємин між людьми й способи обґрунтування даних кодексів.

Функції і завдання професійної етики полягають в моральній регуляції професійних стосунків (зокрема, відношення фахівця до самого себе, власної праці, до суспільства, взаємин в колективі), зростанні професійної майстерності фахівця, розробці напряду вдосконалення професійної моралі, доповненні її новими нормами, традиціями і звичаями, формуванні стійких моральних якостей спеціаліста, встановленні між правомірною і неправомірною професійною поведінкою. Професійна етика регулює моральні відносини людей у трудовій сфері.

Професійна етика вивчає: відносини в трудових колективах і кожного фахівця окремо; моральні якості особистості фахівця, які забезпечують найкраще виконання професійного обов'язку; взаємини усередині професійного колективу.

Професійна етика виконує **завдання**:

- розкриття об'єктивних причин виникнення, закономірностей та тенденцій розвитку професійної моралі;
- конкретизації принципів, норм і категорій етики відповідно до конкретної сфери професійної діяльності;
- вивчення і розкриття процесу відображення професійних відносин у моральній свідомості суспільства і особистості;
- розмежування професійно-моральних явищ і тих моральних явищ, які не мають безпосереднього відношення до професійної діяльності;
- вивчення суспільної значущості, моральних цілей конкретної професійної діяльності;
- вивчення способів безконфліктної взаємодії представників професійних сфер, вивчення професійних конфліктів;

- вироблення моральної нормативної системи професійних взаємин, доведення її до ступеня моральної зрілості;
- забезпечення максимальної орієнтації працівників у встановленні моральних орієнтирів для професійного спілкування

У професійній етиці виділяють два рівні:

1. Теоретичний рівень, на якому здійснюється розгляд сутності і специфіки професійної моралі, її суспільної значущості, стану та тенденцій розвитку.

2. Практичний рівень, спрямований на вивчення і обґрунтування практичних рекомендацій і конкретних моральних норм, приписів і правил для окремо взятої професії.

Сучасна професійна педагогічна етика розглядає сутність основних категорій педагогічної моралі та моральних цінностей.

Педагогічна мораль – це система моральних вимог, що пред'являються до педагога в його відношенні до самого себе, до своєї професії, до суспільства, до дітей і решти учасників навчально-виховного процесу. Вона виступає одним з регуляторів поведінки педагога.

Система вимог педагогічної моралі є виразом професійного обов'язку педагога, його моральних обов'язків перед суспільством, педагогічним колективом і перед своїм покликанням.

Загальна норма педагогічної моралі є широкою і змістовною вимогою, охоплює найбільш типові ситуації і представляє найбільш широкі вимоги відносно вчителя до педагогічної праці, учнів та їх батькам, колег, що дає загальний напрямок його поведінки. Приватна морально-педагогічна норма узагальнює більш вузьке коло відносин і фактів поведінки вчителя і розкриває частину змісту та обсягу вимоги, укладеного в тій або іншій загальній формі.

Теоретико-прикладними завданнями педагогічної етики в сучасних умовах є:

- формування гуманістичної спрямованості педагогічної діяльності,
- орієнтації особистості педагога на моральне виховання учнів, студентів;
- виявлення чинників, які сприяють зростанню рівня моральності педагога і учнів або, навпаки, гальмують цей процес;
- дослідження зв'язку між моральним досвідом дітей та їх батьків;
- розкриття механізмів взаємозв'язку, гармонії моральних і професійних якостей педагога;

- дослідження механізму вдосконалення морально-правових відносин між особистістю педагога і суспільством;
- розв'язання проблем моральної мотивації педагогічної діяльності, її морального, матеріального стимулювання і суспільного визнання.

3. Загальні принципи професійної етики: професійний обов'язок і особлива форма відповідальності, професійна солідарність та корпоративність.

Професійний обов'язок – це система моральних вимог, які визначають ставлення працівника до своєї професії, її завдань, суспільства, колег, клієнтів чи підопічних.

Він включає усвідомлення того, що діяльність фахівця має значення не лише для нього особисто, а й для інших людей та суспільства в цілому.

Професійний обов'язок полягає у:

- сумлінному виконанні своїх функцій відповідно до стандартів професії та етичних норм;
- дотриманні законів та правил, що регламентують професійну діяльність;
- захисті прав та інтересів людей, з якими працює фахівець;
- розвитку власної компетентності й професійного вдосконалення.

Особлива форма відповідальності полягає в тому, що помилки чи недбалість у професійній діяльності можуть мати серйозні наслідки для інших людей (наприклад, у педагогіці – для розвитку дитини, у медицині – для здоров'я чи життя пацієнта).

Тому професійна відповідальність:

- вимагає підвищеної уваги до якості роботи;
- передбачає готовність відповідати не лише перед роботодавцем чи законом, а й перед своєю совістю та професійною спільнотою.

Професійна солідарність – моральний принцип, що виражає взаємопідтримку, взаємоповагу та співпрацю між представниками однієї професії.

Вона виявляється у готовності:

- підтримувати колег у складних ситуаціях;
- ділитися досвідом і знаннями;
- захищати честь і гідність професії та її представників;
- спільно відстоювати права та інтереси професійної спільноти перед керівництвом, державою, суспільством.

Солідарність допомагає створювати здоровий психологічний клімат у колективі, зміцнює престиж професії та сприяє її розвитку.

Корпоративність

Це усвідомлення себе частиною певної професійної спільноти (корпорації), готовність діяти в її інтересах та дотримуватися прийнятих у ній норм поведінки.

Корпоративність ґрунтується на:

- спільних цінностях і цілях професії;
- дотриманні професійних стандартів та правил етики;
- формуванні позитивного іміджу професії;
- лояльності до колективу та професійної організації.

Корпоративність передбачає також участь у професійних асоціаціях, конференціях, спільних заходах, де формуються зв'язки, визначаються напрямки розвитку професії, відстоюються інтереси працівників.

Ці принципи – професійний обов'язок і особлива відповідальність, солідарність і корпоративність – формують моральну основу діяльності фахівця. Вони допомагають забезпечити високу якість професійних послуг, підтримувати довіру суспільства до професії та створювати умови для розвитку особистості та колективу.

4. Специфіка й різновиди професійної етики

Професійна етика — це система моральних принципів, норм і правил поведінки, що регулюють відносини людей у процесі виконання ними професійних обов'язків. Вона є складовою частиною загальної моралі суспільства, але має свої особливості, зумовлені професійною діяльністю.

Особливості професійної етики:

• Зв'язок із суспільною мораллю.

Професійна етика ґрунтується на загальнолюдських моральних цінностях (гуманізм, справедливість, чесність), але водночас формує власні специфічні вимоги.

• Регламентація поведінки у професійних ситуаціях.

Вона конкретизує загальні моральні норми, пристосовуючи їх до особливостей конкретної професії та умов праці.

• Обумовленість специфікою професійної діяльності.

Етичні вимоги залежать від змісту праці, її впливу на людей, рівня відповідальності. Наприклад, етика лікаря відрізняється від етики журналіста чи педагога.

- **Особлива форма відповідальності.**

Працівник відповідає не лише перед собою й законом, а й перед суспільством, колегами, клієнтами за дотримання професійно-етичних норм.

- **Корпоративність.**

Професійна етика часто виражається у формі корпоративних кодексів, професійних присяг чи звичаїв, що підтримують професійну честь і солідарність.

Різновиди професійної етики

Професійна етика має **галузеві (спеціальні)** різновиди залежно від сфери діяльності.

Серед найпоширеніших можна виділити:

Медична етика – регулює поведінку медичних працівників, лікарську таємницю, відданість принципу «не нашкодь», гуманізм щодо пацієнта.

Педагогічна етика – визначає моральні вимоги до вчителів, вихователів, їхню відповідальність за розвиток особистості дитини, взаємодію з батьками та колегами.

Юридична (правнича) етика – регулює поведінку адвокатів, суддів, прокурорів, підкреслюючи принципи справедливості, законності, конфіденційності.

Журналістська етика – передбачає дотримання правди, об'єктивності, поваги до прав людини, недопущення маніпуляцій інформацією.

Бізнес-етика – формує моральні правила ведення підприємницької діяльності, чесну конкуренцію, етичні відносини з партнерами, клієнтами.

Військова етика – базується на таких принципах, як дисципліна, вірність присязі, відвага, взаємодопомога.

Етика державного службовця – передбачає служіння інтересам держави й суспільства, об'єктивність, відданість обов'язку.

Сучасний дослідник А. Каленський аналізуючи розвиток професійно–педагогічної етики виділяє види та підвиди професійної етики залежно від сфери трудової діяльності.

Так, у педагогічній етиці виділяється:

- етика педагогів загальноосвітніх навчальних закладів,
- викладачів вищої школи,
- педагогів дошкільного виховання

Таким чином, професійна етика – це особлива форма морального регулювання поведінки людини у трудовій сфері, що поєднує загальнолюдські моральні норми з вимогами конкретної професії. Її різновиди формуються відповідно до особливостей і суспільної значущості

кожної сфери діяльності, підкреслюючи соціальну відповідальність професіоналів перед суспільством.

Запитання для самоконтролю

1. Що таке етика як наука і як практична діяльність?
2. Як етичні норми впливають на поведінку людини в професійній сфері?
3. Чим професійна етика відрізняється від загальнолюдської моралі?
4. У чому полягає значення етики для регуляції міжособистісних відносин у професійних колективах?
5. Що таке професійна етика і яку роль вона відіграє у сучасному суспільстві?

РОЛЬ ПЕДАГОГІЧНОЇ ЕТИКИ ПЕДАГОГА, ВИХОВАТЕЛЯ У РЕАЛІЗАЦІЇ ОСНОВНИХ ПРАВ І СВОБОД ДИТИНИ. ОСОБЛИВОСТІ ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ ВИХОВАТЕЛЯ У РІЗНИХ ПЕДАГОГІЧНИХ СИТУАЦІЯХ.

1. Основні принципи педагогічної етики. Категорії педагогічної етики.
2. Етичний кодекс. Етична відповідальність педагога у забезпеченні прав і свобод дитини.
3. Особливості етичної поведінки вихователя у різних педагогічних ситуаціях.
4. Типові порушення педагогічної етики та їх наслідки.

Мета: розкрити зміст і значення педагогічної етики в діяльності педагога, вихователя як чинника реалізації основних прав і свобод дитини, визначити особливості етичної поведінки вихователя у різних педагогічних ситуаціях та сприяти формуванню професійної етичної компетентності педагогічних працівників.

1. Основні принципи педагогічної етики. Категорії педагогічної етики.

Педагогічна етика – це наука про моральну цінність стосунків, вироблених у навчально-виховній діяльності.

Проблема етичної поведінки вихователів закладу дошкільної освіти впливає із реальних потреб оновлення системи дошкільного виховання. Формування професійної етики вихователя закладу дошкільної освіти починається з формування моральних якостей особистості самого педагога, проходить шлях тривалого розвитку, як у процесі самостійної практичної діяльності вихователя, особистого життєвого досвіду так і у процесі подальшого підвищення кваліфікації. Професійна етика вихователя закладу дошкільної освіти значною мірою визначається рівнем його педагогічної підготовки та прагненням самовдосконалення, саморозвитку, самореалізації в межах професійної діяльності. Стандарт етичної поведінки педагога визначає моральні норми його професійної діяльності відповідно до етичних цінностей, принципів і правил поведінки та педагогічної діяльності.

Дослідження О. Винославської присвячені вивченню етичного кодексу університету як системи координат для ділової поведінки суб'єктів певного процесу (2011) дає нам орієнтовну структуру стандарту (кодексу) етичної поведінки педагога, яка включає такі елементи:

– *етична поведінка стосовно професії педагога* (дитини, її батьків, юнака, дорослої людини): дотримання Кодексу етики, утвердження цінностей та правил, принципів та стандартів етичної поведінки; підвищення

якості та ефективності професійної діяльності; підвищення статусу педагогічної роботи; критичне оцінювання досягнутих у практичній роботі результатів, недопущення перебільшення своїх професійних та особистих можливостей;

– **етична поведінка стосовно об'єкту педагогічної діяльності:** дотримання принципів педагогічної діяльності; прийняття кожного, з ким працює педагог, таким, як він є; забезпечення конфіденційності інформації про об'єкт педагогічної діяльності та доступу до неї; відповідальність за результати своєї роботи; особиста порядність по відношенню до вихованця, його батьків, іншої людини, з якою вона працює; повага особистого устремління, облік індивідуальних особливостей, ініціативи об'єкта педагогічної діяльності та творчий підхід до нього у спільній діяльності; відкидання будь-яких форм дискримінації, заснованої на національності, віці, віросповіданні, сімейному статусі, на розумових чи фізичних недоліках, привілеях, персональних характеристиках;

– **етична поведінка стосовно колег:** шанобливе ставлення до колег незалежно від їхньої спеціалізації, рівня професійної підготовки та стажу практичної роботи, надання їм всілякого сприяння для досягнення високої ефективності їх роботи в галузі педагогічної діяльності; захист своїх колег від будь-яких форм та видів тиску з боку інших; дотримання порад та консультацій колег та наставників, якщо вони служать інтересам справи в кожній конкретній ситуації педагогічної діяльності;

– **етичну поведінку стосовно взаємодіючих організацій:** доброзичливість, орієнтованість у взаємодії на інтереси тих, з ким працює соціальний педагог, з урахуванням можливостей та призначення цих організацій та несуперечності діяльності Кодексу етики педагога; обов'язковість даних взаємодіючим організаціям; активність у командній педагогічній роботі, підтримка сприятливих умов діяльності кожного співробітника.

Категорії педагогічної етики.

Розглянемо категорії педагогічної етики. Це основні поняття етики, що відбивають найбільш суттєві сторони моралі та складові теоретичного апарату педагогічної етики.

У історії етики основними категоріями зазвичай вважалися поняття добра, боргу, чесноти, совісті.

У сучасній професійній педагогічній етиці виділяються такі категорії, як:

- педагогічна справедливість;
- професійний педагогічний обов'язок;

- професійна честь та совість;
- педагогічний авторитет;
- самодисципліна.
- моральна свідомість педагога,
- моральні відносини педагога,
- моральна діяльність педагога,
- професійний обов'язок

Розглянемо ці категорії більш детально.

Педагогічна справедливість – своєрідна міра об'єктивності вчителя, рівня його моральної вихованості (доброти, принциповості, чесності), що проявляється в його оцінках вчинків учнів, їхнього ставлення до навчання, соціально корисної діяльності тощо.

Професійний педагогічний обов'язок – одне з найважливіших категорій педагогічної етики. У цьому понятті Л. Маляр концентрує уявлення про сукупність вимог і моральних розпоряджень, які ставляться суспільством до особистості вчителя, до виконання професійних обов'язків. Педагог повинен здійснювати певні трудові функції, переважно інтелектуальні, правильно будувати взаємовідносини з учнями, їх батьками, колегами по роботі, глибоко усвідомлювати своє ставлення до обраної професії, учнівського та педагогічного колективу та суспільства в цілому.

Професійна честь у педагогіці – це поняття, що виражає як усвідомлення вчителем своєї значимості, а й громадське визнання, громадське повагу його моральних заслуг і якостей. Усвідомлення цієї значимості становить основу професійної гідності особистості, самооцінку її. Професійна честь – це поняття моральної свідомості (подібно до категорії гідність.).

Професійне сумління. Совість є самооцінка особистості своїх помислів, почуттів, вчинків через призму найвищих цінностей. Совість активізує моральне життя людини, вона є важливим механізмом утвердження добра, справедливості. Професійна совість – це категорія етики, що відбиває взаємну свідомість та моральну відповідальність особистості перед самим собою; внутрішня потреба чинити справедливо. Совість – найбільш досконала форма самоконтролю. Професійна совість вчителя – це суб'єктивне усвідомлення ним свого обов'язку та відповідальності перед своїми учнями.

Педагогічний авторитет. Ґрунтується на принципі єдності вимоги та довіри до особи вихованого. Авторитет педагога залежить від усього комплексу його особистих та професійних якостей, моральної гідності; це духовна влада над свідомістю учнів. Справжній авторитет ґрунтується на громадянській діяльності, на громадянському почутті, на знанні життя

дитини, допомоги їй та на відповідальності її виховання. Доброзичливість та щирість – невід'ємні риси авторитетного педагога.

Моральна свідомість педагога включає такі компоненти: Моральні знання існують у формі відображення об'єктивного світу в свідомості людини через поняття, судження, теорії тощо.

Моральні знання отримуються у процесі навчання через ознайомлення із суттю моральності, її змістом, функціонуванням у суспільстві, системою її вимог та санкцій за відхилення від встановлених норм. Моральні знання дозволяють педагогу порівнювати власні моральні нормативи з професійними, соціально значущими та відповідно коректувати свою моральну позицію.

Педагогічна етика розглядає моральні переконання як моральні знання, що стали нормою поведінки вчителя, його власною позицією в системі відносин до суспільству, своїй професії, праці, колег, учнів та їх батьків. Учитель не може обмежуватися знанням моральних норм і принципів, хоча вони і є умовою правильної орієнтації в дійсності - він повинен мати тверді ідейно-моральні переконання, що є передумовою для активної свідомої діяльності щодо цілеспрямованого формування особистості вихованця.

Моральна потреба – найвища ступінь моральної свідомості педагога, яка характеризується наявністю моральної потреби у дотриманні вимог професійної етики. Коли дотримання вимог професійної етики стає внутрішньою потребою людини, вона відповідно до етичних принципів організує всі свої вольові та емоційні якості, спрямовує зусилля на вирішення етично складних проблем саме з точки зору моральності. У цьому випадку дотримання вимог професійної етики стає стійкою якістю особистості, значним фактором, що мобілізує її для організації своєї поведінки і діяльності, справою обов'язку та совісті, честі й гідності

В основі **моральних відносин педагога** лежать залежності між приписами повинності і суб'єктивним сприйняттям цих приписи особистістю, між особистісними та суспільними інтересами. Моральні відносини регулюються моральними принципами, нормами, звичаями, традиціями, які отримали громадське або групове визнання і засвоєні особистістю в процесі її колективної діяльності.

У педагогічному середовищі виділяються сфери, в яких моральні відносини мають певні особливості – сферу навчальної праці, різного роду громадської діяльності педагогів та учнів, сферу позашкільних контактів, спільного дозвілля, сферу педагогічних контактів вчителів тощо. Суб'єктом моральних відносин у педагогічному середовищі є вчитель. У системі моральних відносин у педагогічному середовищі дуже важливу роль відіграє

взаємодія вчителя з учнівським колективом, які повинні будуватися на основі взаєморозуміння і взаємоповаги, позитивних традицій колективу і визнання почуття власної гідності кожного вихованця.

