

II Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Ресурсно-орієнтоване навчання в «3D»: доступність, діалог, динаміка»

Збірник тез доповідей (електронне видання)

(м. Полтава, 22–23 лютого 2022 року)



**Полтава
2022**

Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»
(ПУЕТ)

**II Міжнародна науково-практична
інтернет-конференція «Ресурсно-
орієнтоване навчання в «3D»:
доступність, діалог, динаміка»**

Збірник тез доповідей (електронне видання)

(м. Полтава, 22–23 лютого 2022 року)

**Полтава
ПУЕТ
2022**

УДК 004.92:378.147.091](062.552)
Р30

*Розповсюдження та тиражування без
офіційного дозволу Вищого навчального закладу
Укоопспілки «Полтавський університет
економіки і торгівлі» заборонено*

Програмний комітет:

Н. В. Кононець, д. пед. н., доцент кафедри педагогіки та суспільних наук ПУЕТ;
С. І. Нестуля, д. пед. н., директор Навчально-наукового інституту лідерства, професор кафедри педагогіки та суспільних наук ПУЕТ;
В. Підліснюк, д. хім. н., професор кафедри хімічної екології та технологій очистки довкілля Університету Яна Євангелісти Пуркіне, Усті над Лабем, Чехія;
І. М. Бунецька, викладач іноземних мов у Школі іноземних мов та літератури Університету Ланьчжоу, Китай;
Р. С. Грицьов, д. ф.-м. н., професор факультету фізики Аріельського університету (Ізраїль);
М. В. Гриньова, член-кореспондент НАПН України, доктор педагогічних наук, професор, ректор, Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка;
І. І. Осадченко, д. пед. н., професор кафедри психології Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини;
І. О. Соломич, д. пед. н., доцент, Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського;
В. О. Балюк, к. пед. н., заступник директора з навчальної роботи ВСП «Фаховий коледж управління, економіки і права Полтавського державного аграрного університету»;
В. О. Жамардій, д. пед. н., доцент кафедри фізичного виховання та здоров'я, фізичної терапії, ерго-терапії з спортивною медициною та фізичною реабілітацією, Полтавський державний медичний університет;
Samsonov Pavel, Associate Professor, PhD, College of Education, University of Louisiana at Lafayette, USA.

Організаційний комітет:

О. О. Нестуля, голова, ректор університету, д. і. н., професор;
О. В. Манжура, співголова, проректор з науково-педагогічної роботи, д. е. н., доцент;
Ю. С. Матвієнко, проректор з науково-педагогічної роботи, к. пед. н.;
І. М. Петренко, д. і. н., професор кафедри педагогіки та суспільних наук ПУЕТ.

Члени оргкомітету та редакційної колегії:

І. С. Тодорова, к. психол. н., доцент, заступник завідувача кафедри педагогіки та суспільних наук ПУЕТ;
С. О. Шара, к. п. н., доцент кафедри педагогіки та суспільних наук ПУЕТ;
С. Ж. Везомська, к. і. н., доцент, доцент кафедри педагогіки та суспільних наук ПУЕТ;
І. В. Усанов, к. філос. н., доцент, доцент кафедри педагогіки та суспільних наук ПУЕТ;
К. С. Пивоварська, к. філос. н., старший викладач кафедри педагогіки та суспільних наук ПУЕТ;
М. М. Іващенко, директор навчально-наукового інформаційного центру;
В. В. Саранин, к. філол. н., доцент, завідувач науково-організаційного відділу;
Л. М. Діденко, директор центру інформаційного забезпечення освітнього процесу.

II Міжнародна науково-практична інтернет-конференція
Р30 «Ресурсно-орієнтоване навчання в «3D»: доступність, діалог, динаміка»: збірник тез доповідей (електронне видання) (м. Полтава, 22–23 лютого 2022 року). – Полтава : ПУЕТ, 2022. – 331 с. – 1 електрон. опт. диск (CD-ROM).

