

Міністерство освіти і науки України
Державний заклад «Південноукраїнський національний педагогічний
університет імені К.Д.Ушинського»
Південноукраїнський центр професійного розвитку керівників та фахівців
соціономічної сфери

СУЧАСНІ МЕТОДИ ТА ФОРМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

*ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ
ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО-МЕТОДИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
15 червня 2022 року*

ОДЕСА

УДК: 371.013+378(01)

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ КОНФЕРЕНЦІЇ:

Черненко Наталія Миколаївна - доктор педагогічних наук, професор кафедри освітнього менеджменту та публічного управління Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»

Соловейчук Олена Максимівна – секретар Південноукраїнського центру професійного розвитку керівників та фахівців соціономічної сфери

*Рекомендова вченою радою Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»
(протокол №11 від 30.06.2022 р.)*

Рецензенти:

Дарманська І. М. - доктор педагогічних наук, доцент, декан факультету педагогічної освіти та філології Хмельницької гуманітарно-педагогічної академії.

Княжева А. І. - доктор педагогічних наук, професор, завідувачка кафедри педагогіки Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського».

Сучасні методи та форми організації освітнього процесу у закладах вищої освіти: збірник матеріалів Всеукраїнської науково-методичної конференції. Одеса : Університет Ушинського, 2022. 261 с.

До збірника ввійшли матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої різним аспектам організації освітнього процесу у закладах вищої освіти, сучасним методам та формам організації освітнього процесу у закладах освіти різного рівня, підготовці фахівців соціономічної сфери.

Науковці та студенти висвітлюють питання щодо сучасних методів та форм організації освітнього процесу у закладах вищої освіти.

Відповідальність за зміст матеріалів несуть їх автори.

часу;

2. індивідуальний підхід до кожного окремого учня, залежно від соціальних вимог, особистих потреб, здібностей і бажань;

3. соціальна інтеграція тих, хто займається руховою активністю і спортом;

4. систематична відповідальна співпраця із родинами, колегами, громадою.

На думку Г. Арделеана, шкільна система є підсистемою суспільства і вчитель фізичної культури поруч з іншими педагогами завжди знаходиться в суспільному середовищі, що і спричиняє наявність вимог до його поведінки і моралі [1].

Систематизація обов'язків і норм поведінки вчителя В. Тирковніку у інтерпретувала їх наступним чином: для вчителя всі учні рівні, незалежно від їх расової та етнічної, релігійної та політичної приналежності; соціального і економічного стану; розумових і фізичних здібностей [4, с. 83]. На думку науковця, вчитель повинен бачити у кожному «той позитивний елемент особистості, на якому повинно базуватись виховання»; не приймати іншу зарплату лише легальну визначених державою [4, с. 83]. Учитель повинен поважати дитину, повідомляти батьків про досягнення в розвитку дитини з метою пошуку спільних рішень та забезпечення прогресу; брати активну участь у соціальному житті суспільства, інформує громадськість про виховні програми, турбуватись про покращення умов навчально-виховного процесу, зміцнення морального, духовного та інтелектуального життя школи тощо. Крім того, приймати активну участь у діяльності професійних спілок, постійно і безперервно підвищувати свій професійний рівень.

Список використаних джерел:

1. Арделеан Г.І. Реформування системи фізичного виховання школярів Румунії: дис...канд. з фізичного виховання і спорту: 24.00.02. Тернопільський держ. педагогічний ун-т ім. Володимира Гнатюка. Т., 2000. 176 с.
2. Румунія. Вища освіта. URL: <http://europeanschool.org.ua/wp-content/uploads/2018/01/european-exchange-school-guidelines-scan.pdf> (дата звернення 14.10.2021)
3. Marcu V. Pentru un cod deontologic al profesorului de educatie fizica. Sesiunea de comunicari, Consiliul tiintei Sportului din Romania. București, 1992. P. 41-51.
4. Tarcovnicu V. Pedagogia generala. Editura Faclam, 1975. 283 p.