Моральна діяльність педагога, як і будь-яка духовна діяльність, має відносну самостійність, тісно пов'язана з іншими видами діяльності і може реалізовуватися в різних предметних формах: моральне просвітництво, організація морального досвіду, моральне самовиховання.

Професійний обов'язок педагога виражає моральні обов'язки спеціаліста стосовно суспільства, колег, клієнтів та їх соціального оточення і є відображенням внутрішньої, моральної необхідності виконання своїх обов'язків, дотримання певної лінії поведінки, яка диктується перш за все зовнішніми стосовно особистості педагога інтересами. Усвідомлення педагогом свого професійного обов'язку – це відображення його об'єктивних зобов'язань у ідеях, переконаннях, почуттях, звичках, у внутрішніх мотивах професійної діяльності і у втіленні їх в практичній щоденній діяльності. При визначених умовах професійний обов'язок стає фактично внутрішнім моральним обов'язком педагога як особистості і як представника професії. Професійна честь в педагогіці – це поняття, що виражає не тільки усвідомлення вчителем своєї значущості, але і суспільне визнання, суспільну пошану його моральних заслуг і якостей.

Отже, перелічені дані педагогічні категорії, що є основою професійної діяльності будь-якого педагога та керівника освітньої організації, проте їх перелік може бути розширений.

2. Етичний кодекс. Етична відповідальність педагога у забезпеченні прав і свобод дитини.

Виділення видів та підвидів професійної етики свідчить про різноманіття нормативних вимог до фахівців, необхідність враховувати специфіку моральних відносин у кожній конкретній сфері професійної праці. Важливо, специфічні аспекти у реалізації і принципів моралі, які характеризують той чи інший вид етики. Усе це, своєю чергою, становить зміст професійного етичного кодексу.

Етичний кодекс – це документ, що визначає основні моральні орієнтири певної галузі діяльності (професії, організації), які сформовано у найбільш загальному декларативному вигляді з урахуванням моральних принципів і норм, що прийняті у даному соціокультурному просторі. Морально-професійні кодекси, що стали частковим еквівалентом суспільної моралі, виконують такі соціальні функції:

- пізнавальну (відображає об'єктивні процеси суспільно-професійного розподілу праці за конкретних історичних умов);
- регулятивну (забезпечує взаємозв'язок спеціалістів з суспільством; набір специфічних прийомів праці);
- ціннісно-орієнтаційну (дає уявлення про моральний ідеал професіонала, професійний обов'язок, честь, совість, справедливість тощо).

В етичному кодексі розрізняють ідеологічну і нормативну частини. **Ідеологічна частина кодексу** – це переважно преамбула, де вказують місію, цілі, цінності організації, тобто загальні моральні принципи і норми, прийняті у даній культурі і чинні для досягнення місії й цілей організації.

У нормативній частині кодексу викладають правила професійної діяльності, описують професійні норми, чесноти, регламентують взаємини із стейкхолдерами, а також дають перелік морально неприпустимого у професійній діяльності та санкцій, що їх вживають при порушенні правил. Отже, нормативна частина кодексу складається із декількох змістових блоків.

По-перше, у кодексі наведено моральні вимоги професійної діяльності працівників організації на робочому місці, правила їхньої поведінки, норми професійної взаємодії та правила роботи з інформацією. Визначено зміст професійного обов'язку працівників та стандарти компетенції (робочої поведінки), серед яких найчастіше є орієнтація на клієнта, мотивація на успіх, надійність, творчість, доброзичливість стосунків керівництва з персоналом, командна робота, відповідальність, служіння професії.

По-друге, у кодексі розміщено перелік морально неприпустимих у професійній діяльності якостей та дій. Зазвичай найсерйознішими проступками є хабарництво, шахрайство, неправомірні вигоди, розпалення конфліктів, розкриття секретів організації, використання інформації, отриманої на довірливих умовах.

По-третьє, у кодексі визначено систему санкцій за порушення чи недотримання зафіксованих у кодексі норм. Вказано на відповідальність адміністрації по відношенню до працівників, відповідальність працівників за порушення зафіксованих правил тощо. По-четверте, іноді в кодексі розміщено спеціальні розділи, в яких дається роз'яснення способів і механізмів застосування принципів діяльності. Нормативні дії міжнародних етичних підрозділів ініціюють етичну нормотворчість на рівні держав та організацій. До міжнародних документів із виразним етичним навантаженням можна віднести хартії, декларації, міжнародні стандарти.

Сучасний дослідник Г. Товканець в своїх дослідженнях про етику взаємин та етичний кодекс в організаційній культурі вищого навчального закладу (2015) зазначає, що етичний кодекс є зведенням загальних принципів

професійної етики та основних правил поведінки, якими рекомендується керуватися педагогічним працівникам організацій, які здійснюють освітню діяльність, незалежно від займаної ними посади.

Педагогічному працівникові, який перебуває у трудових відносинах з організацією, що здійснює освітню діяльність, та виконує обов'язки щодо навчання, виховання учнів та (або) організації освітньої діяльності, рекомендується дотримуватися положень етичного кодексу у своїй діяльності. Етичний кодекс покликаний підвищити ефективність виконання педагогічними працівниками своїх трудових обов'язків, служить основою формування взаємин у системі освіти, заснованих на нормах моралі, поважному ставленні до педагогічної діяльності у суспільній свідомості, самоконтролі викладачів.

Метою використання етичного кодексу є: встановлення етичних норм та правил поведінки педагогічних працівників для використання ними своєї професійної діяльності; сприяння зміцненню авторитету педагогічних працівників, які здійснюють освітню діяльність; забезпечення єдиних норм поведінки педагогічних працівників.

Зрозумілим стає, що кодекс діяльності педагога, має визначати, систематизувати, упорядковувати та закріплювати єдину систему норм, правил і критеріїв професійної етики в усіх видах педагогічної діяльності, що регулюють відносини між вчителями та їх учнями, а також іншими членами колективу навчального закладу, захищають їх людську цінність і гідність, підтримують якість професійної діяльності вчителів і честь їх професії, створюють культуру освітніх і виховних закладів, ґрунтовану на довірі, відповідальності і справедливості.

Автор О. Винославська у статті «Етичний кодекс університету як система координат для ділової поведінки учасників навчально–виховного процесу» (2011) пропонує до розгляду Кодекс професійної етики вихователя, який було розроблено з метою підвищення корпоративної культури, покращення управління дошкільними закладами та оптимізації внутрішніх та зовнішніх взаємодій, акцентуючи на тому що, кожна установа зобов'язана власними силами забезпечити умови та можливості для реалізації положень Кодексу.

Професійно–етичний кодекс вихователя має встановлювати єдиний зразок поведінки співробітників закладу дошкільної освіти та систематизувати принципи, завдяки яким вдається сформувати цей тип поведінки. Він визначає права та обов'язки педагогів, при взаємодії з дітьми та допомагає вирішувати багато конфліктних ситуацій. Низка правил етичного кодексу, ставить перед собою такі завдання як: забезпечення

ефективного здійснення вихователями своїх професійних обов'язків на підстав додержання принципів законності, суспільної моралі та високої культури; підвищення авторитету вихователя; створення умов для розвитку в учасників освітнього процесу, почуття справедливості відданості справі, додержання загальнолюдських моральних цінностей, запобігання проявам корупції; формування принципової морально-правової позиції у взаєминах з колегами та адміністрацією закладу.

Отже, основне завдання етичного кодексу вихователя є визначити, систематизувати, упорядкувати та закріпити єдину систему норм, правил і критеріїв професійної етики в усіх видах педагогічної діяльності, що регулюють відносини між науково-педагогічними працівниками, підтримують якість професійної діяльності викладачів і честь їхньої професії.

Важливо це донести до відома кожного працівника закладу дошкільної освіти мету, місію та завдання Кодексу. Ознайомленню з Кодексом можна присвятити кілька загальних зборів для того, щоб весь персонал установи розумів принципи та вимоги документа.

Основне призначення етичного кодексу вихователя дитячого садка, як зазначає в своїй роботі Є.Харькова про формування професійно-етичної компетентності майбутніх вихователів дошкільних освітніх закладів (2019), полягає у створенні таких умов для кожного малюка, в яких розкривалася б його індивідуальність, і відбувався всебічний розвиток особистості через вихователя, який прищеплює підростаючому поколінню загальнокультурні, соціальні, моральні цінності. При цьому до процесу мають бути залучені й батьки вихованця.

Вихователь закладу дошкільної освіти є прикладом для кожної дитини. Саме тому етичний Кодекс вихователя дитячого садка не допускає аморальної поведінки чи проти культурних дій. Важливо вміти правильно і красиво говорити, адже діти вбирають культуру мови з ранніх років. Дуже цінні якості, які мають бути притаманні кожному вихователю, це безперервне самовдосконалення, чесність, дбайливе ставлення до цінностей закладу, природи, культури. Усе це сприяє формуванню правильного сприйняття світу дорослих дітьми та його початкову підготовку до самостійного життя.

Етичний Кодекс укладається на принципах, які є його основою.

Основними принципами етичного Кодексу є:

- Вибудовування довірчих, добропорядних відносин;
- Дотримання конфіденційності та секретності;
- Поінформованість персоналу;
- Грамотність працівників, як здійснюють освітню діяльність;

- Зобов'язання перед дітьми, батьками, закладом освіти та перед самим собою;
- Етична правомірність;
- Взаємоповага між усіма учасниками освітнього процесу.

Отже, можна сказати що кожен етичний кодекс керується низкою моральних цінностей, які регулюють совість членів організаційної спільноти як частини одного соціального середовища. Це низка принципів, які керують філософською думкою інституції від усіх її членів.

Варто зазначити, що перші спроби створення етичного кодексу педагога стосуються кінця ХХ століття. Існують різні варіанти структурного змісту кодексу. Так, Г. Товканець досліджуючи етику взаємин та етичний кодекс в організаційній культурі навчального закладу виділяє такі основні розділи професійного кодексу педагога:

- Ставлення педагога до своєї праці.
- Ставлення педагога до учня.
- Ставлення педагога до учнівського колективу.
- Ставлення педагога до батьків учнів.
- Відношення педагога до своїх колег.
- Ставлення педагога до педагогічного колективу.
- Ставлення педагога до себе.
- Відношення педагога до керівника.
- Ставлення педагога до суспільства.
- Відношення керівника школи до педагогічного колективу.
- Ставлення керівників школи до своєї діяльності.
- Відношення керівника школи до себе.

Обговорення та створення професійного кодексу майбутнього вихователя – це важкий, але вельми значущий процес, який сприяє створенню стандартів поведінки, етичних принципів та професійних цінностей для педагогічної спільноти. Такий кодекс може слугувати важливим інструментом для забезпечення якості освіти, підвищення професіоналізму та створення позитивного середовища для всіх учасників освітнього процесу

3. Особливості етичної поведінки вихователя у різних педагогічних ситуаціях.

Етика спілкування з дітьми в конфліктних ситуаціях

Конфліктні ситуації – невід'ємна частина виховного процесу, оскільки діти у процесі взаємодії, гри чи навчання можуть сваритися, виявляти

агресію, протестувати проти вимог дорослих. Від того, як педагог чи вихователь реагує на ці ситуації, залежить психологічний стан дітей, їхнє ставлення до себе, однолітків та до педагога, а також формування навичок конструктивного розв'язання конфліктів.

Принципи етичної поведінки вихователя в конфлікті:

Гуманізм та повага до гідності дитини - навіть у випадку порушення дитиною правил чи проявів негативної поведінки вихователь має пам'ятати, що будь-яке приниження, образи чи крики є неприпустимими. Кожна дитина заслуговує на шанобливе ставлення.

Емоційна стриманість та контроль. - вихователь повинен бути прикладом самовладання й не допускати імпульсивних реакцій, навіть якщо дитина поводить себе агресивно. Важливо говорити спокійно, без підвищення голосу, але впевнено й чітко.

Об'єктивність та справедливість - важливо не робити поспішних висновків, розібратися в причинах конфлікту, вислухати всі сторони, не звинувачуючи когось лише за зовнішніми ознаками.

Індивідуальний підхід - психологічні особливості дітей різні: хтось чутливий до зауважень, хтось потребує більшої підтримки. Тому педагог має враховувати вік, рівень розвитку та темперамент дитини.

Техніки та правила етичного спілкування в конфліктній ситуації:

- Використовуйте «я-повідомлення», наприклад:
«Я засмучуюся, коли хтось когось ображає», замість «Ти поганий, ти завжди кричиш».
- Висловлюйте свої зауваження до поведінки, а не до особистості дитини:
«Така поведінка неправильна», замість «Ти неслухняний/поганий».
- Давайте можливість дитині пояснити свої дії, не перебиваючи.
- Пояснюйте наслідки вчинків доступною мовою.
- За потреби – відкладіть «розбір ситуації», щоб заспокоїти дитину й себе
- Підтримуйте тих, хто постраждав, але не принижуйте винуватця.

Приклади поведінки вихователя:

- Якщо діти сваряться за іграшку, педагог може запропонувати черговість або спільну гру, пояснивши, чому треба ділитися.
- Якщо хтось когось штовхнув, педагог спочатку заспокоює дітей, перевіряє, чи немає травм, і лише потім пояснює, чому штовхатися не можна, пропонуючи спосіб помиритися.

- Якщо дитина протестує проти вимог, важливо спокійно пояснити, навіщо ці вимоги потрібні, і дати дитині відчуття, що її думка важлива.

Чому це важливо?

Етичне спілкування в конфліктних ситуаціях:

- допомагає знизити рівень стресу дітей;
- формує у них відчуття справедливості;
- сприяє розвитку навичок вирішення конфліктів мирним шляхом;
- підвищує довіру до педагога як до старшого, що підтримує й допомагає, а не карає й принижує.

Таким чином, педагогічна етика у конфліктних ситуаціях – це поєднання професійної стриманості, доброзичливості, вміння вислухати та направити дитину до конструктивної поведінки, не руйнуючи її самооцінку й довіру. Вихователь має бути прикладом культури й справедливості, навіть у найскладніших ситуаціях.

Етика взаємодії з батьками та колегами.

Батьки – це перші та найважливіші вихователі дитини, а педагог виступає їхнім партнером у вихованні. Взаємодію з батьками слід будувати так, щоб не принижувати їхню роль та не перекладати на них власні обов'язки, водночас професійно виконуючи свою функцію.

Принципи:

- ***Поважати гідність кожної родини.***

Не оцінювати батьків за матеріальним становищем, рівнем освіти чи способом виховання дітей.

- ***Відкритість та доброзичливість.***

Бути готовим вислухати думку батьків, не демонструючи ворожості чи упередження.

- ***Конфіденційність.***

Не розголошувати особисту інформацію про дитину та сім'ю іншим батькам чи колегам.

- ***Партнерство.***

Обговорювати не лише проблеми, а й досягнення дитини, пропонувати рішення, радитися.

- ***Коректність у зауваженнях.***

Проблемну поведінку дитини обговорювати спокійно, конструктивно й без емоційних звинувачень батьків.

Приклади:

- Уникайте фраз на кшталт: *«Ваша дитина некерована, ви її зовсім не виховуєте»*. Замість цього – *«Я помітила, що дитині важко зосередитися на завданні, давайте разом подумаємо, як її підтримати»*.

- Якщо в родині складна ситуація, вихователь має підтримати батьків, не критикувати їх і запропонувати допомогу (консультацію психолога тощо).

Етика взаємодії з колегами

Колектив дошкільного закладу – це команда, від злагодженої роботи якої залежить якість освітнього процесу. Взаємостосунки колег мають бути професійними, толерантними й конструктивними.

Принципи:

- ***Повага й рівноправність.***

Усі працівники рівні як особистості, незалежно від посади, досвіду чи віку.

- ***Колегіальність і співпраця.***

Підтримка один одного в роботі, готовність до взаємодопомоги та обміну досвідом.

- ***Коректність у висловлюваннях.***

Уникати пліток, образ, принижень чи грубих зауважень на адресу колег.

- ***Об'єктивність.***

В оцінюванні роботи колег бути чесними й справедливими, неупередженими.

- ***Конструктивне розв'язання конфліктів.***

Вирішувати суперечки спокійно, без загострень, шукаючи компроміси.

Приклади:

- В обговореннях нових ідей слід визнавати право кожного на власну думку.

- Якщо виник конфлікт, не обговорювати його за спиною, а чесно й тактовно висловити своє бачення без особистих образ.

- Підтримувати нових співробітників, допомагати їм адаптуватися.

Чому це важливо?

- Для формування довірливого середовища в колективі й серед батьків.
- Для збереження психологічного комфорту й власного професіоналізму.
- Для створення позитивного іміджу закладу освіти.
- Для кращого розуміння потреб дітей та їхньої сім'ї.
- Розвиває культуру співпраці в освітньому закладі.

4. Типові порушення педагогічної етики та їх наслідки

Педагогічна етика – це система моральних норм і правил поведінки, яких педагог повинен дотримуватися у своїй професійній діяльності. Її порушення шкодять не лише репутації педагога, а й психічному, емоційному

та соціальному розвитку дитини, погіршують взаємини з батьками та колегами, руйнують атмосферу довіри в колективі.

Типові порушення педагогічної етики:

1. Приниження гідності дитини

- Зневажливе ставлення, образливі слова, «ярлики» («ледачий», «непотріб», «не розуміє нічого»).
- Публічні зауваження, що ставлять дитину у незручне становище перед однолітками.
- Ігнорування думки та почуттів дитини.

Чому неприпустимо:

Дитина відчуває себе непотрібною, формується занижена самооцінка, тривожність, з'являється недовіра до педагога й оточення.

2. Фаворитизм і дискримінація

- Виділення «улюбленців» серед дітей та ігнорування інших.
- Упереджене ставлення через соціальний статус сім'ї, національність, стан здоров'я дитини.

Чому неприпустимо:

Провокує конфлікти між дітьми, почуття несправедливості, відчуження.

3. Порушення конфіденційності

- Поширення інформації про особисте життя дитини чи її сім'ї.
- Обговорення проблем дитини з іншими батьками, колегами, які не мають відношення до ситуації.

Чому неприпустимо:

Підриває довіру батьків і дітей до вихователя, шкодить репутації педагога та освітнього закладу.

4. Психологічний і фізичний тиск

- Погрози, шантаж, залякування.
- Використання фізичних покарань (штовхання, смикання, ляпаси).

