

Безперервний розвиток технологій принципово змінює підхід до управління людьми, відповідно виникає необхідність у збереженні та безперервному розвитку персоналу, підготовці його до майбутніх змін. Це і зумовлює необхідність зробити акцент саме на управлінні кадровим потенціалом підприємства як основному джерелі зростання продуктивності праці.

Удосконалення управління трудовими ресурсами потребує розгляду проблеми ринку праці, створення правового, науково-методичного й ресурсного забезпечення використання трудових ресурсів, управління демографічними процесами, формування загальноосвітнього та професійного рівнів трудових ресурсів та умов їх ефективного використання. Звідси випливає необхідність вивчення стану ринку праці загалом для подальшої роботи з кадрами на своєму підприємстві.

На основі вивчення статистики звільнень працівників за декілька минулих років виявлено, що значна кількість покинули свої робочі місця за власним бажанням. Працівники також можуть не влаштовувати умови праці, рівень заробітної плати та відсутність кар'єрного зростання. Компетентний керівник повинен забезпечити можливості для побудови кар'єри співробітників, відповідну, конкурентоспроможну заробітну плату та саморозвиток підлеглих.

Також ефективність роботи підприємства залежить від рівня освіти працівників. Потрібно забезпечити працівникам проходження відповідних тематичних тренінгів, атестації після тренінгів та освоєння інших вмій та знань, які знадобляться на даному підприємстві.

Успіх підприємства буде в такому випадку, якщо все вищесказане чітко усвідомлюється керівником. Зокрема, у праці Б. Б. Коссова досліджувався стиль діяльності керівників середньої ланки управління. Автор встановив, що через брак практичних умінь, брак теоретичних знань, недостатнє взаєморозуміння із підлеглими керівник не зможе втримати потрібного працівника та забезпечити його відповідне освітнє зростання.

Отже, успіх підприємства, стабільність роботи працівників, низька плинність кадрів залежить від компетентного керівника, у якого є великий практичний досвід, багато відповідних знань та вмій при роботі з колективом.

Список використаних джерел:

1. Гриньова В.М., Писаревська Г.І. Управління кадровим потенціалом підприємства. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2012. – 251 с.
2. Лозниця В.С. Психологія менеджменту : Навчальний посібник. – Київ: КНЕУ, 1997. – 248 с.

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ ПРИРОДНИЧИХ ДИСЦИПЛІН ЗАСОБАМИ ДЕНДРОФЛОРИ САДИБИ В.Г. КОРОЛЕНКА

Ємець С.А.

(Полтава, Україна)

Уступивши в ХХІ століття міжнародна спільнота усвідомлює: знання в інформаційному суспільстві дедалі більше стають безпосередньою продуктивною силою. Це вимагає від суспільства в цілому, а також від окремої людини, від фахівця вміння застосовувати нові знання у власній практичній діяльності. У наш час необхідним є перехід від кваліфікації до компетентності, яка дасть змогу знаходити рішення в будь-яких професійних і життєвих ситуаціях та набутти інформаційної компетентності. У «Словнику іншомовних слів» компетентність тлумачиться як «обізнаність, поінформованість, авторитетність» [7, с. 282]. «Великий тлумачний словник сучасної української мови», подає «компетентний» – той, хто має достатній

рівень знань у якій-небудь галузі; кваліфікований, ґрунтується на знанні, з чим-небудь гарно обізнаний, тямущий» [2, с. 445]. Існують різні погляди щодо визначення поняття «професійна компетентність». На думку А. Деркача [3], Н. Кузьміної [5] та інших, професійна компетентність – інтегральна якість особистості, що визначає здатність розв'язувати проблеми та типові задачі, які виникають у реальних життєвих ситуаціях, використовуючи знання із учбового та життєвого досвіду, цінностей і здібностей. Л. Васяк зазначає, професійна компетентність – це змістова характеристика професіоналізму, що являє собою інтегративну особисту якість, яка ґрунтується на сукупності фундаментальних наукових знань, практичних умінь і навичок [1]. Розглянувши різні підходи до трактування та розуміння поняття «професійна компетентність», у рамках нашого дослідження зазначаємо: компетентність – якість особистості майбутнього вчителя природничих дисциплін, її певні надбання, що ґрунтуються на знаннях, які студент здобуває у виші внаслідок навчання (лекційні, семінарські, лабораторно-практичні заняття, самостійна робота) та досвіди (студент набуває під час педагогічної практики). Саме під час практики на базі Полтавського літературно-меморіального музею В.Г. Короленка майбутні вчителі природничих дисциплін мають змогу поглибити знання щодо зелених насаджень, які прикрашають садибу.

