

незадоволення результатами своєї діяльності, тенденція до відмови від виконання завдань у ситуаціях підвищених вимог, невдач та поразок. Аналіз факторів, які викликають подібні симптоми в різних видах діяльності, виявив, що існує ряд професій, в яких людина починає відчувати емоційне спустошення внаслідок необхідності в постійних контактах з іншими людьми [5, с. 85; 1, с. 282].

Уперше термін «вигорання» (який відповідає таким синонімам, як «згорання», «згасання», «горіння», «вигоряння») ввів до наукового обігу Г. Брендлі в своєму дослідженні службовців, які охороняли умовно засуджених. Пізніше, у 1974 році цей синдром вивчав Х. Фрейденберг. Коли він працював психіатром в клініці для токсикоманів, він помітив, що більшість волонтерів клініки, попрацювавши рік, починає страждати від прогресуючої втрати енергії та мотивації роботи з пацієнтами, знаходячись у постійній тривозі та депресії [3, с. 425].

Цей синдром він визначив як «поразка, виснаження, знесилля, яке відбувається в людини внаслідок підвищених вимог до власних та ресурсів» (staff burn – out syndrome). Ця концепція викликала велику зацікавленість, яка була обумовлена надзвичайною актуальністю проблеми спеціалістів комунікативних та допоміжних професій [6, с. 117].

Професор психології Каліфорнійського університету К. Маслач, у процесі вивчення когнітивних стратегій людини, які використовуються для боротьби з емоційною збудженістю, зрозуміла, що феномени, які вивчаються, впливають на професійну ідентифікацію та поведінку працівників. К. Маслач визначає вигорання як «відповідну реакцію на тривалий професійний стрес міжособистісних комунікацій, яка включає три основні компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція професійних досягнень» [2, с. 30; 3, с. 426].

У результаті проведеного контент-аналізу описаних у літературі симптомів вигорання пізніше Б. Перлман і Є. Хартман запропонували таке визначення вигорання: «вигорання – це відповідь на хронічний емоційний стрес, який складається з трьох компонентів: емоційне та / або фізичне виснаження, зниження робочої продуктивності, деперсоналізація / або дегуманізація міжособистісних відносин» [4, с. 550].

Внаслідок вигорання людина звинувачує себе, в неї знижується як професійна, так і особистісна самооцінка, з'являється відчуття власної неспроможності, байдужість до роботи. У зв'язку з цим синдром вигорання розглядається багатьма авторами (А. Видай, К. Маслач, В. Шауфелі) як «професійне вигорання», що дозволяє вивчати цей феномен в аспекті професійної діяльності.

Список використаних джерел

1. Василюк Ф.Е. Психология переживания (Анализ преодоления критических ситуаций). М., 1984. 200 с.
2. Водопьянова Н.Е. Синдром «выгорания» в профессиях системы «человек – человек»: Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности. СПб., 2001.
3. Нартова-Бочавер С.К. «Coping behavior» в системе понятий психологии личности. *Психологический журнал*. 1997. Т. 18. № 5. С. 20–30.
4. Носенко Е.Л., Коврига Н.В. Емоційний інтелект: концептуалізація феномену, основні функції: монографія. К. : Вища школа, 2003. 126 с.
5. Петровский А.В., Ярошевский М.Г. Основы теоретической психологии. М. : ИНФРА-М, 1998. 528 с.
6. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів після диплом. освіти]. За наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. К. : Міленіум, 2004. 264 с.

В.М. Курепін

старший викладач,

Миколаївський національний аграрний університет

КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД ПРИ ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ У СФЕРІ ЦИВІЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ ДЛЯ ПІДПРИЄМСТВ АГРАРНОГО ПРОФІЛЮ

Сьогодні суспільство вимагає від системи вищої освіти професійної підготовки майбутніх фахівців, що мають фундаментальні знання, вміння та навички, здатних творчо

підходити до вирішення неординарних питань, бути конкурентоспроможними на ринку праці. Особистісна цінність випускника будь-якого закладу вищої освіти визначається рівнем сформованості його професійних компетенцій. В одних випадках – це кваліфікація, засвоєні освітні програми, в інших – спроможність реалізувати певний проект на вирішення проблем розвитку підприємства в оптимальні терміни. Якщо в першому випадку йтиметься про знання, вміння та навички, сформовані у студентів, то у другому – про їхню компетенцію та компетентність. Щодо спеціалістів з цивільної безпеки, охорони праці, які у майбутньому будуть вирішувати питання збереження життя і здоров'я людей на виробництві, їхня професійна компетенція має включати як теоретичні знання, так і вміння грамотно й оперативно застосовувати їх на практиці, виходячи з конкретної ситуації. Тому основна увага має акцентуватися на компетенціях, що сприятимуть адаптації фахівців до мінливих умов сучасного підприємства й бурхливого розвитку інноваційних технологій.

Завдання сучасної вищої освіти полягає в тому, щоб підготувати фахівців, які б глибоко розуміли і знали свою роль у суспільстві, творчо використовували здобуті знання на практиці, вміли працювати з людьми в колективі. Тому набуття молоддю знань, умінь і навичок (життєво важливих компетентностей) дозволить їй вільно і правильно орієнтуватися в сучасному інформаційному суспільстві та адекватно реагувати на динаміку змін на конкурентному ринку праці, сприятиме інтелектуальному й культурному розвитку особистості, формуванню в неї здатності адекватно реагувати на вимоги часу.