Чому неприпустимо:

Може викликати травми, страх, агресію, формує у дитини відчуття небезпеки у навчальному середовищі.

5. Непрофесійна поведінка з батьками і колегами

- Грубе, зверхнє, нетактовне спілкування.
- Плітки, конфлікти, неповага до думки інших.

Чому неприпустимо:

Погіршує психологічний клімат у колективі, ускладнює співпрацю з сім'ями дітей.

Наслідки порушень педагогічної етики

Для дитини:

- психологічні травми, зниження самооцінки;
- порушення довіри до дорослих;
- формування негативних моделей поведінки;
- зниження мотивації до навчання, протестна чи замкнена поведінка.

Для батьків:

- втрата довіри до педагогів;
- конфлікти з вихователем чи закладом;
- скарги до адміністрації, контролюючих органів.

Для колективу:

- погіршення морально-психологічного клімату;
- конфлікти між колегами;
- зниження ефективності спільної роботи.

Для самого педагога:

- втрата авторитету;
- службові стягнення, дисциплінарні заходи;
- професійне вигорання;
- ризик звільнення чи юридичної відповідальності у серйозних випадках.

Таблиця 1.

Порушення	Наслідок	Етична альтернатива
Припинення гідності дитини (образи, ярлики, публічне приниження)	Знижена самооцінка, замкненість, страх перед педагогом, втрата довіри	Використовуйте «я-повідомлення», пояснюйте, що саме в поведінці було неправильно, не оцінюючи особистість.
Фаворитизм, дискримінація за ознаками (соціальний статус, здоров'я, національність)	Відчуття несправедливості, конфлікти між дітьми, ізоляція «неулюблених»	Виявляйте рівну увагу й повагу до всіх дітей, заохочуйте співпрацю й взаємодтримку
Порушення конфіденційності (обговорення особистих даних дитини/сім'ї)	Втрата довіри батьків і дитини, скарги, конфлікти	Дотримуйтеся конфіденційності, обговорюйте проблеми дитини лише з тими, хто безпосередньо залучений
Психологічний або фізичний тиск на дитину (погрози, залякування, покарання силою)	Психологічні травми, агресія або страх, порушення емоційного розвитку	Застосовуйте ненасильницькі методи виховання: пояснення, приклади, позитивне підкріплення

Нетактовність у спілкуванні з батьками (грубість, зверхність, критика на публіку)	Конфлікти з батьками, відмова від співпраці, скарги	Будьте доброзичливими, тактовними, підкреслюйте партнерство й спільність мети
Неповага й інтриги в колективі (плітки, приниження колег)	Погіршення клімату в колективі, недовіра, конфлікти	Будуйте відкриті, чесні, конструктивні стосунки, підтримуйте колег
Ігнорування думки дитини, відмова її вислухати	Зниження активності, апатія, втрата ініціативності	Слухайте дітей, заохочуйте висловлювати свої думки й пропонувати ідеї

Дотримання педагогічної етики – це не лише моральний обов’язок педагога, а й важлива умова створення безпечного, справедливого, підтримувального освітнього середовища. Уникнення типових порушень допомагає зберегти довіру дітей, батьків, колег та забезпечує ефективність виховного процесу.

Запитання для самоконтролю

1. Що таке педагогічна етика і які її основні принципи?
2. Яке значення педагогічної етики для забезпечення прав і свобод дитини в освітньому процесі?
3. Які міжнародні й національні документи визначають права та свободи дитини?
4. Як вихователь може сприяти дотриманню права дитини на повагу, гідність, захист від насильства?
5. У чому полягає відповідальність вихователя за дотримання прав і свобод дітей у закладі освіти?
6. Що означає етична поведінка вихователя у професійній діяльності?
7. Як має діяти вихователь у ситуаціях конфлікту між дітьми, щоб дотримуватись етичних норм?
8. Які етичні помилки може допускати вихователь у спілкуванні з дітьми та їх батьками?

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВИХОВАТЕЛЯ ТА ЕТИЧНІ ПРИНЦИПИ ПРОФЕСІЇ

1. Нормативно-правове забезпечення діяльності вихователя: поняття та значення.
2. Основні законодавчі та нормативні акти України щодо дошкільної освіти.
3. Права, обов'язки та відповідальність вихователя.
4. Етичні принципи професійної діяльності вихователя: сутність і зміст.
5. Взаємозв'язок нормативно-правових норм та етичних вимог професії.

Мета: Ознайомити студентів з основними нормативно-правовими документами, що регламентують діяльність вихователя дошкільного закладу. Розкрити зміст і значення етичних принципів у професійній діяльності вихователя. Формувати розуміння взаємозв'язку між правовими нормами та професійною етикою.

1. Нормативно-правове забезпечення діяльності вихователя: поняття та значення.

Професійна діяльність вихователя здійснюється у правовому полі держави, що гарантує законність, захист прав дитини, педагога, батьків та закладу освіти в цілому.

Нормативно-правові акти – це сукупність законодавчих та підзаконних актів, що регламентують професійну діяльність вихователя, визначають його права, обов'язки, відповідальність, умови праці, а також правила взаємодії з дітьми, батьками, колегами й іншими учасниками освітнього процесу.

Це правова основа діяльності, що гарантує:

- законність дій вихователя;
- дотримання прав і свобод дитини;
- забезпечення безпеки учасників освітнього процесу;
- високі стандарти якості освітніх та виховних послуг.

2. Основні законодавчі та нормативні акти України щодо дошкільної освіти

Законодавча база:

- Конституція України (ст. 53) – гарантує право кожного на освіту.
- Закон України «Про освіту» (2017 р.) – закріплює засади освіти, права й обов'язки учасників освітнього процесу.

- Закон України «Про дошкільну освіту» (2001 р.) – визначає мету, завдання, організаційно-правові засади функціонування ЗДО.
- Конвенція ООН про права дитини – міжнародний документ, що зобов'язує держави гарантувати права дитини.
- Інші: Кодекс законів про працю, Закон «Про охорону дитинства», Закон «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення».

Підзаконні акти:

- Державні стандарти дошкільної освіти.
- Ліцензійні умови діяльності ЗДО.
- Локальні акти закладу: статут, посадові інструкції, правила внутрішнього розпорядку.

Значення нормативно-правового забезпечення діяльності вихователя

Правове забезпечення діяльності вихователя має важливе соціальне, професійне та правове значення, а саме:

- ***Захист прав усіх учасників освітнього процесу***

Документи гарантують дотримання прав та інтересів дитини як особистості, а також вихователя як працівника й фахівця.

- ***Регламентація професійної діяльності***

Завдяки чіткому визначенню обов'язків і повноважень вихователів розуміє межі та зміст своєї діяльності, уникнення зловживань або неправомірних дій.

- ***Забезпечення якості освітніх послуг***

Встановлення державних стандартів, правил безпеки, санітарно-гігієнічних норм, педагогічних підходів підвищує ефективність і якість виховної роботи.

- ***Правова захищеність вихователя***

Законодавчі норми передбачають умови праці, відпустки, соціальні гарантії, захист від дискримінації чи неправомірних дій адміністрації чи батьків.

- ***Створення безпечного та справедливого середовища***

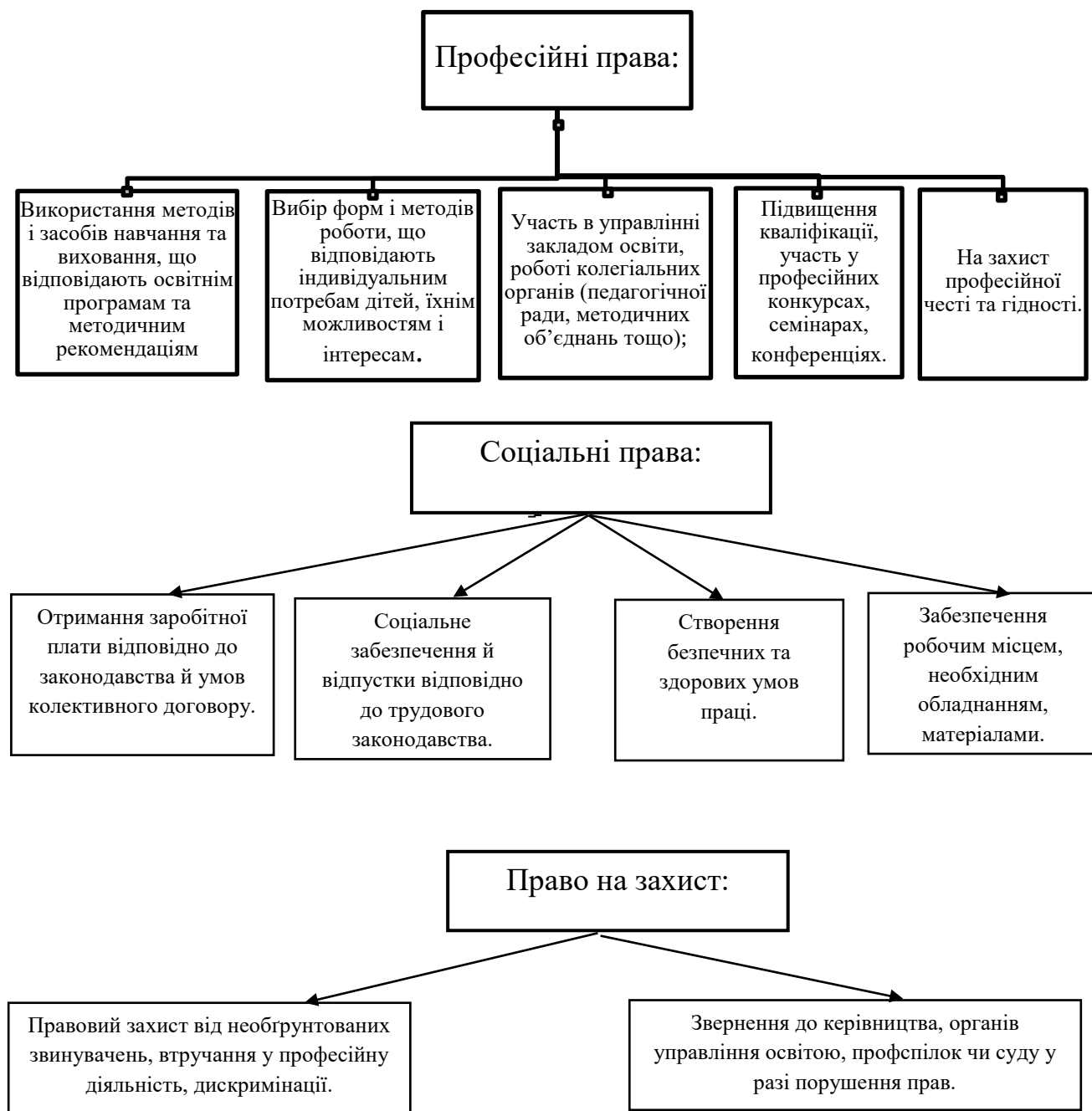
Нормативно-правові акти сприяють формуванню в закладі культури законності, гуманізму, партнерства між педагогами, дітьми й батьками.

3. Права, обов'язки та відповідальність вихователя.

Діяльність вихователя регламентується законодавчо й передбачає не лише виконання професійних обов'язків, а й користування передбаченими

правами. Баланс прав та обов'язків забезпечує ефективність його роботи й дотримання інтересів усіх учасників освітнього процесу.

Вихователь, як педагогічний працівник, має права, закріплені законами України («Про освіту», «Про дошкільну освіту», Кодексом законів про працю) та іншими нормативно-правовими актами. Зокрема, вихователь має право на:



Обов'язки вихователя

Обов'язки вихователя визначаються його посадовою інструкцією, законодавчими актами та внутрішніми документами закладу дошкільної освіти. Основні обов'язки вихователя:

Педагогічні обов'язки:

- Організація та проведення виховної, навчальної й розвивальної роботи відповідно до державних стандартів та освітньої програми ЗДО.
- Створення умов для всебічного розвитку, соціалізації, виховання та навчання дітей.
- Забезпечення реалізації прав дітей на освіту, охорону здоров'я та повагу до особистості.

Виховні обов'язки:

- Формування моральних, етичних цінностей дітей, виховання поваги до державних символів, традицій, культури.
- Розвиток навичок спілкування, толерантності, відповідальності.

Обов'язки щодо безпеки та здоров'я дітей:

- Забезпечення охорони життя, здоров'я та безпеки дітей під час їх перебування в ЗДО.
- Дотримання правил техніки безпеки, протипожежної безпеки, санітарно-гігієнічних норм.

Професійні обов'язки:

- Дотримання педагогічної етики, поваги до прав та гідності дітей і батьків.
- Дотримання трудової дисципліни, виконання наказів керівництва.
- Постійне підвищення рівня професійної компетентності.

Документальна та методична робота:

- Ведення встановленої документації (плани, журнали обліку, спостереження за дітьми тощо).
- Участь у методичних заходах, педагогічних нарадах, атестації.

Відповідальність:

- Дисциплінарна (за порушення правил трудового розпорядку);
- Адміністративна (за невиконання службових обов'язків);
- Цивільно-правова й кримінальна (за завдання шкоди життю чи здоров'ю дітей).

Права й обов'язки вихователя взаємопов'язані й мають забезпечувати якість освітнього процесу, захист інтересів дітей та самих педагогів. Виконання своїх обов'язків і грамотне користування правами дозволяє вихователю працювати ефективно, законно й у безпечному освітньому середовищі.

4. Етичні принципи професійної діяльності вихователя: сутність і зміст

Етика професії вихователя – це сукупність моральних норм і правил поведінки, що відображають гуманістичну сутність педагогічної діяльності.

Основні етичні принципи:

- *Гуманізм* – повага до дитини як до особистості, турбота про її розвиток.

Гуманізм передбачає визнання й повагу до кожної дитини як неповторної особистості, незалежно від її соціального походження, стану здоров'я, національності чи рівня розвитку.

Вихователь має проявляти турботу про фізичний, інтелектуальний, емоційний і моральний розвиток дитини, створювати для неї умови безпеки, комфорту та психологічного благополуччя.

Цей принцип означає, що інтереси та потреби дитини є пріоритетними в освітньому процесі, а кожна дитина має право на повагу та гідне ставлення.

- *Педагогічна відповідальність* – усвідомлення наслідків своїх дій для розвитку дитини.

Цей принцип вимагає від вихователя усвідомлення наслідків власних рішень і дій для життя та розвитку дитини. Педагог несе відповідальність не лише за безпеку дітей, а й за їх виховання, формування моральних якостей, соціальних умінь, розвиток пізнавальних інтересів. Важливо дотримуватися правил і норм професії, уникати недбалості, проявляти обачність та проактивність у виховних ситуаціях.

- *Педагогічна справедливість* – рівне ставлення до всіх дітей, без дискримінації. Справедливість вихователя полягає в рівному ставленні до всіх дітей, без упередженості, дискримінації чи фаворитизму.

Кожна дитина має рівні можливості для розвитку, участі в заняттях та іграх, отримання уваги та підтримки від вихователя. Справедливість також передбачає об'єктивність у оцінюванні поведінки дітей, чесність та безсторонність під час вирішення конфліктів.

- *Педагогічний такт* – уміння коректно взаємодіяти, уникати принижень.

Тактовність означає вміння педагога діяти коректно, делікатно й доречно в різних ситуаціях, не принижуючи гідності дитини чи батьків. Вихователь має дотримуватися етичних норм у словах, інтонаціях і діях, навіть у конфліктних чи стресових ситуаціях. Тактовність допомагає зберегти довірливі відносини з дітьми й уникнути моральних травм для їхньої психіки.

- *Конфіденційність* – нерозголошення персональних даних дітей та їхніх сімей. Вихователь зобов'язаний зберігати в таємниці персональні дані дітей та їхніх родин, не поширювати відомості про їхнє приватне життя, особисті проблеми, матеріальний стан чи особливості розвитку.

Конфіденційність є запорукою довіри між вихователем, дитиною та батьками, а також ознакою професійної етики педагога.

- *Професійна солідарність* – підтримка й повага до колег, дотримання корпоративної етики. Цей принцип передбачає підтримку колег, взаємоповагу, готовність допомогти й поділитися досвідом. Вихователь має дотримуватися корпоративної культури закладу, не допускати образливих висловлювань чи дій щодо інших працівників, захищати честь і гідність професії. Професійна солідарність сприяє згуртованості колективу та підвищує ефективність освітнього процесу.

- *Дотримання прав дитини* – пріоритет інтересів дитини в освітньому процесі. Цей принцип означає, що вихователь зобов'язаний дотримуватися й захищати права дитини, передбачені Конституцією України, Конвенцією ООН про права дитини та іншими нормативними актами. Дитина має право на освіту, відпочинок, гру, повагу, захист від будь-яких форм насильства чи приниження. Вихователь має виступати гарантом інтересів дитини в освітньому середовищі й діяти так, щоб забезпечити її гармонійний розвиток.

Етичний кодекс – це документ, що визначає основні моральні орієнтири певної галузі діяльності (професії, організації), які сформовано у найбільш загальному декларативному вигляді з урахуванням моральних принципів і норм, що прийняті у даному соціокультурному просторі. Морально-професійні кодекси, що стали частковим еквівалентом суспільної моралі, виконують такі соціальні функції:

- пізнавальну (відображає об'єктивні процеси суспільно-професійного розподілу праці за конкретних історичних умов);

- регулятивну (забезпечує взаємозв'язок спеціалістів з суспільством; набір специфічних прийомів праці);

- ціннісно-орієнтаційну (дає уявлення про моральний ідеал професіонала, професійний обов'язок, честь, совість, справедливість тощо).

В етичному кодексі розрізняють ідеологічну і нормативну частини.

Ідеологічна частина кодексу – це переважно преамбула, де вказують місію, цілі, цінності організації, тобто загальні моральні принципи і норми, прийняті у даній культурі і чинні для досягнення місії й цілей організації.

У нормативній частині кодексу викладають правила професійної діяльності, описують професійні норми, чесноти, регламентують взаємини із стейкхолдерами, а також дають перелік морально неприпустимого у

професійній діяльності та санкцій, що їх вживають при порушенні правил. Отже, нормативна частина кодексу складається із декількох змістових блоків.

По-перше, у кодексі наведено моральні вимоги професійної діяльності працівників організації на робочому місці, правила їхньої поведінки, норми професійної взаємодії та правила роботи з інформацією. Визначено зміст професійного обов'язку працівників та стандарти компетенції (робочої поведінки), серед яких найчастіше є орієнтація на клієнта, мотивація на успіх, надійність, творчість, доброзичливість стосунків керівництва з персоналом, командна робота, відповідальність, служіння професії.

По-друге, у кодексі розміщено перелік морально неприпустимих у професійній діяльності якостей та дій. Зазвичай найсерйознішими проступками є хабарництво, шахрайство, неправомірні вигоди, розпалення конфліктів, розкриття секретів організації, використання інформації, отриманої на довірливих умовах.

По-третє, у кодексі визначено систему санкцій за порушення чи недотримання зафіксованих у кодексі норм. Вказано на відповідальність адміністрації по відношенню до працівників, відповідальність працівників за порушення зафіксованих правил тощо. По-четверте, іноді в кодексі розміщено спеціальні розділи, в яких дається роз'яснення способів і механізмів застосування принципів діяльності. Нормативні дії міжнародних етичних підрозділів ініціюють етичну нормотворчість на рівні держав та організацій. До міжнародних документів із виразним етичним навантаженням можна віднести хартії, декларації, міжнародні стандарти.

Сучасний дослідник Г.Товканець в своїх дослідженнях про етику взаємин та етичний кодекс в організаційній культурі вищого навчального закладу (2015) зазначає, що етичний кодекс є зведенням загальних принципів професійної етики та основних правил поведінки, якими рекомендується керуватися педагогічним працівникам організацій, які здійснюють освітню діяльність, незалежно від займаної ними посади.

Педагогічному працівникові, який перебуває у трудових відносинах з організацією, що здійснює освітню діяльність, та виконує обов'язки щодо навчання, виховання учнів та (або) організації освітньої діяльності, рекомендується дотримуватися положень етичного кодексу у своїй діяльності. Етичний кодекс покликаний підвищити ефективність виконання педагогічними працівниками своїх трудових обов'язків, служить основою формування взаємин у системі освіти, заснованих на нормах моралі, поважному ставленні до педагогічної діяльності у суспільній свідомості, самоконтролі викладачів.

Метою використання етичного кодексу є: встановлення етичних норм та правил поведінки педагогічних працівників для використання ними своєї професійної діяльності; сприяння зміцненню авторитету педагогічних працівників, які здійснюють освітню діяльність; забезпечення єдиних норм поведінки педагогічних працівників.

5. Взаємозв'язок нормативно-правових норм та етичних вимог професії

У професійній діяльності вихователя діють дві взаємопов'язані системи регуляції поведінки:

- *нормативно-правова*, що визначає мінімально необхідні й обов'язкові вимоги, встановлені державою;
- *етична*, що ґрунтується на моральних нормах і гуманістичних цінностях, які не завжди формалізовані законом, але очікувані суспільством і визначають професійну гідність педагога.

Вихователь у своїй роботі постійно перебуває у сфері дії обох цих систем. Вони взаємодоповнюють одна одну й разом формують високий стандарт професійної поведінки.

Правові норми визначають мінімальні вимоги до діяльності вихователя, а етичні принципи доповнюють їх, підвищуючи якість роботи й моральну відповідальність фахівця.

Це:

- закони та підзаконні акти (наприклад, Закон України «Про дошкільну освіту», Конституція України, Конвенція ООН про права дитини);
- локальні документи (статут закладу, посадові інструкції);
- стандарти безпеки, санітарні норми та правила.

Їхнє призначення:

- гарантувати права дитини, педагога, батьків;
- визначати коло обов'язків та межі відповідальності;
- забезпечувати законність та безпеку в закладі освіти.

Наприклад:

- Закон забороняє фізичне покарання дітей → етика вимагає також уникати психологічного тиску.
- Закон гарантує право на освіту → етика мотивує вихователя працювати сумлінно та творчо.

Етичні вимоги

Це норми моральної поведінки, що:

- не завжди чітко прописані в законодавстві;

- ґрунтуються на принципах гуманізму, справедливості, відповідальності, педагогічного такту, солідарності;
 - визначають якість взаємодії вихователя з дітьми, колегами, батьками.
- Етика підвищує планку професійної поведінки й допомагає ухвалювати морально правильні рішення навіть у ситуаціях, які не передбачені законом.

Таблиця 3

Приклади взаємозв'язку

Норма закону (право)	Етична вимога (мораль)
Заборона фізичних покарань дітей (Закон України «Про освіту»)	Недопустимість морального приниження та психологічного тиску
Право дитини на повагу до її гідності (Конвенція ООН)	Виховання в атмосфері довіри, визнання цінності кожної дитини
Обов'язок забезпечити безпеку дітей у закладі	Турбота про комфортне та емоційно безпечне середовище
Дотримання правил конфіденційності	Тактовність та етичність у роботі з сімейною інформацією

Чому важливий баланс?

- Лише формальне дотримання законів без моральної складової не забезпечить довіри, поваги й належного виховного впливу.
- І навпаки: ігнорування закону під виглядом «моральних мотивів» може порушити права дитини й призвести до юридичної відповідальності.

Ідеальна модель – коли правові норми та етичні вимоги гармонійно поєднуються, підвищуючи рівень професіоналізму вихователя та якість дошкільної освіти.

Запитання для самоконтролю

1. Які основні закони України регулюють діяльність вихователя?
2. Що визначає Закон України «Про освіту» щодо професійної діяльності педагога?
3. Які положення Закону України «Про дошкільну освіту» важливі для вихователя?
4. Що таке професійний стандарт вихователя і які його основні вимоги?
5. Яке значення для вихователя мають Конвенція ООН про права дитини та інші міжнародні документи?
6. Які документи визначають права та обов'язки вихователя в освітньому процесі?
7. Що таке трудова дисципліна і які нормативно-правові акти регламентують її дотримання?

СОЦІАЛЬНА МІСІЯ ТА РОЛЬ ВИХОВАТЕЛЯ У СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ: ЕТИЧНИЙ ТА ПРОФЕСІЙНИЙ ВИМІРИ

1. Соціальна місія вихователя.
2. Основні аспекти соціальної місії вихователя

Мета: ознайомити із сутністю соціальної місії та ролі вихователя у сучасному суспільстві як носія моральних цінностей, знань і виховного впливу на дитину. Формувати розуміння значущості професійної та моральної відповідальності вихователя перед дітьми, батьками та суспільством. Сприяти усвідомленню власної ролі й місця у системі соціально-педагогічних відносин та розвитку готовності діяти відповідно до професійних стандартів та етичних норм.

1. Соціальна місія вихователя.

Професія вихователя – одна з найдавніших і найблагородніших. Вихователь формує моральні, культурні, інтелектуальні основи особистості людини. У сучасному світі роль вихователя зростає, оскільки він не лише доглядає та навчає дітей, а й виховує громадян суспільства, які зможуть адаптуватися до швидкозмінних реалій і бути гідними членами своєї нації та світу.

Соціальна місія вихователя – це його призначення як фахівця та громадянина у суспільстві, що полягає в сприянні всебічному розвитку дитини, формуванні моральних, культурних, соціальних якостей особистості та підготовці її до життя в суспільстві.

Це не лише професійна діяльність, а й виконання суспільно значущої ролі: забезпечення передачі поколінням дітей цінностей культури, знань, соціальних норм, навичок взаємодії та відповідальності.

Вихователь – це фахівець, який працює з наймолодшими членами суспільства й закладає основу їхнього фізичного, морального, інтелектуального та соціального розвитку.

Його місія полягає в:

Соціальна місія вихователя – це його суспільне призначення, спрямоване на:

- виховання підростаючого покоління у дусі гуманізму, патріотизму, демократичних цінностей;
- збереження та передавання культурних і духовних традицій;
- створення безпечного, підтримувального освітнього простору для дітей;

- допомогу сім'ї у вихованні дітей;
- забезпечення рівних можливостей для кожної дитини.
- соціалізації дитини – підготовці її до життя в колективі, до виконання своїх прав та обов'язків;
- захисті інтересів і прав дитини

Таким чином, соціальна місія вихователя – це забезпечення повноцінного розвитку дитини та формування в неї якостей громадянина, здатного жити та взаємодіяти в демократичному суспільстві.

2. Основні аспекти соціальної місії вихователя

• *Виховання гуманності та моральних якостей:*

Вихователь сприяє формуванню в дітей чуйності, співчуття, поваги до інших, чесності, відповідальності. Він на прикладі власної поведінки та в процесі виховної роботи навчає дітей розрізняти добро і зло, поважати права та гідність інших людей.

• *Формування патріотизму та громадянської позиції:*

Вихователь допомагає дітям усвідомити свою приналежність до певної культури та нації, розвиває почуття любові до Батьківщини, відповідальності за її майбутнє. Він знайомить дітей з історією та культурою рідного краю, прищеплює любов до народних традицій.

• *Розвиток соціальної компетентності:*

Вихователь навчає дітей взаємодіяти з іншими людьми, співпрацювати в команді, вирішувати конфлікти мирним шляхом, брати на себе відповідальність за власні вчинки. Він створює умови для розвитку комунікативних навичок, навичок ведення переговорів, навичок вирішення проблем.

• *Забезпечення безпеки та добробуту дітей:*

Вихователь несе відповідальність за життя та здоров'я дітей, створює безпечні умови для їх перебування в освітньому закладі. Він навчає дітей правилам безпечної поведінки, запобігає травматизму та насильству.

• *Підтримка психологічного комфорту:*

Вихователь створює атмосферу довіри та взаєморозуміння, допомагає дітям долати труднощі, адаптуватися до нових умов, розв'язувати конфлікти. Він надає емоційну підтримку, допомагає дітям відчувати себе впевнено та щасливо.

• *Взаємодія з батьками та громадою:*

Вихователь тісно співпрацює з батьками, інформує їх про успіхи та проблеми дітей, залучає до участі у виховному процесі. Він також взаємодіє з представниками громади, використовуючи її ресурси для розвитку дітей.

Соціальна місія вихователя є багатогранною та важливою. Від його професіоналізму, відповідальності та відданості залежить майбутнє дітей та суспільства в цілому.

Соціальне значення місії вихователя:

- забезпечення наступності поколінь та передача досвіду старших дітям.
- формування громадянина, здатного брати участь у суспільному житті.
- збереження й розвиток національної культури, мови, духовних традицій.
- створення умов для рівного доступу дітей до освіти та соціалізації.

Особисті якості вихователя, що реалізують його місію:

Для виконання соціальної місії вихователь має:

- володіти високою професійною компетентністю;
- бути морально зрілою та відповідальною особистістю;
- демонструвати толерантність, доброзичливість, повагу до кожної дитини;
- проявляти громадянську активність, бути прикладом для дітей і батьків.
- інклюзивність та повага до особистості;
- сприяння соціальній справедливості та згуртованості суспільства;
- запобігання дискримінації, насильству, булінгу.

Вихователь виконує роль морального орієнтира для дітей, демонструючи високі етичні стандарти й цінності у своїй поведінці.

Соціальна місія вихователя у закладі дошкільної освіти (ЗДО) полягає у формуванні всебічно розвиненої, соціально адаптованої особистості дитини. Вихователь створює сприятливе середовище для розвитку дітей, навчає їх взаємодії з однолітками та дорослими, а також прищеплює їм моральні цінності та навички самообслуговування.

Основні аспекти соціальної ролі вихователя:

• ***Створення позитивного мікроклімату:***

Вихователь організовує ігри, свята, режимні моменти, що сприяють соціальній взаємодії та формуванню позитивних емоційних зв'язків між дітьми.

• ***Навчання соціальним навичкам:***

Вихователь навчає дітей правилам поведінки, спілкування, співпраці, розв'язання конфліктів, допомагає уникнути агресії та насильства.

• **Формування моральних цінностей:**

Вихователь прищеплює дітям повагу до себе та інших, чесність, справедливість, відповідальність, чуйність, любов до природи та Батьківщини.

• **Соціальна адаптація:**

Вихователь допомагає дітям адаптуватися до життя у дитячому садку, формує навички самостійності, самообслуговування, привчає до розпорядку дня.

• **Взаємодія з батьками:**

Вихователь тісно співпрацює з батьками, інформує їх про успіхи та труднощі дітей, надає консультації щодо виховання, залучає їх до участі у житті групи.

• **Робота з дітьми з особливими освітніми потребами:**

Вихователь створює інклюзивне середовище, сприяє соціальній адаптації дітей з особливими потребами, враховує їхні індивідуальні особливості.

• **Розвиток пізнавальної діяльності:**

Вихователь використовує різні методи і форми роботи, щоб розширити уявлення дітей про навколишній світ, розвивати їхню мову, мислення, уяву.

• **Взірець для наслідування:**

Вихователь є прикладом для дітей, тому повинен бути охайним, ввічливим, доброзичливим, мати високий рівень професійної компетентності.

Соціальна місія вихователя – це поєднання професійної діяльності з громадянським обов'язком. Вона виходить за межі лише педагогічних завдань і включає турботу про гармонійний розвиток дитини як члена суспільства, формування в неї таких якостей, які сприятимуть її повноцінній участі в соціальному житті. Вихователь є посередником між суспільством та дитиною, що допомагає малюкові знайти своє місце в світі.

Запитання для самоконтролю

1. У чому полягає соціальна місія вихователя у сучасному суспільстві?
2. Які завдання вихователя як представника педагогічної професії визначають його суспільну роль?
3. Як змінюється роль вихователя в умовах трансформації освітнього простору та суспільних викликів?
4. Чому діяльність вихователя вважається соціально значущою?
5. Які моральні та етичні цінності має втілювати вихователь у своїй діяльності?
6. Що означає «етичний вимір» професійної діяльності вихователя?
7. Як професійна компетентність вихователя пов'язана з його соціальною відповідальністю?

8. Які якості особистості вихователя найбільш важливі для реалізації його соціальної місії?

9. У чому полягає взаємозв'язок між етичними нормами професії та очікуваннями суспільства щодо вихователя?

10. Як вихователь може впливати на формування громадянської позиції та правосвідомості дитини?

11. Чому етична поведінка вихователя є ключовим чинником його авторитету в очах дітей, батьків і колег?

ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ВИХОВАТЕЛЯ: СТРУКТУРА, КОМПОНЕНТИ, ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ

1. Поняття та сутність професійної компетентності вихователя.
2. Види компетентностей вихователя ЗДО.
3. Шляхи формування та розвитку професійної компетентності.

Мета: ознайомити студентів з поняттям та сутністю професійної компетентності вихователя як педагогічної категорії, розкрити її структуру, компоненти та значення в сучасному освітньому процесі; сформувати уявлення про шляхи розвитку професійної компетентності вихователя відповідно до вимог дошкільної освіти.

1. Поняття та сутність професійної компетентності вихователя.

Поняття «*компетентність*» (лат. *competens* – відповідний, здібний) означає коло повноважень будь-якої посадової особи чи органу; володіння знаннями, досвідом у певній галузі. Під професійною компетентністю педагога розуміють особистісні можливості вихователя, які дозволять йому самостійно й ефективно реалізовувати цілі педагогічного процесу. Для цього потрібно знати педагогічну теорію, уміти застосовувати її в практичній діяльності. Педагогічна компетентність вихователя – це єдність його теоретичної і практичної готовності до здійснення педагогічної діяльності.

Психолого-педагогічні знання є необхідною, але недостатньою умовою професійної компетентності. Практичне розв'язання педагогічних завдань забезпечують уміння і навички, передумовою яких є теоретико-практичні і методичні знання.

Педагогічні уміння – це сукупність послідовно розгорнутих дій, що ґрунтуються на теоретичних знаннях. Частина цих дій може бути автоматизованою (навички). Через педагогічні уміння розкривається структура професійної компетентності педагога.

Зміст теоретичної готовності вихователя виявляється в узагальненому умінні педагогічно мислити, що передбачає наявність у педагога аналітичних, прогностичних, проєктивних, а також рефлексивних умінь. Зміст практичної готовності вихователя виражається у зовнішніх (предметних) уміннях, тобто в діях, які можна спостерігати. До них належать організаторські і комунікативні уміння.

Професійна компетентність вихователя обумовлює його педагогічну майстерність. Педагогічна майстерність – це знання особливостей педагогічного процесу, уміння його побудувати і привести у рух.

До основних цінностей педагогічної діяльності Г. Беленька у своїх дослідженнях про формування професійної компетентності сучасного вихователя дошкільного навчального закладу (2011) відносить такі:

- *людська гідність і толерантність* – визнання педагогом кожної людини – об'єкта педагогічної діяльності (дитини, її батьків, юнака, дорослої людини) та її право на реалізацію своїх здібностей, вільний вибір життєвої позиції з умовою, що її права не перешкоджають реалізації інтересів та прав інших людей чи груп, із якими він взаємодіє.

- *справедливість та гуманізм* – дотримання справедливості та рівноправності по відношенню до кожного об'єкта педагогічної діяльності (дитини, її батькам, молодій людині, дорослій людині), незалежно від її походження, етнічної та культурної приналежності, класу, статусу, статі, віку, фізичного стану, вірування;

- *компетентність (професіоналізм)* – професійна підготовленість педагога до вирішення різноманітних завдань професійної діяльності; постійна робота над підвищенням свого рівня професіоналізму, освоєння нових знань, розвиток навичок та умінь практичної діяльності;

- *соціальна активність, мобільність та гнучкість* – найважливіші професійно важливі якості педагога. Вони допомагають доцільно будувати взаємовідносини з будь-якою людиною – об'єктом соціально-педагогічної діяльності залежно від її віку, соціального статусу, культури, вірування, особливостей соціокультурного середовища, а також цілей та завдань, що стоять у цій діяльності.

Таким чином, професійна підтримка педагога має бути спрямована на формування у них перерахованих вище цінностей формування на їх основі уявлення про обов'язок і відображення цього уявлення в поведінці та професійній діяльності. Умовно це уявлення позиція самовідчуття можна схарактеризувати терміном *порядність*.

Аналіз світових тенденцій у галузі професійно-педагогічної освіти засвідчує зростання вимог до педагогічного професіоналізму і особистих якостей педагога.

На думку вчених, основними проблемами, з якими зустрічатимуться педагоги у цьому тисячолітті, є:

- постійне ускладнення змісту освіти, гарантування високого рівня освітніх стандартів;

- самостійна постановка і вирішення творчих і дослідницьких завдань;
- ускладнення проблем виховання;

- безперервне оволодіння прогресивними технологіями навчання і виховання, новими досягненнями вітчизняного і зарубіжного досвіду;

– робота в єдиному інформаційному середовищі, що передбачає раціональне використання інформаційних технологій у навчально-виховному процесі.

Таким чином, можна зробити висновок, що все це може здійснювати лише педагог з високою професійною компетентністю, розвиненими творчими, дослідницькими здібностями, високим рівнем інтелігентності, духовно-морального потенціалу, конкурентноздатності, ерудованості, здібностей до безперервної освіти.