Володимир Галактіонович Короленко – видатний письменник-демократ, гуманіст, великий син України, класик російської літератури зі світовим іменем, прогресивний громадський діяч і правозахисник. Він жив і творив на покордонні ХІХ і ХХ століття (1853-1921). Письменник любив природу, захоплювався її красою і майстерно описував в своїх творах. Відомо, Володимир Галактіонович навчався два роки в Петровській землеробській і лісовій академії, адже мріяв стати лісником. «В Полтаві чудово, все місто наче один сад», – так написав В.Г. Короленко про Полтаву у вересні 1900 року, коли вперше приїхав до нашого міста на постійне проживання. На території садиби, де поселилася родина Короленків, росте багато дерев, чагарників, квітів. Студенти дізнаються, що за часів В.Г. Короленка існував чудовий плодовий сад, де зростали різноманітні сорти яблунь, груш, слив, абрикос, вишень, горіхів, були також шовковиця, малина та чорна смородина. Нині у дворі росте чимало кущів бузку, калини звичайної. «Все так же куст сирени в дверь стучится» і «с каждой веткой можно говорить», – писала правнучка В.Г. Короленка Наталія Ляхович [6, с. 152]. Є на подвір'ї чагарники таволги, які забезпечують декоративне оформлення ландшафту з весни до пізньої осені; єдиним вічнозеленим чагарником є магонія падуболиста з родини барбарисових, є барбарис звичайний, є садовий жасмин тонколистий та жимолость татарська; у глибині саду ростуть три старих кущі кизилу (посаджені Володимиром Галактіоновичем). Майбутні педагоги дізнаються, що на подвір'ї у зеленому оточенні дуба росте клен гостролистий, який допомагає затінювати ґрунт і створює лісовий фітоклімат; ростуть три деревця гінкго дволопатевого, ялівець віргінський, туя західна, черемха, горобина звичайна, липа, бундук дводомний, два деревця аралії маньчжурської, береза бородавчаста (меморіальне дерево, яке посадила Софія Володимирівна). Найстарішим деревом садиби є волоський горіх; згадку про горіхи знаходимо в листі В.Г. Короленка до А.В. Луначарського: «У дворі будинку, де я живу, є декілька горіхових дерев. Це привернуло увагу солдат, і в очікуванні відправки наш двір переповнився червоноармійцями. Важко описати, що тут відбувалося. Вилазили на дерева, ламали гілки, і, поступово входячи в якесь спішне озлоблення, квалливо, як діти, солдати почали хапати поліна дров, цеглу, каміння і кидати все це на дерева із загрозою влучити в тих, хто сидів на деревах, або у вікна нашого будинку... Всі дерева були обірваними...» [4, с. 409-410]. Відомо, п'ять останніх років життя В.Г. Короленка співпали з роками революції і громадянської війни. Жовтневу революцію 1917 року В.Г.Короленко не сприйняв, він боровся проти червоного терору, розкуркулювання, безсудових розстрілів, вимагав свободи слова, свободи друку.

Таким чином, відвідуючи Полтавський літературно-меморіальний музей В.Г. Короленка, майбутні вчителі природничих дисциплін мають змогу засобами дендрофлори садиби формувати професійну компетентність.

Список використаних джерел:

1. Васяк Л.Ф. Формирование профессиональной компетентности будущих инженеров в условиях интеграции математики: автореф. дисс. ... канд. пед. наук : 13.00.08. / Л.В. Васяк. – Омск, 2007. – 24 с.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. – К. ; Ірпінь : Перун, 2002. – 1440 с.
3. Деркач А.А. Технология эффективной профессиональной деятельности / А.А. Деркач. – М.: Издательский дом Красна площадь, 1996. – 400 с.
4. Короленко В.Г. «...Что написано – неопровержимо» – «...Що написано – неспростовне» / Володимир Короленко. – К.: ДП «Видавничий дім "Персонал"», 2010. – 468 с.
5. Кузьмина Н.В. Акмеологическая теория повышения качества подготовки специалистов образования / Н.В. Кузьмина. – М, 2001. – 144 с.
6. Полтавський краєзнавчий музей: Збірник наукових статей. Маловідомі сторінки історії, музеєзнавство, охорона пам'яток. Випуск IV. Книга 2.– Полтава: Дивосвіт, 2008. – 472 с.
7. Словник іншомовних слів: – [за заг. ред. акад. О.С. Мельничука]. – К.: Головна редакція Української Радянської Енциклопедії, 1985. – 968 с.

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗДОРОВ'ЯЗБЕРЕЖЕННЯ І ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРЯННЯ ВЧИТЕЛІВ У КОЛЕКТИВІ: МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ ДИРЕКТОРІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Жа́ра Г.І.

(Чернігів, Україна)

Педагогіка партнерства, задекларована у сучасному освітньому законодавстві [3], розкриває широкі можливості для підвищення якості освіти і формування нової генерації громадян нашої держави. Втім, управління закладом загальної середньої освіти базується на безпосередній взаємодії його директора з педагогічними працівниками. Вміле управління передбачає, окрім визначених освітнім процесом дій, ще й турботу керівника про здоров'я персоналу, від чого залежить результативність діяльності усього закладу [1]. Навпаки, стресові стани, захворюваність і розлади здоров'я вчителів часто обумовлені саме їхньою неефективною взаємодією з керівництвом [2], недотриманням правил субординації і корпоративної етики. Тому метою нашої роботи стало надання методичних рекомендацій для директорів шкіл зі збереження індивідуального здоров'я вчителів і профілактики їх професійного вигорання. Вони полягають у такому:

1. Сприяти усвідомленню усіма співробітниками закладу освіти його місії, візії та основних цінностей. Підтримувати високий рівень корпоративної культури закладу.

2. Уникати тотального контролювання дій співробітників та авторитарного стилю керівництва. Оцінювати виключно професійні якості кожного, ні в якому разі не допускати проявів булінгу і дискримінації.

3. Принаймні один раз на два роки проводити моніторинг рівня здоров'я та рівня професійного вигорання вчителів закладу освіти.

4. Під час розподілу обов'язків між учителями, особливо з позакласної та позаурочної роботи, враховувати тенденції формування синдрому професійного вигорання у різних вікових категорій, а саме: