

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:

– сприяти адаптації учителів-початківців у колективі, познайомити їх з традиціями закладу, перспективами професійного розвитку тощо для профілактики виникнення деперсоналізації;

– забезпечити якісне наставництво досвідченими вчителями-предметниками учителів-початківців для відчуття останніми підтримки і запобігання редукації професійних досягнень;

– більше відповідальності покласти на учителів, які мають стаж роботи від п'яти до п'ятнадцяти років, дозволяючи їм проявляти творчу активність і стимулюючи до співпраці з більш досвідченими колегами;

– давати можливість творчого самовираження наряду з ненадмірним навантаженням учителям зі стажем роботи від п'ятнадцяти до двадцяти п'яти років з огляду на найбільшу їх схильність до емоційного виснаження; урахувати їхні пропозиції і поради з організації освітнього процесу;

– використовувати досвід учителів, які мають понад двадцять п'ять років стажу, забезпечувати їх професійну ресоціалізацію з урахуванням інноваційних тенденцій розвитку освіти; залучати їх до співпраці з молодими вчителями для обміну досвідом.

5. Поважати і підтримувати прагнення учителів до дотримання балансу між роботою та особистим життям. Заохочувати використання хобі вчителів в освітньому процесі з виховною метою.

6. Залучати усі категорії вчителів до обговорення перспектив розвитку закладу освіти; створювати робочі групи з окремих нагальних питань за участю вчителів, учнів та їхніх батьків; визнавати і відмічати внесок кожного у спільну справу.

7. Виробити у закладі освіти систему заохочень учителів (як моральних, так і матеріальних), забезпечувати зворотній зв'язок тим, хто відповідально ставиться до своїх обов'язків. Корисно відкрито відмічати успіхи співробітників, дотримуватись справедливості у розподілі заохочень відповідно до внеску вчителя у розвиток закладу.

8. Забезпечувати співробітникам можливість особистісного, професійного і кар'єрного зростання, заохочувати їх до підвищення кваліфікації, участі у конференціях, тренінгах, конкурсах, грантових програмах тощо. Організувати майстерки, тренінги, психологічні та валеологічні консультації на базі школи.

9. Запобігати розвитку конфліктів у колективі. Сприяти рівним, емоційно гармонійним відносинам та формуванню позитивної робочої атмосфери у закладі освіти.

10. Обов'язково передбачити у структурі закладу загальної середньої освіти облаштування кімнати для психофізіологічного та психоемоційного розвантаження вчителів. Орієнтовно серед обладнання кімнати мають бути:

- м'які крісла-мішки;
- невисокий мобільний стіл, що легко пересувається;
- кушетка;
- килимки для відпочинку;
- ковдри або пледи;
- фітболи різного діаметру;
- шведська стінка;
- профілактор Євмінова;
- штори для затемнення вікон;
- музичне обладнання;
- люстра для освітлення зі зміною кольору;
- кондиціонер, обігрівач;
- набір кольоротерапевтичних карток;
- приладдя для малювання (кольорові олівці, фарби, пензлі, папір, розмальовки антистрес тощо);
- аромалампа з набором ефірних олій або колекція лікарських трав з різними запахами;

- акваріум з рибками або лампа з елементами, що рухаються;
- масажна доріжка для ніг або масажер на кшталт біомату;
- засоби тактильної стимуляції: м'ячі (пластмасові, резинові, з пухирцями); камінці різної форми; природні матеріали (шишки, жолуді, каштани, палички, кора, тощо); ємність з піском; мішечки або м'які іграшки, заповнені гранулами, зернятками тощо; гумові стрічки; пластилін або полімерна глина тощо.

Викладені положення мають рекомендаційний характер. Втім дотримання їх у практиці роботи керівника закладу загальної середньої освіти дозволить покращити емоційну атмосферу у колективі, сприятиме розвитку корпоративної культури, досягненню педагогічним колективом місії і візії закладу шляхом розуміння спільних цілей діяльності.

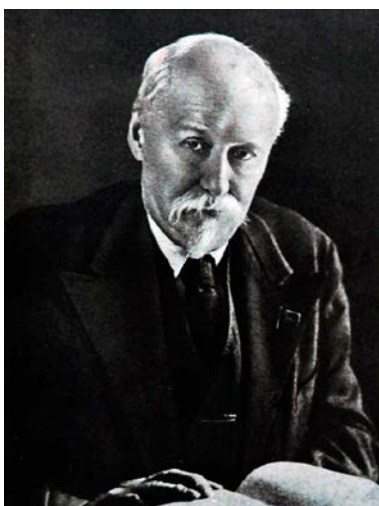
Список використаних джерел:

1. Жара Г.І. Аксіологія та акмеологія індивідуального здоров'язбереження сучасного вчителя у системі неперервної педагогічної освіти. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія № 17. Теорія і практика навчання та виховання*: зб. наукових праць / за наук. ред. акад. В. І. Бондаря. К. : Видавництво НПУ імені М.П. Драгоманова, 2019. Випуск 30. 220 с. С. 58–68.
2. Жара Г. І. Динаміка показників індивідуального здоров'я учителів в умовах педагогічного експерименту. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології* : наук. журнал / голов. ред. А. А. Сбруєва. Суми : Вид-во СумДПУ імені А.С. Макаренка, 2019. № 3 (87). 304 с. С. 233–249. DOI 10.24139/2312-5993/2019.03/233-249.
3. Закон України «Про освіту». *Відомості Верховної Ради (ВВР)*. 2017. № 38-39. С. 380. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19/page>

УСЛАВЛЕНІ ІМЕНА ПОЛТАВЩИНИ:

**ШВАНВИЧ БОРИС МИКОЛАЙОВИЧ – ЕНТОМОЛОГ, СПЕЦІАЛІСТ
ІЗ ЗАГАЛЬНОЇ ЕНТОМОЛОГІЇ, АНАТОМІЇ КОМАХ,
ЕКОЛОГІЇ КОМАХ-ЗАПИЛЮВАЧІВ, ДОКТОР БІОЛОГІЧНИХ НАУК,
ПРОФЕСОР, ЗАВІДУВАЧ КАФЕДРИ ЕНТОМОЛОГІЇ ЛЕНІНГРАДСЬКОГО
УНІВЕРСИТЕТУ, ВІЦЕ-ПРЕЗИДЕНТ ВСЕСОЮЗНОГО ЕНТОМОЛОГІЧНОГО
ТОВАРИСТВА СРСР**

Закалюжний В.М.
(Полтава, Україна)



Народився Борис Миколайович Шванвич 26 листопада 1889 року в Полтаві у родині службовців. Рід Шванвичі походить від німецьких дворян з міста Торн. Спочатку прізвище звучало як «Шванвиц», але згодом було трансформоване у російське «Шванвич». Перший із роду Шванвичи – Мартін, переселився до Російської Імперії у 1718 році та викладав німецьку і латинську мови в гімназії при Петербурзькій академії наук.

Батько Бориса – Микола Іванович Шванвич навчався у консерваторії у М.А. Римського-Корсакова і усе життя викладав музику, в тому числі – коли родина жила у Полтаві. Сам Борис Миколайович отримав якісну музичну освіту у родині та гарно володів скрипкою. Згодом родина переїхала до Нижнього Новгороду. Де Борис Миколайович