2. Види компетентностей вихователя ЗДО.

Основною метою професійної діяльності вихователя є організація навчання, виховання та розвитку вихованців під час здобуття ними дошкільної освіти шляхом формування ключових компетентностей відповідно до Державного стандарту дошкільної освіти. Для її досягнення вихователь має формувати та вдосконалювати:

Прогностичну компетентність.

Ця компетентність передбачає цілепокладання, самоорганізацію, підготовку та планування освітнього процесу й прогнозування його результатів, документування професійної діяльності.

Для формування та розвитку цієї компетентності потрібно мати та поповнювати теоретичну базу з таких тем:

- структурні компоненти освітнього процесу;
- види, типи, основні підходи до планування, їхні переваги та недоліки;
- специфіка планування освітнього процесу в різновікових групах;
- основи тайм-менеджменту освітньої діяльності та самоменеджменту;
- основи особистої ефективності;
- види та вимоги до документування професійної діяльності

Соціально-педагогічну компетентність педагога передбачає вміння розуміти можливості та потреби кожної дитини, організовувати навчально-виховну діяльність грамотно й послідовно, орієнтуючись на особистість дитини, створювати для кожного малюка психологічні умови, в яких би він почувався впевнено, міг проявляти і розвивати всі свої можливості.

Саме тому методична робота в ЗДО має бути максимально гнучкою, сприяти підвищенню інноваційного потенціалу педагогів, розуміння самовдосконалення через самоосвіту та якості освітнього процесу.

Організаційна компетентність вихователя ЗДО передбачає здійснення освітнього процесу державною мовою, включає в себе вміння ефективно

організовувати освітній процес, дитячу діяльність, а також забезпечувати здобуття освіти дітьми, зокрема, дітьми з особливими освітніми потребами, з урахуванням вимог сучасної освіти та використовуючи різноманітні методи і форми роботи, забезпечення здобуття освіти вихованців із ООП.

Зміст організаційної компетентності вихователя ЗДО:

Організація освітнього процесу:

- нормативно-правове забезпечення організації освітнього процесу, зокрема інклюзивного навчання в ЗДО;
- вибір та використання ефективних методів, форм і засобів навчання відповідно до вікових та індивідуальних особливостей дітей;
- створення раціонального режиму дня та планування освітньої діяльності, враховуючи потреби дітей;
- забезпечення сприятливого психологічного клімату в групі та взаємодії між дітьми;
- організація різних видів дитячої діяльності (ігрової, навчальної, трудової, художньої та ін.).

Робота з дітьми:

- стимулювання активності та ініціативності дітей у різних видах діяльності;
- розвиток у дітей самостійності, творчості, пізнавальної активності;
- організація дитячої діяльності з урахуванням індивідуальних особливостей та потреб кожної дитини, включаючи дітей з особливими освітніми потребами.
- забезпечення дотримання прав дитини та її безпеки.

Взаємодія з батьками та іншими фахівцями:

- встановлення партнерських відносин з батьками, залучення їх до участі в освітньому процесі;
- взаємодія з іншими педагогами та фахівцями ЗДО (медичним працівником, психологом та ін.) для забезпечення комплексного підходу до розвитку та виховання дітей.

Вимоги до професійної діяльності:

- дотримання вимог професійного стандарту вихователя;
- постійне самовдосконалення та підвищення професійної компетентності;
- володіння державною мовою та створення мовленнєвого середовища.

Профстандартом визначено шість ключових загальних компетентностей, які мають бути розвинені у вихователів ЗДО, та представлено їхню змістову характеристику.

Цей перелік включає:

Громадянську компетентність (відповідальні та свідомі дії на засадах прав і свобод громадянина, реалізація своїх прав та обов'язків, усвідомлення цінності громадянського суспільства та необхідності його сталого розвитку);

Соціальну компетентність (організація міжособистісної взаємодії, робота в команді, спілкування з представниками інших професійних груп різного рівня);

Культурну компетентність (повага до української національної культури та мультикультурності у суспільстві, прояв національної культурної ідентичності та творче самовираження);

Лідерську компетентність (ухвалення ефективних рішень у професійній діяльності, відповідальне ставлення до своїх обов'язків, мотивування людей до досягнення спільної мети);

Підприємницьку компетентність (творчий пошук та реалізація нові ідеї, самопрезентація результатів своєї професійної діяльності, планування та управління культурними та соціальними проєктами, критичне мислення, керування власним життям і кар'єрою);

Етичну компетентність (дії лише в межах професійної компетентності на основі етичних міркувань (мотивів), доброчесності, соціальної відповідальності, поваги до різноманітності та мультикультурності).

Професійна компетентність вихователя ЗДО охоплює широкий спектр знань, умінь, навичок та особистісних якостей, необхідних для успішної роботи з дітьми дошкільного віку. Вона включає, зокрема, педагогічну, психологічну, методичну, організаційну, здоров'язбережувальну, інформаційно-комунікаційну та інші компетентності.

Основні професійні компетентності вихователя ЗДО:

Педагогічна компетентність:

- знання основ дошкільної педагогіки, дидактики, методики та технологій дошкільної освіти;
- розуміння вікових особливостей розвитку дітей дошкільного віку;
- вміння організовувати освітній процес, використовуючи різноманітні методи, форми та засоби навчання;

- здатність створювати сприятливе освітнє середовище для розвитку кожної дитини;
- вміння здійснювати моніторинг та аналіз освітнього процесу, оцінювати результати навчання;
- здатність до саморефлексії та самооцінювання власної професійної діяльності.

Психологічна компетентність:

- розуміння психологічних особливостей дітей дошкільного віку;
- вміння встановлювати психологічний контакт з дітьми, батьками та колегами;
- здатність створювати позитивний психологічний клімат у групі;
- вміння надавати психологічну підтримку дітям та їхнім батькам.

Організаційна компетентність:

- вміння планувати, організовувати та контролювати освітній процес;
- здатність створювати безпечне та розвивальне середовище для дітей;
- вміння організовувати взаємодію з батьками та іншими учасниками освітнього процесу.

Оцінювально-аналітичну компетентність.

Ця компетентність передбачає здійснення та інтерпретацію результатів освітньої діяльності для адаптації й коригування освітнього процесу, визначення рівня сформованості компетентностей у вихованців відповідно до Держстандарту.

Для формування цієї компетентності потрібно вдосконалювати обізнаність у таких сферах:

- засади здійснення моніторингу в освітньому процесі;
- технології проведення моніторингу якості освітньої діяльності та сфери застосування його результатів;
- методи оцінки результатів рівня сформованості ключових компетентностей вихованців та сфери їх застосування;

Предметно-методичну компетентність.

Ця компетентність передбачає формування у вихованців ключових компетентностей відповідно до Держстандарту. Сформованість цієї компетентності демонструє обізнаність вихователя щодо таких тем: Державний стандарт дошкільної освіти, типова освітня програма для дітей раннього та дошкільного віку;

- теорії та технології когнітивного, фізичного, мовленнєвого, соціального та емоційного розвитку дітей раннього та дошкільного віку;
- основи загальної, вікової, дитячої, педагогічної психології, нейропсихології;
- загальна та дошкільна педагогіка.

Здоров'язберезувальну компетентність.

Ця компетентність передбачає організацію фізичного та психологічного безпечного освітнього середовища.

Аби формувати цю компетентність, потрібно покращувати теоретичну базу такого змісту:

- основи пожежної безпеки, цивільного захисту та безпеки життєдіяльності, вимоги санітарного законодавства та нормативне забезпечення організації харчування;
- способи поведінки в небезпечних ситуаціях та фактори можливого ризику у приміщеннях і на території закладу освіти;
- симптоми, перебіг, способи передачі, інкубаційний період дитячих хвороб;
- порядок надання домедичної допомоги учасникам освітнього процесу;
- психологічна природа булінгу та способи його попередження, подолання.

Проектувальну компетентність.

Ця компетентність передбачає організацію та проектування освітніх осередків за принципами універсального дизайну. Аби ефективно розвивати цю компетентність, потрібно вдосконалювати знання за такими напрямками:

- принципи універсального дизайну та розумного пристосування в організації освітнього середовища ЗДО;
- особливості та принципи організації та зонування освітнього простору;
- призначення та розвивальний потенціал навчально-методичного та ігрового наповнення освітнього середовища.

Психо-емоційну компетентність.

Ця компетентність передбачає здійснення самоконтролю, саморегуляції та толерантної взаємодії.

Для розвитку цієї компетенції слід приділити увагу вивченню таких тем:

- теорія емоційного інтелекту;
- причини та ознаки професійного вигорання;
- толерантність та її сутнісні характеристики.

Педагогічне партнерство.

Ця компетентність передбачає ефективну співпрацю та комунікацію в професійній діяльності, організацію командної взаємодії.

Розвитку цієї компетенції сприятиме вдосконалення таких знань:

- основи теорії соціальної та професійної комунікації (основи самопрезентації, комунікативні канали та бар'єри, інструменти для мотивування та залучення до співпраці);
- техніки ефективної комунікації та ведення переговорів, командної роботи, педагогічної фасилітації, ненасильницької взаємодії, інструментів медіації та діалогу, роботи з конфліктами, моделей та стратегій співпраці;
- засади професійного співробітництва з батьківською спільнотою, профільними фахівцями та професійними організаціями у сфері освіти, охорони здоров'я, соціального захисту, охорони правопорядку, представниками територіальної громади та іншими зацікавленими сторонами щодо виконання трудових функцій;
- особливості організації, принципи та методи реалізації педагогічного наставництва;
- засади командної взаємодії під час освітнього процесу;
- принципи, завдання та функції, порядок організації діяльності команди психолого-педагогічного супроводу вихованців із ООП.

Морально-етичну компетентність.

Ця компетентність передбачає врахування культурних, релігійних, соціальних і мовних особливостей родини під час освітнього процесу, здійснення його незалежно від власних поглядів, стереотипів та упереджень.

Для формування та розвитку цієї компетентності потрібно мати та поповнювати теоретичну базу з таких тем:

- основи морально-етичної та професійної етики вихователя;
- полікультурність суспільства, відмінності між людьми.

Здатність до навчання впродовж життя.

Ця компетентність передбачає проведення саморефлексії та самооцінювання власної діяльності, планування та реалізацію індивідуального професійного розвитку та самоосвіти.

Для розвитку цієї компетентності слід опрацювати такі теми:

- професійний стандарт та вимоги до професійної діяльності;
- нормативно-правове забезпечення підвищення кваліфікації педагогічних працівників;
- сутність, зміст, методи та способи здійснення саморефлексії та самооцінювання власної професійної діяльності;
- основні принципи, функції, форми та методи самоосвіти.

Інформаційно-комунікаційну компетентність.

- Ця компетентність передбачає орієнтацію в інформаційному просторі, ефективне використання ІКТ та електронних освітніх ресурсів в професійній діяльності, дотримання правил безпечної поведінки в цифровому середовищі. Аби формувати цю компетентність, потрібно покращувати теоретичну базу такого змісту:
 - нормативно-правове забезпечення використання ІКТ та електронних освітніх ресурсів в професійній діяльності;
 - основи медіаграмотності, способи та правила використання сучасного медіапростору, культури користування мережею Інтернет;
 - особливості та санітарно-гігієнічні вимоги використання ІКТ в професійній діяльності;
 - правила безпечної поведінки в цифровому середовищі, способи контролю контенту та реагування на ризики мережі Інтернет.

Таблиця №3

«Прояви складових професійної компетентності вихователя в роботі»:

Складова професійної компетентності	Зміст складової	Приклади проявів у роботі вихователя
Професійно-педагогічна	Знання педагогіки, психології, методики, володіння сучасними освітніми технологіями	Планування занять відповідно до БКДО, застосування інтерактивних методів навчання, організація розвивального середовища
Соціально-комунікативна	Вміння взаємодіяти з дітьми, батьками, колегами, будувати партнерські відносини	Проведення бесід з батьками, участь у педагогічних радах, ефективне вирішення конфліктів
Емоційно-етична	Дотримання педагогічної етики, прояв емпатії, тактовності, емоційна врівноваженість	Спокійне реагування на складні поведінкові ситуації, підтримка дітей у складних емоційних станах, демонстрація доброзичливості
Креативна	Творчий підхід до організації освітнього процесу, ініціативність, гнучкість мислення	Організація тематичних свят, виготовлення авторських дидактичних матеріалів, нестандартні ігрові методи
Рефлексивно-аналітична	Здатність до самоаналізу, самооцінки, визначення власних професійних потреб	Ведення професійного щоденника, участь у супервізіях, складання плану підвищення кваліфікації
Інформаційно-технологічна	Володіння ІКТ, уміння використовувати цифрові ресурси для навчання й розвитку дітей	Використання мультимедійних презентацій на заняттях, створення фото- та відеозвітів про діяльність групи

Педагогічні працівники зобов'язані підвищувати професійну майстерність, але разом з тим вони мають право обирати види, напрями та суб'єктів підвищення кваліфікації. Приєднуйтеся до спільноти прогресивних освітян та отримуйте безліч цікавих ідей для натхнення!

3. Шляхи формування та розвитку професійної компетентності

Активізація педагогічного процесу дошкільного закладу через самоосвіту педагогів.

В сучасних умовах самоосвіті педагогів відводиться важливе місце. Роль самоосвіти, на наш погляд, важлива не тільки тому, що в межах різних форм роботи з кадрами не можливо дати (і засвоїти) масу знань, яка постійно збільшується, та змінюється. Є й інші та більш вагомі причини.

По-перше, будь-яка навчальна діяльність включає елемент самостійної роботи в тому розумінні, що засвоює людина навчальний матеріал завжди сама.

По-друге, самоосвіта передбачає найбільше різноманіття форм діяльності тих, хто навчається, отже, забезпечує найбільш високий рівень засвоєння матеріалу.

По-третє, лише самостійна робота сприяє виникненню та засвоєнню знань.

Тому є всі підстави стверджувати, що самоосвіта не тільки допомагає педагогу успішно набувати навичок та вмінь професійної діяльності, вона формує потребу до постійного самовдосконалення, розширення кругозору. В умовах сьогодення це дуже важливо, адже наука і практика постійно розвиваються. Тому кожний фахівець повинен йти з ними «в ногу». Не займаючись постійно самоосвітою, можна швидко відстати, професійно застаріти, стати гальмом власного розвитку.

Самоосвітня діяльність у поєднанні з стимулюючими факторами призводить до творчого зростання педагога.

Високий рівень сформованості професійної компетентності:

Високий рівень володіння теоретичним матеріалом, новітніми технологіями, досконале засвоєння термінології та категорій педагогіки, дидактики, психології, володіння культурою мовлення тощо.

Має високий рівень володіння знанням щодо особливостей формування різних видів дитячої діяльності, ретельно додержується рекомендацій щодо шляхів розвитку, навчання та виховання дошкільників, використовує різноманітні прийоми (в тому числі і авторські) у повсякденній роботі.

Рекомендації: бажано було б брати участь у створенні власного передового педагогічного досвіду, у проведенні відкритих колективних переглядів різних видів роботи з дошкільниками, пропагувати авторські ефективні методи та прийоми у роботі з дітьми.

Середній рівень сформованості професійної компетентності:

Володіє теоретичними засадами запропонованих проблем, ґрунтовно засвоєні дидактичні основи навчання дітей дошкільного віку, володіє ознаками культури спілкування.

У процесі організації різних видів дитячої діяльності приділяє увагу вихованню гуманних почуттів, бережливого та поважного ставлення до дорослих, однолітків. Упроваджує в практику методи та прийоми роботи, які рекомендуються в психолого-педагогічній літературі з проблеми дошкільної освіти.

Рекомендації: продовжувати вдосконалювати рівень професійної компетенції з різноманітних проблем, урізноманітнювати прийоми формування дитячих видів діяльності у дошкільників, використовуючи новітні технології.

Припустимий рівень сформованості професійної компетентності:

Володіє окремими розділами методики, має фрагментарні знання щодо розвитку, навчання та виховання дошкільників, несистематично приділяє увагу вирішенню проблем пов'язаних зі власною самоосвітою, не використовує у повному обсязі методи та прийоми навчання вихованців.

Рекомендації: поповнити власні знання щодо успішного вирішення означеної проблеми, ретельно працювати над урізноманітненням методів і прийомів розвитку, навчання і виховання дітей дошкільного віку. Систематично використовувати у процесі організації різних видів дитячої діяльності набуті знання, навички та вміння.

Критичний рівень сформованості професійної компетентності:

Має елементи знань видів дитячої діяльності досить приблизні знання щодо особливостей розвитку, навчання та виховання дітей дошкільного віку, майже не використовує ефективні методи і прийоми організації різних типів і видів діяльності дошкільників, систематично не поповнює базисний рівень знань, умінь тощо.

Рекомендації: працювати над поповненням та систематизацією знань з проблеми, вивчати та систематично застосовувати методи та прийоми розвитку навчання та виховання дітей відповідного віку.

Підвищення кваліфікації, обмін досвідом, участь у професійних спільнотах.

Підвищення кваліфікації: це цілеспрямований процес оновлення та поглиблення професійних знань, умінь, навичок відповідно до сучасних вимог освіти.

Мета: підтримувати високий рівень професійної готовності вихователя та забезпечувати якість освітнього процесу.

Форми підвищення кваліфікації:

- курси підвищення кваліфікації в інститутах післядипломної освіти;
- семінари, тренінги, вебінари;
- стажування на базі кращих закладів освіти;
- тематичні майстер-класи, творчі лабораторії;
- участь в конкурсах професійної майстерності.

Обмін досвідом це процес взаємного навчання та поширення кращих практик між колегами.

Мета: збагачення власного педагогічного досвіду, впровадження інноваційних підходів у роботі з дітьми.

Форми організації:

- педагогічні ради та методичні об'єднання вихователів;
- творчі групи та наставництво;
- взаємовідвідування занять;
- проведення відкритих занять і дискусій за їх підсумками;
- публікація власного досвіду у фахових журналах та збірниках.

Участь у професійних спільнотах об'єднання педагогів у професійні асоціації, спільноти, клуби для спільного вирішення проблем і розвитку професії.

Мета: створення професійного середовища підтримки, доступ до новітніх досягнень педагогічної науки та практики.

Приклади професійних спільнот:

- асоціації працівників дошкільної освіти (українські та міжнародні);
- онлайн-спільноти вихователів у соцмережах та на платформах дистанційного навчання;
- участь у професійних форумах, конференціях та виставках.