Освітньо-кваліфікаційна характеристика майбутнього фахівця за напрямом підготовки „Охорона праці” передбачає певну систему компетенцій до якої входить: ключові, інструментальні, професійні компетенції. Вони є доволі широкими, потребують певної деталізації та уточнень відповідно до вимог часу, підсилити практичну орієнтацію освіти, підкреслити значення досвіду, умінь та навичок, що спираються на наукові знання. Проте, не є таємницею, що переважна більшість випускників вишів, які отримали базові знання, потребують тривалої адаптації до умов професійної діяльності на конкретному робочому місці. Головна причина такого стану справ загальновідома – це відірваність теорії від практики.

Для поліпшення якості підготовки майбутніх фахівців з цивільної безпеки (охорони праці) у Миколаївському національному аграрному університеті пріоритет надається заняттям за конкретними, актуальними для сучасного виробництва темами, а отриманні в аудиторіях студентами теоретичні знання, науково-педагогічні працівники кафедри методики професійного навчання поглиблюють та закріплюють на практичних та лабораторних заняттях, у процесі самостійної роботи виконуючі індивідуальні завдання по кожній темі дисципліни. Відаючи перевагу тим засобам навчання, які містять комунікативно-ситуативні завдання, завдання, що потребують залучення досвіду студентів, наближені до життя, майбутньої професійної діяльності, стимулюють їх активну розумову діяльність, науково-педагогічні працівники кафедри підсумком вивчення дисциплін безпеки зробили виконання студентами творчої роботи, метою якої є закріплення теоретичних знань і переведення їх у довготривалу пам'ять.

Професійному становленню фахівців сприяють інноваційні та інтерактивні форми навчання. Починаючи з другого курсу, у межах вивчення дисципліни «Безпека життєдіяльності», третього і четвертого курсу в межах дисципліни «Основи охорони праці», першого курсу другого освітнього ступеня «магістр» у межах вивчення дисциплін: «Охорона праці в галузі», «Цивільний захист» зі студентами проводяться зустрічі, відкриті лекції з фахівцями-практиками Управління з питань надзвичайних ситуацій та цивільного захисту населення Миколаївської міської ради, Головного Управління ДСНС України у Миколаївській області, Управління Держпраці у Миколаївській області, виїзні практичні заняття в умовах виробництва на підприємствах аграрного профілю. Перебуваючи на території того чи іншого виробництва, студенти у реальному вимірі спостерігають за реаліями технологічних процесів виробництва, санітарно-гігієнічними умовами праці, трудової дисципліни, визначають шкідливі й небезпечні виробничі чинники, аналізують ефективність наявних систем і засобів захисту працюючих, ознайомлюються зі специфікою діяльності служби охорони праці конкретного підприємства.

Серед підприємств, установ та організацій, які тісно співпрацюють з науково-педагогічним складом кафедри та сприяють

підготовці конкурентоспроможних майбутніх фахівців значаться: одне з провідних енергопостачальних підприємств південного регіону України – акціонерне товариство «Миколаївобленерго»; ОКП «Миколаївоблтеплоенерго»; ДП НАЕК «Енергоатом» (Южно-Українська АЕС, Олександрівська ГЕС і Ташлицька ГАЕС); ТОВ «НІБУЛОН»; ООО «Сандора»; ДП «Лакталіс-Україна», сільськогосподарські підприємства, фермерські господарства та інші. Співробітництво відбувається не лише у вигляді виїзних занять, але й шляхом організації дуальної освіти, проходження студентами виробничої практики на зазначених підприємствах. Науково-педагогічні працівники кафедри разом з студентами беруть участь в українському проєкті бізнес-розвитку плодоовочівництва з фінансової підтримки уряду Канади – УНБДР, одним із ключових напрямків роботи якого, є доведення рівня університетської освіти до вимог бізнесу, покращення та розвиток навичок випускників університетів до рівня, якого вимагає плодоовочевий сектор.

Протягом усього періоду освітнього процесу викладачі вимагають від студентів мислити масштабно, розвивають здібності до аналізу, узагальнення, аби вони вміли регулювати типові ситуації організаційно-виробничого характеру, приймати самостійні рішення в реальних умовах професійної діяльності. Для цього на кафедрі діє науково-дослідницький студентський гурток «Актуальні проблеми безпеки життєдіяльності людини в сучасному суспільстві», у рамках якого студенти-науковці беруть участь у обласних, всеукраїнських студентських конкурсах наукових робіт; міжнародних, всеукраїнських, міжрегіональних наукових та науково-практичних конференціях.

Реалізуючи позиції компетентнісного підходу при підготовці фахівців для підприємств аграрного профілю науково-педагогічний склад кафедри методики професійного навчання Миколаївського національного аграрного університету прагне більш швидкого засвоєння студентами програмного матеріалу з різних предметів; уміння аргументувати свої думки, відстоювати свою точку зору; уміння вирішувати проблеми різної складності на основі наявних знань та досвіду.

Отже, нове бачення процесу оволодіння знаннями, уміннями й навичками підвищує актуальність компетентнісного підходу до професійної підготовки майбутніх фахівців, адже на