ЗАПОРОЖЧЕНКО Олексій Володимирович

ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЯК АКТУАЛЬНА ПСИХОЛОГІЧНА ПРОБЛЕМА

Чим більшим є стаж роботи викладача у ЗВО, тим більша ймовірність його емоційного та професійного вигорання. Щільний графік роботи, порушення режиму сну, додаткове робоче навантаження у вихідні дні,

віддалена робота за комп'ютером в умовах карантину (у 2020-2021 роках), а, потім, і воєнного стану (у 2022 році), психологічна напруженість у колективі та інші труднощі, з якими стикаються викладачі щодня, можуть бути причиною тривалого стресу, появи небажаного стилю взаємовідносин зі студентами і колегами та взагалі стати приводом піти з професії.

Термін «вигорання» (англ. «burnout») запропонував Г. Фрейдберг у 1974 році для опису деморалізації, розчарування та крайньої втоми, що спостерігаються у фахівців, які працюють у системі професії «людина-людина». Стан емоційного вигорання виникає на тлі хронічного стресу і веде до виснаження емоційно-енергетичних та особистісних ресурсів людини, що необхідні для якісної професійної діяльності. Емоційне вигорання виникає внаслідок внутрішнього накопичення негативних емоцій без відповідної «розрядки» і може призвести до виснаження емоційно-енергетичних та особистісних ресурсів людини. Професійне вигорання викладачів ЗВО призводить до поступової втрати «емоційної, когнітивної, фізичної активності, що проявляється відповідними симптомами виснаження і втоми, зниженням задоволення від виконання професійних обов'язків, загостренням хронічних хвороб» [1, с. 106].

Професія педагога вимагає постійного витрачання душевних сил та енергії. Психологічними дослідженнями встановлено, що педагоги входять до групи ризику і є схильними до симптомів поступової емоційної втоми та спустошення, тобто синдрому емоційного вигорання. Багато педагогів відзначають у себе наявність психічних станів, що мають негативний вплив на професійну діяльність: тривожність, зневіру в собі та в доцільності своєї праці, пригніченість, апатію, розчарування, хронічну втому. З метою економії своїх ресурсів багато педагогів вдаються до різних механізмів психологічного захисту, що не усуває проблему емоційного вигорання педагогів, а, навпаки, заганає проблему ще глибше.

Небезпека емоційного вигорання існує як для досвідчених викладачів, так і для молодих фахівців. Ризик збільшують високий рівень емоційної лабільності, необхідність постійного самоконтролю з придушенням негативних емоцій, підвищена тривожність та депресивні реакції, завищена (чи, навпаки, занижена) самооцінка, недостатнє вміння керувати своїми емоційними станами.

Однією з частих скарг педагогів із симптомами професійного вигорання є відчуття внутрішньої порожнечі та апатії, зниження емоційного фону. Цінність людського «живого» контакту йде на другий план, хочеться лише самотності та тиші. У такому стані викладачу складно включатися до робочого процесу, і він може стати «емоційно сліпим і глухим» по відношенню до своїх студентів та колег. Внутрішніх ресурсів не вистачає на те, щоб активно працювати, спілкуватися з сім'єю, досить ефективно та творчо підходити до підготовки цікавих, динамічних та насичених лекційних та семінарських занять. Людина починає почувати себе «роботом». Нерідко викладачі скаржаться на те, що життя минає і що крім дому та роботи не залишилося жодних інтересів. Педагоги, що мають ознаки професійного вигорання відрізняються підвищеною

тривожністю, агресивністю, категоричністю та жорсткою самоцензурою [2, с. 22]. Ці прояви значно обмежують творчість та свободу, професійне зростання, прагнення до самовдосконалення. В результаті викладач стає закритим та несприйнятливим до будь-яких нововведень та змін, оскільки будь-які інновації в навчальний процес потребують багато творчої енергії та наснаги, яких немає.

Стрес, який призводить до вигорання, пов'язаний з тим, що людина надто довго, без почуття внутрішньої згоди робить щось, забуваючи про необхідність дбайливого ставлення до себе, необхідного для збереження свого здоров'я як психічного та фізичного. Синдром вигорання не можна назвати особистою проблемою, оскільки вона стосується не тільки конкретної людини, але й організації, в якій вона працює - знижується ефективність викладача, збільшується кількість помилок, з'являється прагнення піти або відмахнутися від проблем, приймаються поспішні, непродумані рішення [3, с. 115].