ISBN 978-966-184-425-3

Збірник містить матеріали виступів учасників II Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Ресурсно-орієнтоване навчання в «3D»: доступність, діалог, динаміка», що присвячені висвітленню актуальних питань теорії й практики реалізації концепції ресурсно-орієнтованого навчання як нової освітньої парадигми та особливостям створення сучасних електронних освітніх ресурсів, педагогічних технологій, авторських методик навчання в Україні та за її кордонами.

УДК 004.92:378.147.091](062.552)

*Матеріали друкуються в авторській редакції мовами оригіналів.
За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідальні автори.*

© Вищий навчальний заклад Укоопспілки

«Полтавський університет економіки і торгівлі», 2022

ISBN 978-966-184-425-3

діяльності, саме цей підхід має здійснити свободу вибору, оригінальність рішень, творче ставлення до ситуацій, а це неможливо без урахування задатків людини, розкриття її внутрішнього світу, цілеспрямованого розвитку професійно важливих якостей.

Тодорова Ірина Степанівна,

*к. психол. н., доцент кафедри педагогіки та суспільних наук,
Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський
університет економіки і торгівлі», todoro@meta.ua*

ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОТИРІЧЧЯ ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ В ОСВІТНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ

Євроінтеграційний рух сучасної освіти передбачає аналіз досвіду інноваційних змін в організації освітнього процесу, вивчення труднощів та перешкод на цьому шляху. Впровадження системи управління якістю в організаціях різних галузей економіки є однією з головних умов входження України у світове економічне співтовариство, що потребує удосконалення механізмів управління інноваційними процесами, теоретичного та методологічного обґрунтування методів інноваційного менеджменту якості тощо. Разом із тим, практично не досліджуваним є процес адаптації працівників до роботи в умовах запровадження системи управління якістю, не виявлені основні психологічні ризики щодо неї. Людині взагалі притаманний міzoneїзм – первісний, забобонний страх нового, тотожний реакції дикої тварини на несприятливу ситуацію. «Цивілізована людина, втім, часто реагує на нові ідеї дуже схожим чином, споруджуючи психологічні бар'єри, щоб захиститися від шоку зустрічі з чимось новим» [3]. Тому, бар'єри та труднощі при впровадженні інновацій є цілком очікуваними, а психологічна культура інноваційного управління, зокрема, полягає у передбаченні ризиків та усуненні бар'єрів, протиріч, які заважають розвитку організації.

За дослідженням Л. М. Карамушки та О. С. Толкова найбільш вагомими причинами здійснення опору інноваціям працівниками вищої школи є те, що їх дратує нова, невизначена діяльність, для якої потрібно докладати інтелектуальних, емоційних та вольових зусиль; вони не бачать в цьому власного інтересу, а також не розуміють значущість нової діяльності для перспектив розвитку організації; до того ж, працівники бояться, що не зможуть ефективно виконувати нові завдання та втратять набутий раніше авторитет [1].

Під час впровадження системи управління якістю в організаціях, крім означених, можуть також виникати й додаткові бар'єри, спричинені протиріччями між психологічними умовами ефективної праці та технологією введення системи управління якістю. Дослідження зарубіжних вчених проведені в університетах, виявили, що основними причинами психологічних бар'єрів при впровадженні системи управління якістю є нестаток знань та інформації щодо програми якості, слабкість мотивації та позиція цілковитої задоволеності наявним станом, за якою зусилля із підвищення якості сприймаються як такі, що скоріше обтяжують, ніж приносять користь [4]. На наш погляд, суттєвою причиною прямого або прихованого опору працівників організацій є бачення ними системи управління якістю як такої, що має суттєві розбіжності та протиріччя із важливими закономірностями психології праці та гуманістичними концепціями сучасного менеджменту [2]. Розглянемо деякі з цих розбіжностей та протиріч.

Протиріччя перше. Жорсткий алгоритм та регламентація процесу діяльності, які передбачено у системі управління якістю, знаходяться у протиріччі із розумінням індивідуального стилю діяльності як найбільш ефективного та оптимального. Індивідуальний підхід до працівника не є сильною стороною системи стандартів якості. Разом із тим, цілком природньо, що люди з різними властивостями нервової системи та темпераменту, вольовими якостями, мотивами праці, здібностями тощо будуть по-різному працювати та по-різному адаптуватися до нової системи управління якістю.

Протиріччя друге. Евристичний та творчий характер праці, зокрема, в системах «людина-людина», у науково-педагогічній, освітній діяльності майже несумісний із вимогами стандарту щодо попереднього планування, виконання роботи лише за затвердженими методиками та письмового обліку здійсненого. Творчій людині сама думка про необхідність ретельного документування та бюрократизації діяльності є нестерпною. Як слушно зауважує Д. Седдон, «кожного разу, коли люди стикаються із надлишковою документацією, вони вимушені робити подвійну роботу: спочатку зробити справу, а потім – описати її. При цьому документи створюються лише для того, щоб перевіряючий міг виконати свою роботу. Такій підхід лише заважає людям займатися корисною справою» [5]. Що стосується освітнього процесу, то творчість педагога та студента є неодмінним атрибутом якості та однією з головних вимог щодо педагогічної праці. Однак творчість, креативність проявляються через нестандартні, оригінальні прийоми та результати праці. Досвід показує, що стандарти та творчість речі мало сумісні. І навіть, якщо стандарт й не заважатиме творчості, то сумнівно що буде її стимулювати, а без творчості справжньої якості не досягти не лише в освіті, а й в будь-якій іншій галузі суспільного життя. Адже, за наявності контролю (перевірки, аудиту тощо), працівник схильний більше уваги приділяти саме тим елементам та процесам, що підлягають контролю. Водночас, за такою системою, процеси, які не контролюють, мають ризик до занепаду.

Протиріччя третє. Положення системи управління якістю базуються на застарілих ідеях надбудовної функції управління та елітарності керівника, необхідності тотального контролю та регламентації діяльності працівника, який в іншому випадку буде намагатися уникати відповідальності та знижуватиме продуктивність і якість праці («теорія Х»). Це не відповідає сучасній теорії та практиці управління, побудованій на гуманістичному ставленні до кожного виконавця як до справжнього суб'єкта праці, ідеях самоконтролю, участі, людських відносинах тощо.

Протиріччя четверте. Значна частина показників, які застосовуються аудитором для оцінки якості роботи за стандартами, не відповідає за змістом та пріоритетністю виробленим самими працівниками внутрішньоособистісним стандартам якості, яких вони прагнуть досягти, та за якими вони самі оцінюють власну працю. Адже процедура розробки стандартів, як правило, не передбачає виявлення та аналізу уявлень, установок, прагнень, очікувань, оцінок самих науково-педагогічних працівників. Це призводить до когнітивного дисонансу, значних розбіжностей в інтерпретаціях як самої якості, так і шляхів її досягнення з боку аудиторів та виконавців, породжує формальний підхід та недовіру до самої ідеї запровадження дієвої та ефективної системи управління якістю в освітніх організаціях.

Запропоновані стандарти та критерії оцінювання мають бути сумісними із внутрішніми особистісними стандартами працівників організації щодо процесу освітньої діяльності, а також із уявленнями споживачів (стейкхолдерів) щодо її результату. Отже, розробка стандарту якості для конкретної галузі чи організації має враховувати громадську думку та досвід кращих представників професії, передових установ, безпосередніх суб'єктів освітнього процесу. За відсутності такого аналізу рекомендації щодо управління якістю будуть відірвані від реальності, матимуть недієвий, формальний характер, їх важко буде популяризувати та впроваджувати.