Переваги участі:

- розширення професійних контактів;
- доступ до нових методичних матеріалів;
- можливість підвищувати свій статус і професійну репутацію.

Запитання для самоконтролю:

1. Що таке професійна компетентність вихователя?
2. Які основні компоненти входять до структури професійної компетентності вихователя?

3. Чим відрізняється поняття «компетентність» від «кваліфікації»?
4. Які ключові особистісні якості вихователя впливають на рівень його професійної компетентності?
5. Як соціально-комунікативна компетентність проявляється у професійній діяльності вихователя?
6. Яке значення має емоційна та етична компетентність у роботі з дітьми та батьками?
7. Назвіть основні шляхи підвищення професійної компетентності вихователя.
8. Які форми підвищення кваліфікації та професійного розвитку Вам відомі?
9. Що таке самоосвіта та як вона впливає на розвиток професійної компетентності.

ПЕДАГОГІЧНА КУЛЬТУРА ТА ІМІДЖ ВИХОВАТЕЛЯ ЯК СКЛАДОВА ЙОГО ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ (КУЛЬТУРА МОВЛЕННЯ, ЗОВНІШНІЙ ВИГЛЯД, САМОПРЕЗЕНТАЦІЯ)

1. Педагогічне спілкування як поняття і як мистецтво.
2. Індивідуальні особливості спілкування
3. Види педагогічних конфліктів.
4. Основні засоби врегулювання педагогічного конфлікту.
5. Технології педагогічного спілкування.

Мета. Ознайомити студентів із поняттями педагогічна культура та імідж вихователя як важливими складовими його професійної компетентності. Розкрити значення культури мовлення, зовнішнього вигляду та навичок самопрезентації у професійній діяльності вихователя. Формувати вміння критично оцінювати власний імідж та вдосконалювати педагогічну культуру. Сприяти розвитку професійної рефлексії та підвищенню мотивації до особистісного й професійного самовдосконалення.

1. Педагогічне спілкування як поняття і як мистецтво.

Педагогічне спілкування – це професійне спілкування педагога з дітьми, їхніми батьками та колегами з метою ефективної організації освітнього процесу, виховання, розвитку й соціалізації особистості дитини. Це важливий компонент педагогічної діяльності, оскільки саме через спілкування вихователь здійснює свій вплив на дітей та створює умови для їхнього повноцінного розвитку.

Мета педагогічного спілкування полягає як в міжособистісній взаємодії, так і в передачі суспільного і професійного досвіду (знань, умінь, навичок) від педагога, керівника закладу дошкільної освіти до учнів, студентів. У спілкуванні відбувається становлення (тобто виникнення нових властивостей і якостей) індивідуальності учнів та педагогів. Таким чином, повноцінне педагогічне спілкування є не лише багатограним, а й поліфункціональним. Воно забезпечує обмін інформацією і співпереживання, пізнання особистості і самоствердження, продуктивну організацію взаємодії.

Педагогічне спілкування має надзвичайно велике, часом вирішальне значення у виховному процесі. Це пояснюється тим, що крім ділової інформації воно завжди – явно чи приховано – містить оцінку поведінки і особистісних якостей учня. Скажімо, слова учителя: «*Ти відповідав непогано*», «*Сідай на місце*», «*Чому ти запізнився?*» в залежності від інтонації та міміки можуть мати для учня абсолютно різне значення. Оце

оцінювання поведінки вихованців – а вони сприймають його як вираз ставлення до себе – робить педагогічне спілкування не менш значним і впливовим засобом виховання, ніж, наприклад, цілеспрямоване формування переконань учнів.

Роль педагогічного спілкування серед інших компонентів процесу виховання історично зростає. Це пов'язано з тим, що разом з демократизацією суспільних відносин постійно розвивається почуття власної гідності та чутливість до міжособистісних стосунків кожної людини, тому авторитарний стиль все частіше сприймається учнями як прояв зневажливого ставлення до них, як відхилення від норми. У масовій педагогічній практиці минулого характер спілкування вважався другорядним явищем – головне завдання полягало у передачі навчальної інформації, у тому, щоб робити «справу». Відповідним було і ставлення вихованців, і, хоча їм, звичайно, більш подобалися врівноважені та привітні педагоги, суворість і різкість вважалися нормою. Зараз педагог не може розраховувати на успіх, якщо він власною манерою спілкування викликає негативні емоції учнів.

Для багатьох педагогів спілкування є найслабкішим місцем їхньої педагогічної технології, і саме такі педагоги не бачать у спілкуванні ніякої проблеми. Конфлікти, що виникають з учнями, вони пояснюють невихованістю останніх, не бажаючи бачити власних помилок у спілкуванні з вихованцями. Підхід у таких педагогів простий: розмовляти з учнями треба відповідно до того, як вони заслуговують: із дисциплінованими – спокійно і ввічливо, з порушниками – суворо, вимогливо і різко, критика ніколи не буде зайвою і надмірною.

Такий підхід нібито має свою логіку, але вона не витримує перевірки життям. Педагогічне спілкування має спиратися на розуміння ролі психологічного захисту учня, який підтримує досить високу самооцінку учня і примушує його вороже сприймати навіть справедливую критику.

Педагогічне спілкування – це мистецтво дипломатії, спрямоване на те, аби уникнути психологічного захисту учня у вигляді «смислового бар'єра» на педагога. Це дуже складне завдання, але справжній професіоналізм педагога саме постає в умінні спілкуватися, не викликаючи психологічного захисту вихованця. В тому, щоб сказати: *«Мені набридло панькатися з тобою. В тебе немає ні сорому, ні совісті. Я не знаю, що з тебе вийде в житті!»* – немає ніякого педагогічного мистецтва, це типова реакція не професіонала. Педагогіка тому і здається батькам безхитрісною наукою, що вони часто бачать такий тип спілкування у педагогів.

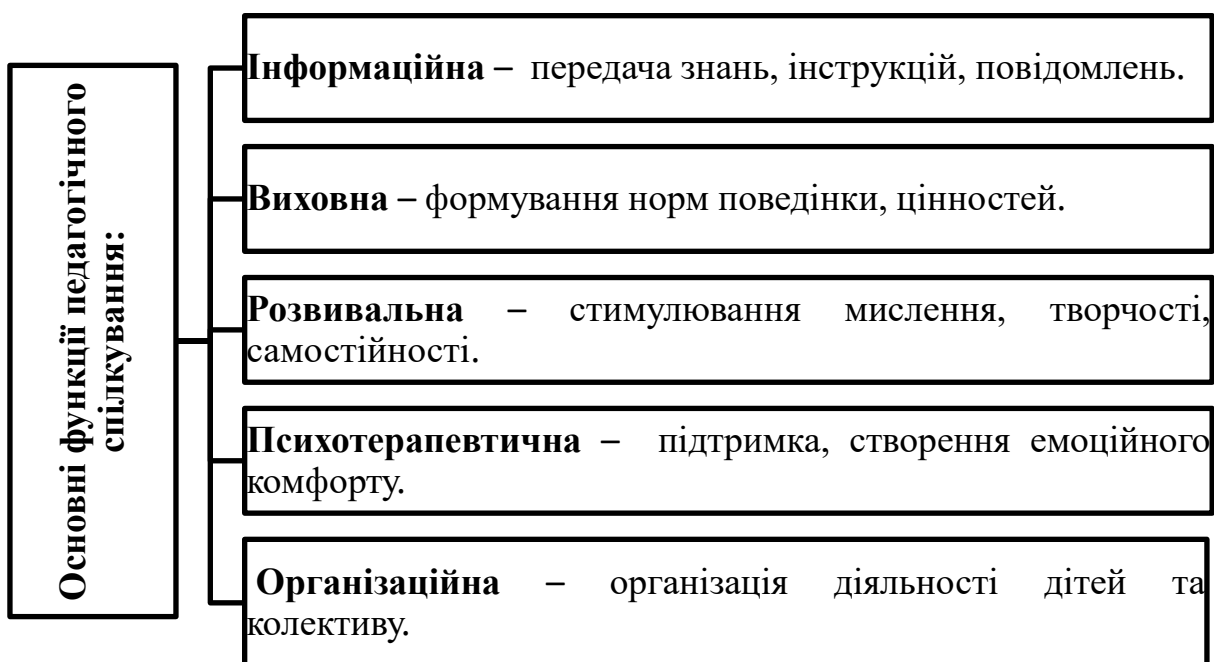
В межах освітнього процесу ЗДО існують такі різновиди спілкування:

- безпосереднє спілкування між педагогами ЗДО, між членами та керівником педагогічного колективу закладу дошкільної освіти;
- спілкування, пов'язане з реалізацією професійної діяльності учасниками освітнього процесу (з дітьми, батьками, колегами, керівником);
- опосередковане спілкування в процесі планування і розробки основних форм організації освітнього процесу в дошкільному закладі.

Важливою ознакою педагогічної діяльності є поліфункціональність будь-якого акту взаємодії з учасниками педагогічного процесу.

Основні ознаки педагогічного спілкування:

- цілеспрямованість – має чітку мету (навчити, виховати, допомогти, мотивувати);
- двосторонність – передбачає взаємодію педагога та вихованців;
- регламентованість – відбувається в межах професійної ролі та норм педагогічної етики;
- соціальна значущість – впливає на розвиток дитини та на ефективність освітнього процесу.



Окрім того, що педагогічне спілкування – це професійна навичка, його справедливо вважають мистецтвом, оскільки воно потребує:

- тонкого психологічного чуття;
- творчого підходу;
- здатності швидко й гнучко знаходити правильні слова й форми впливу в кожній конкретній ситуації;
- емоційної культури, терпіння й тактовності.

У чому проявляється мистецтво педагогічного спілкування?

- в умінні створити атмосферу довіри та взаєморозуміння;
- у виборі індивідуального підходу до кожної дитини;
- у використанні мовних і немовних засобів виразності (жести, інтонація, міміка).
- в умінні керувати емоціями – своїми та вихованців;
- у здатності нейтралізувати конфлікти та долати напружені ситуації.

Вимоги до педагога як «майстра спілкування»

- високий рівень комунікативної культури;
- знання вікової психології дітей;
- уміння слухати й чути співрозмовника;
- готовність до саморефлексії та розвитку власних комунікативних умінь.

Педагогічне спілкування передбачає наявність таких умінь:

- оперативно і правильно орієнтуватися в умовах спілкування, що постійно змінюються;
- правильно планувати і здійснювати систему комунікації;
- швидко і точно знаходити адекватні комунікативні засоби, що відповідають як творчій індивідуальності педагога, так і індивідуальним особливостям партнерів по спілкуванню;
- постійно відчувати та підтримувати зворотний зв'язок у спілкуванні

Отже, *педагогічне спілкування* – це не лише інструмент навчально-виховного процесу, а й своєрідне мистецтво взаємодії з дітьми, що вимагає від педагога особливої чуйності, професійної майстерності та постійного самовдосконалення. Саме вміння спілкуватися визначає успіх у вихованні й розвитку дитини та створює умови для формування гармонійних відносин у дитячому колективі.

2. Індивідуальні особливості спілкування.

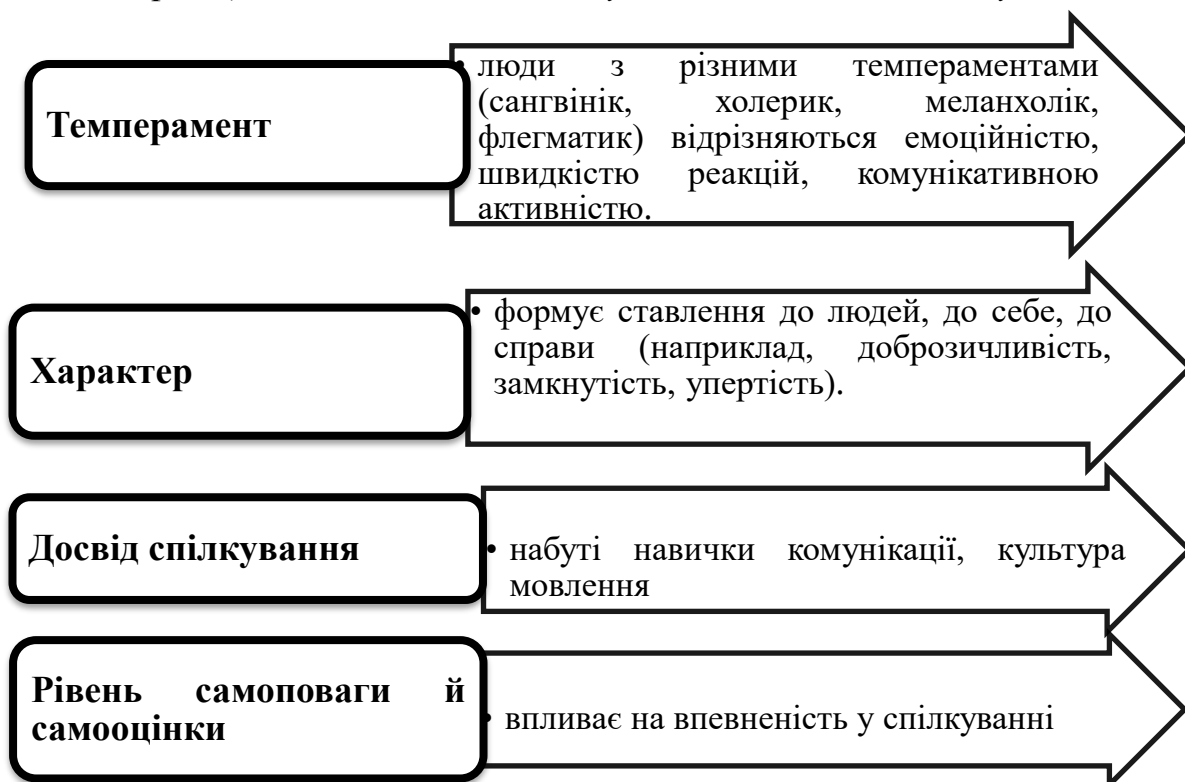
Індивідуальні особливості спілкування – це сукупність психологічних рис та поведінкових характеристик людини, які визначають її стиль, способи та ефективність взаємодії з іншими людьми.

Ці особливості залежать від темпераменту, характеру, досвіду, віку, виховання та соціального оточення людини.

У педагогічній практиці врахування індивідуальних особливостей спілкування – важлива умова створення сприятливого мікроклімату в

колективі, підвищення ефективності виховного процесу та формування довірливих відносин із дітьми й колегами.

Фактори, що впливають на індивідуальні особливості спілкування:



Значення індивідуальних особливостей у педагогічній діяльності

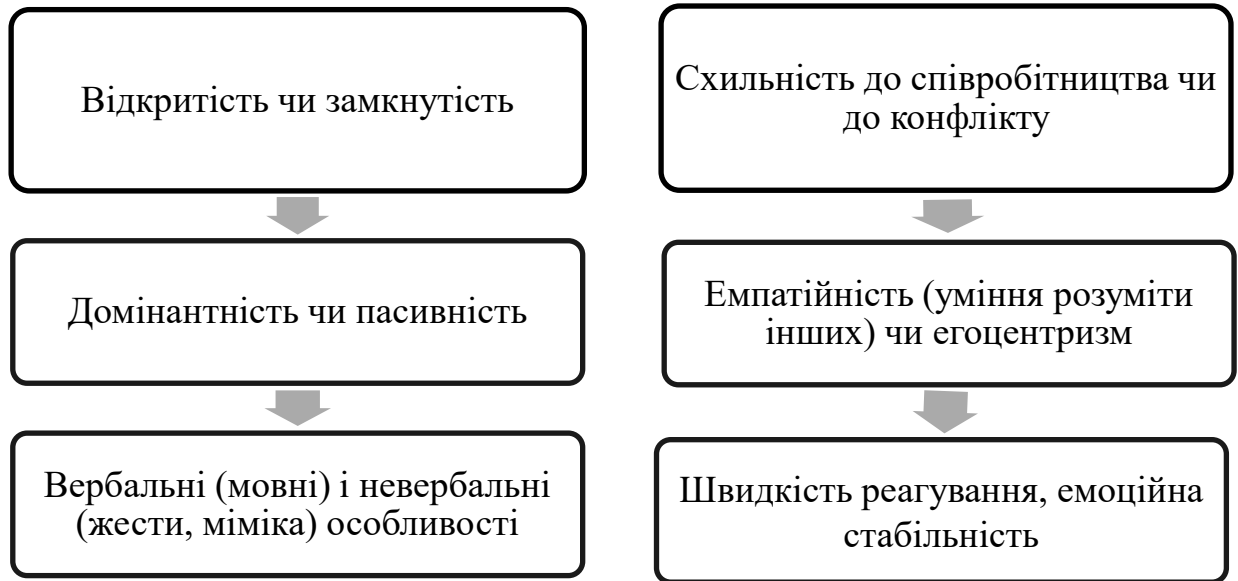
Для педагога важливо:

- знати власні особливості спілкування й контролювати їх;
- адаптувати стиль спілкування під індивідуальні риси кожної дитини;
- вміти знаходити підхід до замкнутих чи конфліктних дітей;
- формувати комунікативну культуру дітей, враховуючи їхні природні задатки.

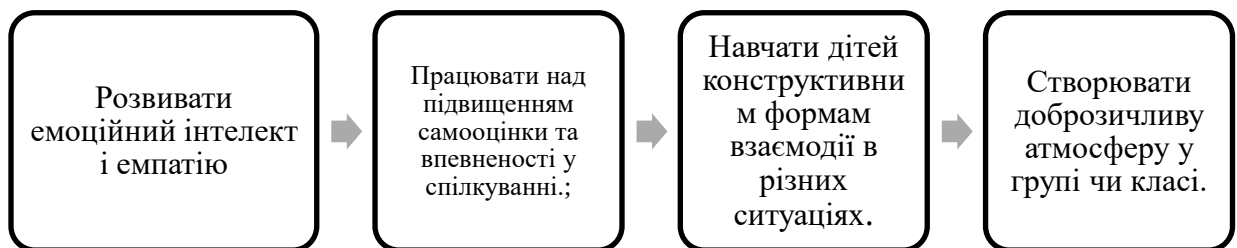
Наприклад:

- з активними дітьми – давати більше самостійності й спрямовувати енергію в конструктивне русло;
- з сором'язливими – створювати ситуації успіху та підтримувати ініціативу;
- з емоційними – допомагати керувати емоціями.