Велику роль у формуванні синдрому грають як індивідуальні характеристики самих педагогів, так і особливості їх діяльності, і навіть умови і зміст праці. Між ступенем вираженості синдрому емоційного вигорання у науково-педагогічних працівників ЗВО та рівнем їхньої задоволеності працею існує зворотний зв'язок - чим вищий рівень задоволеності працею, тим менше ймовірність появи синдрому емоційного вигорання [4, с. 115].

Хронічний стрес руйнівним чином впливає на всі рівні та системи людини - на фізичний, емоційний, когнітивний рівень, сферу спілкування і навіть рівень цінностей людини. Чим сильніше вигорання, тим інтенсивніше відчуються його симптоми на всіх рівнях, як зовнішніх (серед студентів і колег), так і внутрішньому (психофізіологічному здоров'ї педагога).

Відповідальність за психологічне самопочуття педагога лягає як на нього самого, так і на психологічну службу, яка створена в багатьох ЗВО. Для того, щоб результат виявився позитивним необхідна постійна співпраця психологічної служби із керівництвом ЗВО з метою психологічного супроводу тих викладачів, що відчують на себе симптоми емоційного вигорання. Напрямами спільної роботи психологічної служби та адміністрації ЗВО можуть бути:

- створення ситуації психологічного комфорту - тобто забезпечення психологічної та емоційної підтримки викладачів через справедливу винагороду за виконувану роботу та преміювання за заслуги;
- мотивація: пошук додаткових стимулів до діяльності, залучення до нових проектів;
- розширення сфери відповідальності, оскільки для багатьох викладачів важливо мати можливість самостійно приймати певні рішення;
- забезпечити умови для комфортної та сприятливої праці;
- організація особистісних тренінгів, мотивуючих семінарів, тренінгів з особистої ефективності, на згуртування колективу, розвиток креативності тощо;
- зворотній зв'язок - важливо відстежувати зміни у стані науково-педагогічних працівників [5, с. 80].

В цілому, адекватне сприйняття світу і самого себе в ньому, підвищення рівня знань способів психологічної самопомоги для зняття стресових станів, загальної психологічної культури педагога сприяє зняттю його емоційної напруги та розвитку емоційної стійкості, підвищенню ресурсності. Все життя – це зміна епізодів нестійкості та стабільності. Отже, зіткнувшись із життєвими труднощами, ми змушені шукати рівновагу між адаптацією до реальності та розвитком своїх потенційних можливостей, що дозволяє зберегти власну індивідуальність та працездатність.

Список використаних джерел:

1. Сипченко О.М., Банченко С.С. Професійне вигорання викладачів з во як психологічна проблема. «Молодий вчений», No 10.1 (62.1), жовтень, 2018 р. С. 106-109.
2. Кошечко Н. Профілактика синдрому «емоційного професійного вигорання» викладача ВНЗ. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогіка. 2016. Вип. 1. - С. 21-28.
3. Кузнєцов М.А. Емоційне вигорання вчителів : основні закономірності динаміки : [монографія]. Харків: ХНПУ, 2011. - 206 с.
4. Овсяннікова В.В. Особливості синдрому професійного вигорання у викладачів вищого навчального закладу. Проблеми сучасної психології. 2012. No 1.- С. 113-118.
5. Походенко С.В. Синдром професійного вигорання у педагогічних працівників. Педагогіка і психологія. Вісник АПН України. Вища школа. Комплект. 2009. No 4. - С. 75-87.

ІЛЬЧЕНКО Світлана Віталіївна

QUALITY ASSESSMENT OF THE EDUCATIONAL PROJECT «MARITIME TRANSPORT AND LOGISTICS»

The development of the education system is one of the priority areas of state policy of Ukraine. Compliance of higher education with the requirements of today - economic, social, communication with employers, compliance with modern challenges and the ability to adequately meet the needs of society in qualified personnel, is an urgent requirement for state development, the basis of its competitiveness, potential for innovation.

An important part of human potential is the quality of education, which should be considered in two aspects:

- to what extent the student after receiving the highest qualification on the level of training is capable in the near future to take part in a modern economic life of the state;

- how the received education is able to help the young specialist to be successfully realized in the modern socio-economic system.

Therefore, the defining problem is the quality of education, which is most relevant for the modern system of higher education. Despite the fact that the quality