

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.

педагогічного процесу у вищих навчальних закладах, природно впливаючи на всі його напрямки.

ЛЕГЕЗА Євген Олександрович

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ ПІДГОТОВКИ ЮРИСТІВ У СФЕРІ НАДАННЯ ПУБЛІЧНИХ ПОСЛУГ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Зміни в організації роботи є ознаками змін у культурі, що демонструють відданість організації або підприємства клієнтові. Зміна культури є видимою, коли покращується рівень обслуговування, ліквідовано дублювання, зменшено помилки, пілотні проекти ведуться за участю громадян і, нарешті, процеси постійно вдосконалюються.

Завдання (цілі) Service Ottawa на 2012–2014 рр. зосереджуються на громадянах і персоналі: 1) покращуючи задоволеність громадян/клієнтів, покращити досвід і взаємодію громадян і персоналу щодо послуг міста; 2) покращуючи виконавчу (операційну) здатність, покращити ефективність і результативність процесу надання послуг для досягнення рівня обслуговування, який схвалений Радою і чітко донесений до громадян і персоналу; 3) покращуючи зацікавленість працівників, покращити загальну задоволеність персоналу, який надає і підтримує послуги міста («Дорожня карта з підвищення якості послуг у м. Оттава 2012–2014 рр.»).

Доцільно визначити основні атрибути культури досконалості у наданні публічних послуг: 1. Прихильність до високої якості обслуговування – публічні службовці та керівники чітко зорієнтовані на високу якість в обслуговуванні громадян та клієнтів і задоволення їхніх потреб незалежно від каналу надання послуг та місцезнаходження; 2. Громадянин/клієнт у центрі уваги – публічні службовці та керівники забезпечують зорієнтованість усіх рішень на досягнення інтересів громадянина/клієнта (зовнішнього або внутрішнього); відбувається постійне вдосконалення програм та механізмів залучення зацікавлених сторін; 3. Постійне підвищення якості обслуговування – публічні службовці та керівники забезпечують перманентне покращення якості та своєчасності обслуговування громадян/клієнтів, а також партнерів шляхом прогнозування та адаптації до потреб; 4. Інноваційне організаційне середовище – публічні службовці та керівники забезпечують інноваційний підхід і співпрацю для досягнення бажаних результатів, а також мають відповідні інструменти, ресурси та організаційну підтримку для діяльності; 5. Включеність/ емоційна залученість персоналу (engagement) – кожен зі службовців відіграє вирішальну роль в успіху організації, керівникам необхідно досягнути/забезпечити інтегрованість та продуктивність кожного співробітника на сто відсотків у процесі надання послуг; 6. Підтримуюче лідерство – необхідно забезпечити розвиток лідерства на всіх організаційних рівнях.

Внески керівників повинні бути реальними, постійно видимими, відображати значення організації, а також підтримувати, заохочувати співробітників та сприяти досягненню ними високих результатів; 7. Чуйний сервіс – публічні службовці та керівники повинні оперативно виявляти зовнішні або внутрішні потреби громадянина/клієнта, швидко реагувати на них та забезпечувати належний рівень сервісу, знаходячи підхід до кожного громадянина/клієнта; 8. Постійне навчання – публічні службовці та керівники повинні постійно вдосконалювати свої навички. В основі діяльності – ідеологія «організація, що навчається».

Звернемо увагу на пункт 5 вищенаведених основних атрибутів культури у наданні послуг «включеність/ емоційна залученість персоналу (engagement)». В управлінні персоналом у вітчизняній публічній службі цей термін поки що практично не використовується, а саме з розвитком (підсиленням) включеності HRменеджери сучасних публічних служб пов'язують можливості покращення якості надання публічних послуг. Включеність – це прагнення співробітників робити максимальний внесок у розвиток і успіх своєї організації. Фахівці глобального консалтингового HR-холдингу «Hewitt Associates» вважають, що лише за критерієм включеності/ емоційної залученості персоналу (Employee Engagement) можна судити не тільки про прийняття і розуміння співробітником цілей компанії, але й про його прагнення і зусилля, що робляться для досягнення конкретних результатів.

Модель включеності «Hewitt Associates» передбачає, що про включеність персоналу може свідчити така поведінка: а) співробітники постійно позитивно відгукуються про організацію серед колег, потенційних співробітників і клієнтів; б) співробітники постійно відчувають потребу бути частиною організації; в) співробітники докладають додаткових зусиль на користь організації за власною ініціативою.

Саме тип поведінки «в» дослідники компанії «Hewitt» вважають визначальним. У решті випадків можна бути упевненим тільки в лояльності і задоволеності співробітника. З трьох видів поведінки складається модель включеності «Hewitt» 3 «S»: Say (висловлюватись) – Stay (перебувати) – Strive (старатися).

Навіть якщо нелояльні службовці в органі публічної влади домінують, можна налаштувати команду на високу якість послуг, цілеспрямовано працюючи з основними факторами, що підвищують включеність. Однак найскладніше в управлінні включеністю – правильно визначити ці чинники. Фактори включеності неповторні не тільки для кожного органу публічної влади, але і для кожної з груп співробітників.

Таким чином, критерії підвищення професійної майстерності підготовки юристів щодо надання публічних послуг в системі вищої освіти полягають в наступному: доброзичливість і комунікабельність службовців; мінімізація ступеня формалізації. Працівникам, зайнятим у сфері обслуговування, бажано надавати певну свободу в діях, щоб вони могли оперативно реагувати на мінливі потреби клієнтів; наділення службовців широкими владними

повноваженнями. Службовці, яким надається можливість самостійно приймати багато рішень, що стосуються обслуговування клієнтів, роблять все, що, на їхню думку, необхідно для задоволення клієнтів; сформоване вміння слухати зовнішніх та внутрішніх клієнтів; ясність організаційних ролей; включеність/емоційна залученість службовців.

ЛЕОНОВА Вероніка Іванівна

ОРГАНІЗАЦІЯ НАВЧАЛЬНИХ ТА ВИРОБНИЧИХ ПРАКТИК СТУДЕНТІВ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «СОЦІАЛЬНА РОБОТА»

У закладі вищої освіти невід’ємною складовою фахової підготовки студентів є практика. Практика – органічна складова системи їх фахової підготовки.

У сучасних умовах в Україні здійснення практичної підготовки бакалаврів соціальної роботи має свої особливості, які зумовлені специфікою процесу становлення і розвитку соціальної роботи в Україні та професії соціального педагога, соціального працівника. Суттєвим є практичне навчання бакалаврів, зорієнтоване на формування необхідних професійних умінь і навичок, становлення стійкої мотивації активної професійної діяльності.

Практика студентів – той місток між теоретичним навчанням майбутніх фахівців та їхньою самостійною практичною роботою в різноманітних установах соціальної сфери, який сприяє формуванню фаховості. Її розглядають як процес ознайомлення та оволодіння різними методами, формами, видами професійної діяльності. У процесі практики студенти можуть випробувати себе в різних фахових ролях. Практика має неперервний характер. Проводиться щорічно впродовж чотирьох років.

Основні види практик за освітньо-професійною програмою «Соціальна педагогіка»

Шифр за ОПІ	Вид практики	Кількість кредитів(годин)	Семестр	Тривалість у тижнях
ОК 23	Навчальна (ознайомлювальна) практика	4 (120)	2	4 тижні
ОК 24	Навчальна (соціально-волонтерська) практика	5 (150)	4	5 тижнів
ОК 25	Виробнича (соціально-виховна) практика	5 (150)	6	5 тижнів
ОК 26	Науково-дослідна практика	5 (150)	7	5 тижнів
ОК 27	Переддипломна практика	5 (150)	8	5 тижнів

Мета навчальної (ознайомлювальної) практики (1 курс, 2 семестр, 4 тижні) – формування професійної позиції соціального педагога, стилю поведінки, світогляду, професійної етики; аналіз та вивчення особливостей роботи соціального педагога в установах різного типу. Місце проведення практики – загальноосвітні заклади освіти, дошкільні навчальні заклади,