Основні прояви індивідуальних особливостей у спілкуванні



Як розвивати культуру спілкування, враховуючи індивідуальні особливості



Індивідуальні особливості спілкування – це те, що робить кожну людину унікальною у взаємодії з іншими. Педагог повинен вміти помічати ці особливості в дітей і колег, коригувати власну поведінку, допомагати вихованцям розвивати позитивні риси та долати бар'єри у спілкуванні. Це сприяє ефективності освітнього процесу та формує гармонійні стосунки в колективі.

3. Види педагогічних конфліктів.

Найбільш неприємним і, на жаль, типовим наслідком помилок у спілкуванні учителів з вихованцями є педагогічні конфлікти, тобто сутички, які набувають гострого або тривалого характеру. Емоції роздратування або гніву обох сторін не знаходять відреагування в сутичці і трансформуються в образ, яка закріплюється на певний час після самої сутички. Механізми психологічного захисту призводять до виправдання учасниками конфлікту

власної поведінки (раціоналізації), приписування агресивних намірів іншій стороні (проекції), створення образу «ворога».

Якщо педагог був хоч би частково неправим, – а це спостерігається досить часто, – учень вважає образливим йти на поступку, а педагогу це заважає зробити «честь мундира», рольова позиція старшого і керівника. Коли конфлікт так і не знаходить вирішення, народжується «смисловий бар'єр», тобто тривала негативна реакція вихованця на педагога.

Основні критерії класифікації та види педагогічних конфліктів

За визначенням О.Г. Ковальова, конфлікт – це зіткнення суперечливих і особистісно-значущих відносин, які зачіпають соціальний статус особистості чи групи, матеріальні та духовні інтереси людей, їх престиж, мораль, гідність. Конфлікт (з лат. «зіткнення») – виникнення важковирішуваних протиріч, зіткнення протилежних інтересів на ґрунті суперництва, відсутності взаєморозуміння з різних питань, пов'язаних з гострими емоційними переживаннями.

В основі будь-якого конфлікту лежить ситуація, яка охоплює або протилежні позиції сторін з певного питання, або протилежні цілі чи засоби їх досягнення за даних обставин, або різні інтереси, бажання опонентів тощо. Конфліктна ситуація передбачає наявність суб'єктів і об'єктів конфлікту. Щоб конфлікт почав розвиватися, потрібен інцидент, коли будь-яка зі сторін починає діяти, ігноруючи інтереси іншої. Н.Ф. Вишнякова виокремлює такі види конфліктів:

- за ступенем вияву: приховані – виникають між двома членами колективу, які до певного часу не показують, що конфліктують; відкриті; випадкові – виникають стихійно; хронічні – провокуються свідомо.
- за обсягом: глобальні - охоплюють увесь колектив; часткові; парні – конфліктує двоє колег.
- за процесом: вертикальні – між керівником і підлеглим (виробничі, рольові); горизонтальні – між членами трудового колективу (міжособистісні, міжгрупові, внутрішній конфлікт особистості).

Міжособистісний конфлікт – це конфліктна ситуація, у якій люди або переслідують несумісні цілі, або притримуються несумісних цінностей і норм, які намагаються реалізувати в стосунках один з одним (наприклад, конфлікт між двома вихователями, які займають різні педагогічні позиції).

Міжгруповий конфлікт – один із видів міжособистісного конфлікту, у якому конфліктуючими сторонами є соціальні групи, що прагнуть досягти несумісних цілей. Внутрішній конфлікт особистості виникає в разі зіткнення протилежних мотивів, потреб, інтересів у однієї людини, У його основі

лежить негативний психологічний стан особистості: образи, розчарування, незадоволення; комплекси неповноцінності; завищена критичність до інших і занижена до себе; страх за власну безпеку;

- за результатом: деструктивні (негативні) – підривають стосунки в середині колективу, породжують суперечки, дискомфорт; конструктивні (позитивні) – це творчі конфлікти, які сприяють гармонізації клімату в колективі (наприклад, конфлікти пошуку оптимального варіанта реалізації нової програми навчання і виховання в ДНЗ);

- за тривалістю: короткочасні і тривалі (затяжні). Короткочасні, як правило, є наслідком взаємного непорозуміння або ж певних помилок, які досить швидко усвідомлюються, й учасники непорозумінь доходять згоди.

Тривалі (затяжні) конфлікти зумовлені глибокою морально-психологічною травмою або такими об'єктивними труднощами, які нелегко швидко подолати. Конфлікти часто виникають через недоліки в організації праці. Однією з причин, зокрема, є вади характеру працівників – керівника чи когось із членів колективу. Найчастіше конфліктну ситуацію провокує егоїстична поведінка, яка не дає змоги врахувати погляди іншого; даються взнаки й недисциплінованість, грубість, нетактовність, хворобливе самолюбство, консерватизм, невірноваженість, непослідовність, безпринципність, властолубство тощо. Причиною незгоди може стати психологічна несумісність, різний рівень морально-етичної і професійної підготовки вихователів, інших працівників, завідувача

1. За суб'єктами конфлікту:

- *між педагогом і дитиною (учнем)*

Найбільш поширені конфлікти. Виникають через порушення дисципліни, низьку мотивацію до навчання, недовіру, невміння педагога обрати адекватний стиль спілкування.

Наприклад: учень відмовляється виконувати завдання, а педагог наполягає, застосовуючи критику чи тиск.

- *між педагогом і батьками вихованця*

Причиною може бути розбіжність у поглядах на виховання, освітні цілі, методи впливу на дитину.

Наприклад: батьки вважають, що педагог завищує вимоги або несправедливо оцінює дитину.

- *між педагогами (колегами)*

Виникають через різні підходи до організації навчально-виховного процесу, розподіл обов'язків, професійну конкуренцію.

- між дітьми (учнями) в групі чи класі, де педагог виступає як посередник чи учасник вирішення конфлікту.

2. За характером причин:

- *соціально-психологічні* – пов'язані з особистісними якостями учасників, їхніми потребами, самооцінкою, взаємними симпатіями/антипатіями.
- *педагогічно-організаційні* – через недоліки в організації навчально-виховного процесу, порушення правил, нечіткий розподіл обов'язків.
- *морально-етичні* – через порушення етичних норм (наприклад, образливі слова педагога чи дитини, несправедливість).

3. За проявом емоцій:

- *емоційно забарвлені* – супроводжуються сильними почуттями (гнів, образа, страх, роздратування).
- *раціональні* – коли сторони спокійно аргументують свою позицію без яскравих емоцій.

4. За наслідками:

- *конструктивні* – допомагають виявити проблеми й поліпшити стосунки, організацію роботи.
- *деструктивні* – загострюють протиріччя, руйнують взаємодію, погіршують морально-психологічний клімат.

5. За тривалістю:

- *короткочасні (ситуаційні)* – швидко виникають і так само швидко вирішуються.
- *хронічні (затяжні)* – тривалий час залишаються невирішеними, створюючи напруження.

Причини конфліктів

- конфлікти в діяльності вихователя породжуються трьома групами причин: певними якостями колективу чи окремих його членів;
- самим керівником, стилем його роботи;
- відсутністю оптимальних педагогічно доцільних стосунків з батьками вихованців.

До причин першої групи відносять такі:

- відсутність свідомої дисципліни в окремих членів колективу, що гальмує розвиток усього колективу;

- наявність у колективі безвідповідальних, дезорганізуючих, надто егоїстичних працівників чи кар'єристів;
- незацікавленість, інертність у стилі роботи всіх працівників чи певної групи, що викликає опір новому, зіткнення консерватизму і новаторства, недбале і недобросовісне ставлення до своїх професійних обов'язків;
- несприятливі матеріальні умови праці;
- неувага до особистості вихователя, невизнання з боку колективу;
- психологічна несумісність колег;
- низький рівень професіоналізму вихователя, який виявляється в нерозумінні дитини, байдужому ставленні до неї, неврахуванням її індивідуальних особливостей, інтересів, потреб;
- очікування вихователя, які не збулися (наприклад, за результатами атестації, претендував на вищу категорію, ніж підтвердив насправді).

До другої групи причин належать:

- не підготовленість, і зокрема брак досвіду роботи з людьми, планування і розв'язання різних виробничих проблем, що призводить до певних недоліків в організації праці;
- недостатня морально-етична вихованість, що може виявлятися у черствості, грубості, кар'єризмі;
- недоліки характеру і, передусім, надмірна невірноваженість – спалахування, гнів, різкі звертання, грубе адміністрування, зверхність, відсутність гнучкості;
- невідповідність стилю керівництва рівню зрілості колективу.

Серед причин третьої групи:

- порушення дисципліни, невиконання обов'язків, загальноприйнятих норм і правил поведінки з боку батьків вихованців;
- недооцінка ролі дошкільного виховання і вихователя батьками;
- відсутність єдиних вимог до дитини з боку ЗДО і сім'ї;
- необ'єктивна оцінка вихованця батьками або ж вихователем.

4. Основні засоби врегулювання педагогічного конфлікту.

Основні засоби врегулювання педагогічного конфлікту

Врегулювання педагогічного конфлікту — це цілеспрямована діяльність, спрямована на зниження напруження, усунення причин суперечностей та відновлення ефективної взаємодії між учасниками освітнього процесу.

Оскільки конфлікти в педагогічному середовищі неминучі, важливо не уникати їх, а **вміти керувати ними конструктивно**, використовуючи ефективні засоби та стратегії.

1. Діалог і відкритість у спілкуванні

- застосування **активного слухання** (уважність до почуттів іншого, уточнення смислів).
- визнання права кожної сторони на власну думку.
- пошук спільних точок зору, а не перемога в суперечці.
- уміння говорити “я-повідомленнями” (наприклад, «Я відчуваю, що...», замість «Ти завжди...»).

Цей підхід дозволяє зняти напругу та спрямувати учасників до спільного вирішення проблеми.

2. Емоційне саморегулювання

- контроль емоцій у напружених ситуаціях (не реагувати агресивно або імпульсивно).
- збереження спокою, впевненого тону, стриманості.
- використання пауз, якщо є потреба «охолонути».

Педагог є прикладом поведінки для дітей, тому його вміння зберігати спокій має важливе значення.

3. Пошук компромісу або консенсусу

- *Компроміс* – кожна сторона частково поступається.
- *Консенсус* – спільне рішення, яке задовольняє всі сторони без примусу.

У конфлікті з учнями або батьками важливо прагнути домовленості, яка буде прийнятною та виконуваною.

4. Медіація або посередництво

- залучення третьої нейтральної особи (наприклад, психолога, завідувача, методиста) для вирішення конфлікту.
- медіатор допомагає налагодити комунікацію, зняти напругу та дійти згоди.

Ефективно при загострених конфліктах, коли сторони не можуть домовитися самотійно.

5. Застосування педагогічного такту

- уникнення прилюдного приниження чи осуду.
- врахування вікових, емоційних та індивідуальних особливостей учасників конфлікту.

- делікатність, доброзичливість, почуття міри у діях і висловлюваннях.

Педагогічний такт допомагає попередити ескалацію конфлікту.

6. Аналіз і усунення причин конфлікту

- визначення джерела суперечності (непорозуміння, різні очікування, несправедливість тощо).
- виправлення умов, які сприяли конфлікту (наприклад, корекція методів навчання, стилю спілкування).

Це допомагає запобігати повторенню подібних ситуацій у майбутньому.

7. Правове та етичне регулювання

- застосування норм етики педагогічної взаємодії.
- дотримання прав дитини та правил поведінки в освітньому закладі.
- апелювання до внутрішніх нормативних документів (статуту, положень тощо).

Це важливо при розв'язанні конфліктів з батьками або колегами.

Успішне врегулювання педагогічного конфлікту залежить від професійної зрілості педагога, його комунікативної компетентності, емоційної стабільності та бажання зберегти довірливу атмосферу.

Замість уникання конфліктів, варто навчитися керувати ними – це шлях до здорових взаємин і ефективного освітнього середовища.

5. Технології педагогічного спілкування.

Педагогічне спілкування – це професійне, цілеспрямоване, багатопланове взаємодіяння педагога з дітьми, батьками, колегами, що забезпечує досягнення виховних та освітніх цілей.

Його основою є не лише обмін інформацією, а й вплив на особистість вихованця, створення сприятливого психологічного клімату.

Щоб спілкування було ефективним, педагог повинен володіти **технологіями педагогічного спілкування** – сукупністю методів, прийомів і форм організації комунікації в освітньому процесі.

Основні технології педагогічного спілкування

1. Діалогічна технологія

- орієнтована на співпрацю та рівноправне обговорення проблеми.
- педагог виступає як партнер у розмові, підтримує ініціативу дітей, допомагає висловити думки.
- важливо: не переривати учнів, уважно слухати, стимулювати до пошуку власних рішень.

Наприклад: дискусії, колективне обговорення, «мозковий штурм».

2. Переконання

- один із ключових методів впливу на думки, мотиви, поведінку дитини.
- вимагає логічно вибудованих аргументів, доброзичливого тону, врахування вікових особливостей.
- важливо, щоб переконання ґрунтувалося на реальних прикладах і було зрозумілим.

Наприклад: пояснення важливості правил поведінки, роз'яснення наслідків вчинків.

3. Навіювання (сугестія)

- використання впливу авторитету педагога, його впевненості, тону, міміки.
- діє особливо на молодших дітей або у стресових ситуаціях.
- вимагає такту й обережності, оскільки може бути неусвідомленим для дитини.

Наприклад: заспокійливі слова перед виступом, підбадьорення в разі невдачі.

4. Позитивна стимуляція

- заохочення, похвала, підтримка ініціативи та активності дитини.
- використовується для формування позитивної мотивації та впевненості у власних силах.

Має бути щирою та адресною.

Наприклад: «Ти добре впорався», «Мені сподобалося, як ти допоміг іншим».

5. Технологія емоційної підтримки

- побудована на виявленні уваги до переживань дитини, емпатії, розумінні її стану.
- важлива в конфліктних ситуаціях, у разі невдач чи труднощів у навчанні.

Наприклад: розмова «по душах», демонстрація співчуття й готовності допомогти.

6. Технологія регулювання поведінки

- Використовується для корекції небажаної поведінки.
- Включає:
 - зауваження (делікатне й по суті),
 - прохання змінити поведінку,
 - встановлення чітких правил і наслідків їх порушення.

Важливо: уникати публічних принижень, формулювати зауваження так, щоб зберегти гідність дитини.

7. Ігрові та інтерактивні технології

- використання гри, рольових ситуацій, моделювання діалогів для розвитку комунікативних навичок і формування взаємоповаги.

Наприклад: ділові ігри, вправи на згуртування групи, тренінги спілкування.

Принципи, що забезпечують ефективність технологій:

- повага до особистості дитини;
- доброзичливість і педагогічний такт;
- індивідуальний підхід;
- послідовність і справедливість;
- позитивна мотивація.

Технології педагогічного спілкування – це арсенал професійного педагога, що допомагає йому виховувати, мотивувати, підтримувати та коригувати поведінку дітей без тиску й конфліктів.

Володіння ними підвищує педагогічну майстерність і створює умови для формування позитивного, безпечного освітнього середовища.

Запитання для самоконтролю:

1. Що таке педагогічне спілкування?
2. Які основні функції педагогічного спілкування?
3. Чому педагогічне спілкування називають мистецтвом?
4. Які риси вихователя сприяють оволодінню мистецтвом педагогічного спілкування?
5. Як індивідуально-психологічні особливості педагога впливають на стиль спілкування?
6. Які індивідуальні відмінності дітей необхідно враховувати у спілкуванні?
7. Що таке стиль педагогічного спілкування і які його види?
8. Що таке педагогічний конфлікт?
9. Які основні види педагогічних конфліктів ви знаєте?
10. Які причини виникнення конфліктів у педагогічному середовищі?
11. Які є основні засоби попередження педагогічних конфліктів?
12. Які методи допомагають ефективно вирішувати педагогічні конфлікти?

13. Які помилки педагога можуть ускладнювати врегулювання конфлікту?
14. Що таке технології педагогічного спілкування?
15. Які основні технології педагогічного спілкування ви можете назвати?

СТРЕСОСТІЙКІСТЬ І САМОРЕГУЛЯЦІЯ ВИХОВАТЕЛЯ ЯК ЧИННИКИ ЙОГО ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ (ПРОФІЛАКТИКА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ, ЗДОРОВ'Я ПЕДАГОГА)

1. Визначення та суть понять «стресостійкість» і «саморегуляція».
2. Емоційне вигорання педагога.
3. Здоров'я вихователя як складова професійної компетентності.

Мета. Ознайомити учасників із поняттями стресостійкість та саморегуляція як важливими чинниками професійної компетентності вихователя. Розкрити причини й ознаки емоційного вигорання та способи його профілактики. Сформувати розуміння значення тайм-менеджменту та здоров'я педагога для ефективної професійної діяльності й психологічного благополуччя. Розвинути навички самоспостереження, керування власним емоційним станом, планування й організації роботи. Мотивувати учасників до свідомого ставлення до власного психічного та фізичного здоров'я й запобігання професійному виснаженню.

1. Визначення та суть понять «стресостійкість» і «саморегуляція».

Стресостійкість – це психологічна властивість особистості, що характеризує здатність людини ефективно діяти, зберігати працездатність, внутрішню рівновагу й адекватність поведінки в умовах стресових, напружених або екстремальних ситуацій.

Іншими словами, це здатність протистояти впливу стресорів, не допустити руйнування психіки, уникнути професійного та емоційного вигорання, зберегти здатність до прийняття рішень та конструктивних дій.

У педагогічній діяльності вихователя стресостійкість набуває особливого значення, оскільки робота передбачає постійну емоційну взаємодію з дітьми, батьками, колегами та вирішення конфліктних або непередбачуваних ситуацій.

Стресостійкий вихователь спокійно реагує на виклики, демонструє впевненість, врівноваженість і служить прикладом для дітей.

Основними компонентами стресостійкості є:

- психологічна врівноваженість;
- контроль емоцій та поведінки в критичних ситуаціях;
- здатність швидко відновлюватися після пережитого стресу;
- здатність до позитивного мислення й адаптації.

Саморегуляція

це процес керування власними психофізіологічними станами, емоціями, поведінкою й діяльністю відповідно до поставлених цілей, вимог середовища та внутрішніх стандартів особистості.

Інакше кажучи, саморегуляція – це здатність людини усвідомлено впливати на свій емоційний стан, підтримувати його на оптимальному рівні, організовувати свою діяльність так, щоб вона відповідала професійним завданням та нормам поведінки.

Для вихователя саморегуляція має вирішальне значення, оскільки допомагає:

- підтримувати внутрішню рівновагу під час конфліктів і напружених ситуацій;
- демонструвати педагогічну тактовність, стриманість, справедливість;
- ефективно розподіляти свої сили й ресурси, уникати перевантаження й вигорання;
- організовувати власний час (тайм-менеджмент) та планувати свою роботу.