Протиріччя п'яте. Існує невідповідність між машиноподібною, формалізованою мовою стандарту якості, якою описується діяльність організації, та звичною для людини системою відображення процесу та результатів праці, яку вона виконує. Треба мати не аби які уяву та розум, щоб зрозуміти запитання аудиторів та усвідомити про що йдеться в інструкціях. Зазвичай, люди не розмовляють, не думають та не оперують такими поняттями, тому стильовий мовний бар'єр одразу налаштовує працівників проти системи, що запроваджується. З досвіду організацій, що вже перейшли до системи управління якістю, стає зрозумілим, що документи, які розробляються, із самого

початку слід формулювати максимально простою та доступною мовою.

Протиріччя шосте. Є також сумніви щодо достовірності, валідності та надійності методів, за якими відбувається процедура оцінювання якості діяльності організації в цілому та її окремих підрозділів. Технологія оцінювання, аудиту передбачає застосування таких малоформалізованих методів, як аналіз документів та опитування персоналу. Довіра до цих методів є значно більшою в діагностичній ситуації клієнта, коли людина, або організація сама звертається за допомогою до консультанта. В умовах ситуації експертизи, в якій реально відбувається аудит та оцінка на відповідність діяльності організації стандарту якості, сподіватися на щирю співпрацю та відвертість не варто, а тому й точність діагностики знижується.

Висновки. Процедурі розробки стандартів якості в освітній організації має передувати аналіз уявлень, установок, прагнень, очікувань працівників; важливо, щоб люди, яким доведеться працювати за новими стандартами, брали активну участь у їх розробці, мали можливість обговорювати та пропонувати власне бачення якості, критеріїв її оцінювання та шляхів покращення.

Психологічні аспекти розробки та введення системи якості не повинні розглядатися як другорядні, увага до цих аспектів має бути не меншою, ніж до організації роботи з документування системи, навчання персоналу тощо. Працівники служби якості мають бути підготовленими до подолання психологічних бар'єрів і повинні ставитися до цієї задачі як до однієї з визначальних у досягненні успіху при впровадженні системи управління якістю.

Список використаних джерел

1. Карамушка Л. М., Толков О. С. Психологічні особливості опору змінам персоналом вищої школи. Організаційна психологія. Економічна психологія. № 2 / 2015. С. 35–42.
2. Тодорова І. С. Психологічна підготовка держслужбовців до впровадження системи управління якістю. Вивчення та запровадження в Україні іноземного досвіду удосконалення діяльності органів

влади : матеріали ІV Всеукр. наук.-практ. конф.ї 24 листопаду 2009. Ч. II. Полтава : ПолНТУ, 2009. С. 181–184.

3. Юнг К. Г. Человек и его символы. Москва : Серебряные нити, 2017. 352 с.
4. Noor A. People resistance in TQM implementation: a qualitative study on Malaysian universities. International Journal of Productivity and Quality Management. 2008. Vol. 3. № 1. P. 1–11.
5. Seddon J. Ten arguments against ISO 9000. Journal: Managing Service Quality. 1997. Vol. 7. № 4. P. 162–168.

Pavel Samsonov,

Associate Professor, PhD, College of Education, University of Louisiana at Lafayette, psamsonov@louisiana.edu

WHAT STUDENTS THINK ABOUT INSTRUCTIONAL VIDEO: RESULTS OF A SURVEY

Abstract

Upon completing a course of educational technology students of education majors were offered a survey on the effectiveness of instructional video. The respondents indicated that instructional video is a major factor in education. Open-ended questions yielded multiple suggestions on the desired format and parameters of instructional video. Practical recommendations based on the results of the survey are offered.

Introduction

The use of instructional video has become an integral part of the online curriculum, especially amidst the Covid-19 pandemic. By instructional video here we mean video that is used for the purposes of instruction in any field of education and beyond. The video format proves to be effective when compared to other forms of presentation. Research suggests that students favor video over text while believing that instructional video should support face-to-face instruction rather than replace it [11]. However, the effectiveness of a learning video is not due to the format itself, but to the employed teaching strategies, viable design, and appropriate format. The availability of tools to