Саморегуляція включає такі елементи:

- емоційна – контроль емоційних реакцій (заспокоєння, упевненість, врівноваженість);
- поведінкова – вміння підлаштувати поведінку під ситуацію та її вимоги;
- мотиваційна – підтримка власної мотивації та настанов на успіх;
- когнітивна – усвідомлене планування та оцінка своїх дій.

Стресостійкість і саморегуляція тісно пов'язані між собою. Стресостійкість значною мірою залежить від розвинених навичок саморегуляції: вихователь, який уміє керувати собою, краще справляється зі стресом і не дозволяє йому негативно вплинути на свою професійну діяльність і здоров'я.

Методи розвитку стресостійкості

Стресостійкість вихователя можна підвищувати завдяки таким методам:

Усвідомлення та прийняття стресових ситуацій.

- Не варто уникати або ігнорувати труднощі. Важливо навчитися сприймати їх як виклик і можливість для професійного зростання.

Тренування оптимізму та позитивного мислення.

- Ведення «щоденника досягнень» та щоденне підбиття підсумків успіхів.

- Вміння шукати позитивні сторони навіть у складних ситуаціях.

Розвиток навичок тайм-менеджменту.

- Планування робочого часу й відпочинку для уникнення перевантаження.

- Розставляння пріоритетів та делегування завдань.

Релаксаційні техніки та відновлення.

- Дихальні вправи, медитація, прогулянки на свіжому повітрі, йога.

- Забезпечення повноцінного відпочинку та здорового сну.

Підвищення професійної впевненості.

- Підвищення кваліфікації, навчання новим підходам у роботі, обмін досвідом з колегами.

- Участь у супервізіях чи групах підтримки педагогів.

Методи розвитку саморегуляції

Навички саморегуляції розвиваються через системну роботу над собою:

Емоційна саморегуляція.

- Навчання технікам швидкого заспокоєння під час конфліктів (глибоке дихання, відлік до 10, внутрішній діалог).

- Практика «емоційної паузи» перед тим, як відреагувати на дитину чи колегу.

Самоконтроль поведінки.

- Постановка власних правил та дотримання їх навіть у стресових умовах.

- Аналіз власних реакцій після складних ситуацій та пошук більш конструктивних моделей поведінки.

Підвищення мотивації та настанов на розвиток.

- Визначення особистих і професійних цілей, пошук натхнення в досягненнях дітей.

- Формування настанови на професійне зростання та навчання протягом життя.

Розвиток когнітивної саморегуляції.

- Ведення планів, записів, чек-листів.

- Усвідомлений підхід до роботи: аналіз та переосмислення ситуацій, навчання на власних помилках.

2. Емоційне вигорання педагога.

Емоційне вигорання педагога

це стан емоційного, фізичного та психологічного виснаження, викликаний тривалим стресом та надмірним навантаженням на роботі. Це не просто втома, а втрата інтересу до роботи та нездатність виконувати її з колишньою енергією.

- **Хронічний стрес:**

Постійна напруга, велика відповідальність, конфлікти з учнями та батьками, перевантаження навчальним матеріалом.

- **Недостатня підтримка:**

Відсутність підтримки з боку керівництва, колег, та недостатня соціальна підтримка.

- **Брак особистого часу:**

Нестача часу на відпочинок, хобі, спілкування з близькими.

- **Негативний досвід:**

Часті невдачі, конфлікти, низька самооцінка.

- **Відсутність мотивації:**

Втрата інтересу до професії, відсутність задоволення від роботи.

Ознаки емоційного вигорання:

- **Фізичні симптоми:**

Хронічна втома, безсоння, головні болі, розлади шлунково-кишкового тракту, зміни ваги.

- **Емоційні симптоми:**

Дратівливість, апатія, депресія, відчуття безнадії, зниження самооцінки, почуття провини.

- **Соціальні симптоми:**

Негативне ставлення до учнів та колег, ізоляція, труднощі у спілкуванні.

- **Поведінкові симптоми:**

Зниження продуктивності, відсутність бажання працювати, збільшення кількості помилок.

Профілактика та подолання:

- **Встановлення меж:**

Чіткий розподіл між роботою та особистим життям.

- **Здоровий спосіб життя:**

Регулярний сон, збалансоване харчування, фізична активність.

- ***Розвиток навичок управління стресом:***

Навчання технікам релаксації, медитації, дихальним вправам.

- ***Пошук підтримки:***

Спілкування з друзями, родиною, колегами, звернення за психологічною допомогою.

- ***Зміна роботи або посади:***

Якщо професійне вигорання є серйозним, можлива зміна роботи або посади.

Важливо вчасно розпізнавати симптоми емоційного вигорання та вживати заходів для їх подолання, щоб зберегти своє здоров'я та любов до професії.

3. Здоров'я вихователя як складова професійної компетентності.

Здоров'я вихователя є невід'ємною складовою його професійної компетентності. Це означає, що вихователь, який піклується про своє здоров'я, здатний ефективніше виконувати свої професійні обов'язки, створювати позитивне навчальне середовище та позитивно впливати на дітей. Здоров'я вихователя включає фізичний, психологічний та соціальний аспекти, і кожен з них важливий для його професійної діяльності.

Здоров'я вихователя як складова професійної компетентності:

Фізичне здоров'я:

Фізична активність, збалансоване харчування та регулярні медичні огляди допомагають вихователю мати достатньо енергії для роботи з дітьми, зменшують ризик захворювань, які можуть перешкоджати роботі, та сприяють позитивному прикладу для вихованців.

Психологічне здоров'я:

Емоційна стійкість, стресостійкість та вміння справлятися з емоційними навантаженнями є важливими для вихователя, оскільки робота з дітьми часто супроводжується стресовими ситуаціями. Психологічно здоровий вихователь може краще розуміти дітей, створювати сприятливу атмосферу в групі та ефективніше вирішувати конфлікти.

Соціальне здоров'я:

Вміння будувати позитивні взаємини з колегами, батьками та дітьми, а також здатність адаптуватися до змін у колективі та соціальному середовищі, є важливими для успішної професійної діяльності вихователя.

Здоров'язбережувальна компетентність:

Це здатність вихователя створювати та підтримувати здоров'язбережувальне середовище в групі, навчати дітей здоровому способу життя та бути прикладом для них.

Наслідки для професійної діяльності:

Ефективність роботи:

Здоровий вихователь може більш ефективно організовувати освітній процес, планувати заняття, контролювати виконання завдань та надавати індивідуальну підтримку кожній дитині.

Якість освітнього процесу:

Здоров'я вихователя впливає на атмосферу в групі, взаємини між дітьми та якість освітнього процесу загалом.

Профілактика професійного вигорання:

Піклування про власне здоров'я допомагає вихователям уникнути професійного вигорання, яке часто зустрічається серед працівників сфери освіти.

Позитивний вплив на дітей:

Вихователь, який дбає про своє здоров'я, є позитивним прикладом для дітей, сприяє формуванню у них навичок здорового способу життя та позитивного ставлення до себе та інших.

Отже, здоров'я вихователя є невід'ємною частиною його професійної компетентності. Піклування про власне здоров'я дозволяє вихователю ефективно виконувати свої обов'язки, створювати позитивне навчальне середовище та позитивно впливати на дітей.

Запитання для самоконтролю

1. Що таке стрес? Які його основні ознаки та стадії?
2. Як ви розумієте поняття стресостійкості педагога?
3. Які чинники впливають на рівень стресостійкості вихователя?
4. Дайте визначення саморегуляції та наведіть приклади її проявів у професійній діяльності.
5. Що таке емоційне вигорання? Які його стадії виділяють психологи?
6. Чому проблема емоційного вигорання актуальна для вихователя?
7. Що входить до поняття професійна компетентність вихователя і яке місце в ній займають психологічні якості?
8. Назвіть і охарактеризуйте основні методи профілактики емоційного вигорання.
9. Які методи саморегуляції можна застосовувати під час робочого дня?
10. Як здоров'я вихователя впливає на якість його професійної діяльності?

11. Які дії ви зробите, якщо відчуєте ознаки перевтоми й дратівливості під час роботи?
12. Назвіть власні «ресурси» та способи відновлення сил після важкого робочого дня.
13. Наведіть приклад ситуації в роботі вихователя, що може викликати стрес. Як ви її подолаете?
13. Які поради ви дали б колезі, який відчуває професійне вигорання?
14. Як, на вашу думку, можна формувати стресостійкість уже під час навчання майбутніх вихователів?

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрущенко В. Професійна етика: навч. посіб. / В. Андрущенко. – Київ : Знання, 2017. 228 с.
2. Бевзюк М.С., Білан В.А. Психологічні аспекти взаємодії вихователів і батьків у контексті інклюзивної освіти. // *Наука і техніка сьогодні*. Київ. Видавнича група «Наукові перспективи», Серія «Педагогіка», Серія «Право», Серія «Економіка», Серія «Фізико-математичні науки», Серія «Техніка», 2025. – Випуск № 7(48). – С. 509-521.
3. Бевзюк М.С. Підготовка вихователів закладів дошкільної освіти до роботи з батьками в умовах інклюзивного освітнього середовища. // *Вісник науки та освіти*. Київ. Видавнича група «Наукові перспективи» Християнська академія педагогічних наук України. Серія «Філологія», Серія «Педагогіка», Серія «Соціологія», Серія «Культура і мистецтво», Серія «Історія та археологія», 2025. – Випуск № 6(36). – С.863-876.
4. Бевзюк М.С. Особливості психолого-педагогічного супроводу як необхідної умови інтеграції. // *Наукові інновації та передові технології*. Київ. Видавнича група «Наукові перспективи», Серія «Філологія», Серія «Педагогіка», Серія «Соціологія», Серія «Культура і мистецтво», Серія «Історія та археологія», 2025. – Випуск № 7(47). – С.1539-1551.
5. Бевзюк М.С. Ігротерапія як інструмент стимулювання пізнавальної активності дітей дошкільного віку. // *Актуальні питання у сучасній науці*. Київ. Видавнича група «Наукові перспективи», Серія «Філологія», Серія «Педагогіка», Серія «Соціологія», Серія «Культура і мистецтво», Серія «Історія та археологія», 2025. – Випуск № 7(37). – С.769-780.
6. Білан В.А. Проблеми та напрями удосконалення дошкільної освіти в умовах сьогодення // *Наукові інновації та передові технології: науковий журнал*. Київ. Видавнича група «Наукові перспективи», Серія «Педагогіка», 2025. – Вип. № 7 (47) – С. 1561-1571.
7. Білан В.А. Соціалізація дитини в умовах закладу дошкільної освіти. // *Інноваційна педагогіка: науковий журнал Причорноморського науково-дослідного інституту економіки та інновацій*. Миколаїв: Видавничий дім «Гельветика», 2025. – Вип. 84, т.1. – С.177-182.
8. Білан В.А. Соціально-психологічна адаптація та соціалізація дошкільників в освітньому просторі // *Актуальні питання у сучасній науці: науковий журнал*. Київ. Видавнича група «Наукові перспективи». Серія «Педагогіка» 2025. – Вип. № 7 (37) –С. 791-799.
9. Білан В.А. Безпека освітнього середовища ЗДО в умовах

воєнного та повоєнного часу: виклики й шляхи їх подолання. // *Актуальні питання у сучасній науці: науковий журнал*. Київ. Видавнича група «Наукові перспективи». Серія «Педагогіка» 2025. – Вип. № 7 (37). – С. 781-791.

10. Білан В.А. Формування інклюзивного освітнього середовища в закладах дошкільної освіти: виклики та перспективи. // *Перспективи та інновації науки: науковий журнал*. Київ. Видавнича група «Наукові перспективи». Серія «Педагогіка». 2025 – Вип. № 7(53). – С. 183-191.

11. Бех І. Д. Виховання особистості: навч. посіб. / І. Д. Бех. – Київ : Либідь, 2012. 463 с.

12. Бралатан В.П., Гуцаленко Л.В., Здирко Н.Г. Професійна етика. Навчальний посіб-ник. Київ: «Центр учбової літератури», 2011. 252 с.

13. Василевська Т.Е. Етика в публічній службі: Підручник. К.: НАДУ, 2018. 256 с.

14. Васянович Г. П. Педагогічна етика [Текст] : навч.посіб. / Г.П.Васянович. – К.: «Академвидав». 2011. 255 с.

15. Вознюк Н.М. Етика [Текст] : навч.посіб. / Н.М. Вознюк. – Київ : Центр навч. літ. 2008. 212 с.

16. Волкова Н. Педагогіка: навч. посіб. / Н. Волкова. – Київ : Академвидав, 2015. 352 с.

17. Гуревич Р. С. Професійна етика та деонтологія: навч. посіб. / Р. С. Гуревич, М. І. Титаренко. – Київ : Каравела, 2018. 184 с.

18. Демченко І.І., Білан В.А. Professional growth of preschool teachers as a factor of educational process quality. // *Наука і техніка сьогодні*. Київ. Видавнича група «Наукові перспективи». Серія «Педагогіка» 2025. – Вип. № 6 (47). – С. 362-371.

19. Зязюн І. А. Педагогіка добра: проблеми етики вчителя / І. А. Зязюн. – Київ : Педагогічна думка, 2014. 256 с.

20. Кодекс професійної етики працівників освіти України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://mon.gov.ua/> (дата звернення: 15.07.2025).

21. Лазор О.Д., Лазор О.Я. Державна служба в Україні: навч. посіб. / Львівський регіональний ін-т держ. управління Національної академії держ. управління при Президентові України. Вид. 3-тє, доп. і переробл. К.: Дакор, 2009. 560 с.

22. Малахов В.А. Етика: Курс лекцій: Навч. посібник. – 3-тє вид. / В.А. Малахов. – К. : Либідь, 2001. 384 с.

23. Національна програма виховання дітей та учнівської молоді в Україні. Електронний ресурс]. – [Режим доступу] : <http://uaopravo.net/data/base28/ukr28703/htm> (дата звернення: 15.07.2025).

24. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012 – 2021 роки. [Електронний ресурс]. – [Режим доступу] : guonkh.gov.ua/content/documents/16/1517/Attaches/4455.pdf. (дата звернення: 15.07.2025).
25. Олійник В. І. Педагогічна деонтологія: навч.-метод. посіб. / В. І. Олійник. – Київ : Центр учбової літератури, 2019. 168 с.
26. Основи професійної етики та естетичної культури: Навч. пос./ За заг. ред. канд. філос. наук Г.М. Петрової, канд. мист. Т.А. Кумеди. К.: КНТ, 2012. 192 с.
27. Основні принципи професійної етики поліцейського: пам'ятка / В. М. Кравець, Т. А. Кумеда, О. В. Павлишин, Г. М. Петрова та ін.; за наук. ред. М. В. Костицького. Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2020. 48 с.
28. Петрова Г. Основні цінності і принципи професійної етики поліцейського. Філософські і методологічні проблеми права. № 1, 2020. С. 32-43.
29. Поніманська Т. І. Дошкільна педагогіка : підручник / Тамара Поніманська. – 3-тє вид., випр. – К.: Академвидав, 2015. 448 с.
30. Поніманська Т.І., Дичківська І.М. Дошкільна педагогіка. Практикум. – К. : Видавничий дім Слово, 2004. 352 с.
31. Правові засади захисту особистісних цінностей та суспільної моралі: зб. нормативних актів України / Ю.Ж. Шайгородський (уклад.), К.П. Меркотан (уклад.). К. : Український центр політичного менеджменту, 2007. 440 с.
32. Савчин М. В. Професійна компетентність педагога: сутність, структура, шляхи формування / М. В. Савчин. – Ужгород : Поліграфцентр «Ліра», 2018. 210 с.
33. Секундант С. Г. Професійна етика викладача та науковця: методичні вказівки для здобувачів третього освітньо-наукового рівня (доктора філософії) за спеціальністю 033 Філософія / С. Г. Секундант. – Одеса: Одеський національний університет імені І. І. Мечникова, 2020. 35 с.
34. Сисоєва С. О. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи / С. О. Сисоєва. – Київ : КІМО, 2010. 252 с.
35. Скейлз Енн. Фемінізм у праві: активізм, юридична практика та правова теорія. К., 2019. 215 с.
36. Степанчук Л. С. Мовний етикет педагога [Текст] / Л. С. Степанчук // Педагогічна майстерня : науково-методичний журнал. - 2015. - № 3. С. 8-10.
37. Хоружа Л. Л. Етичний розвиток педагога [Текст] : навч. посіб./ Л. Л. Хоружа. – К.: «Академвидав». 2012. 208 с.

ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА ТА ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ

(для студентів освітньої програми «Дошкільна освіта»)

навчально-методичний посібник

2025 р.

Розглянуто та рекомендовано Радою із забезпечення якості вищої освіти Закарпатського угорського інституту імені Ференца Ракоці II (протокол №7 від 26 серпня 2025 року)

Рекомендовано до видання у електронній формі (PDF) рішенням Вченої ради Закарпатського угорського інституту імені Ференца Ракоці II (протокол №8 від 28 серпня 2025 року)

Підготовлено до видання в електронній формі (PDF) кафедрою педагогіки, психології, початкової, дошкільної освіти та управління закладами освіти ЗУІ ім. Ф.Ракоці II спільно з Видавничим відділом Закарпатського угорського інституту імені Ференца Ракоці II

Розробники:

Валентина БІЛАН – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки, психології, початкової, дошкільної освіти та управління закладами освіти Закарпатського угорського інституту імені Ференца Ракоці II

Марина БЕВЗЮК – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки, психології, початкової, дошкільної освіти та управління закладами освіти Закарпатського угорського інституту імені Ференца Ракоці II

Рецензенти:

Тетяна ЗОРОЧКІНА, доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри початкової і спеціальної освіти Черкаського національного університету ім. Богдана Хмельницького.

Тетяна ДУКА, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри психології та педагогіки розвитку дитини Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини.

За зміст навчально-методичного посібника відповідальність несуть
розробники.

Видавництво: Закарпатський угорський інститут імені Ференца Ракоці II
(адреса: пл. Кошута 6, м. Берегове, 90202. Електронна пошта:
foiskola@kmf.uz.ua) Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до
Державного реєстру видавців, виготовлювачів і розповсюджувачів
видавничої продукції Серія ДК 7637 від 19 липня 2022 року
Шрифт «Times New Roman». Розмір сторінок методичних вказівок: А4
(210x297мм). Обсяг в авторських аркушах 3,4 (145 397 знаків із пробілами)