

під час виконання своїх функцій. Тому креативний керівник завжди може забезпечити цікаві заходи для свого колективу.

Підсумовуючи, слід зазначити що організаційна культура є однією із важливих організаційних підсистем, яка тісно пов'язана з іншими організаційними підсистемами і впливає на ефективність діяльності закладу освіти.

Головна роль у формуванні здорової організаційної культури закладу освіти, яка в подальшому обов'язково буде впливати на якість надання освітньої послуги належить саме керівникові, оскільки цілеспрямована робота з управління педагогічним колективом здатна формувати та підтримувати ефективну організаційну культуру.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Карамушка Л. М. Роль організаційної культури в діяльності сучасних організацій : аналіз основних підходів. К. ; Алчевськ : ЛАДО, 2013.
2. Кравчанко В. О., Никифоренко В. Г. Організаційна культура в системі управління персоналом. *Вісник Східноукраїнського національного університету*. 2013. Ч. 1, № 7 (196). С. 152-155.
3. Левченко З. Культура етикету керівника – наука спілкування. *Вісник КІБТ*. 2008. Вип. 1. С. 59-60.

ГАВРИЛЮК Світлана Віталіївна

*д. і. н., проф., завідувач кафедри музеєзнавства,
пам'яткознавства та інформаційно-аналітичної діяльності,
Волинський національний університет імені Лесі Українки (м. Луцьк)*

СТИМУЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ НАУКОВО- ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЯК СКЛАДОВА МЕНЕДЖМЕНТУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Упродовж останнього десятиріччя ефективність діяльності закладу вищої освіти значною мірою залежить від професійної вмотивованості науково-педагогічних працівників. Адже постійні трансформації, які переживає нині сфера вищої освіти, породжують немало суперечностей, які не найкращим чином впливають на професіоналізм викладачів, можливість їх самореалізації і, як результат, здійснення якісного надання освітніх послуг. Міністерство освіти і науки України у 2020 р. навіть підготувало методичні рекомендації для професійного розвитку науково-педагогічних працівників, підкресливши важливість означеного питання [2]. Тому стимулювання діяльності викладачів є одним із вагомих складників сфери управління закладом вищої освіти.

Питання мотивації викладачів до розвитку професійної майстерності цікавить дослідників [1; 4]. В одній із статей О. Керекеша наголошує, що важливим мотивом якісної праці є можливість відчувати себе частиною команди, зробити особистий внесок у загальну справу, отримати визнання колег і керівника [1, с. 86]. Адже, чим вища мотивація викладача до успіху, тим нижчий показник готовності до ризиків у закладі вищої освіти.

Мотивація викладачів до розвитку професійної майстерності безпосередньо

залежить від керівництва, яке повинне аналізувати освітньо-наукову роботу викладачів та створювати умови для її стимулювання. Такою тезою послуговується керівництво Волинського національного університету імені Лесі Українки (далі – ВНУ імені Лесі Українки), прагнучи зберігати провідні позиції серед класичних університетів України.

Основою ефективної діяльності викладача є високий рівень його професійних знань і застосування їх у роботі зі здобувачами вищої освіти. Тому викладачі ВНУ імені Лесі Українки постійно працюють над удосконаленням професійної майстерності шляхом проходження не рідше одного разу на п'ять років стажування, підвищення кваліфікації відповідно до нормативної бази університету. З метою підвищення кваліфікації вони постійно беруть участь у роботі науково-практичних, методичних семінарів, вебінарів, тренінгів, дистанційно навчаються на курсах, онлайн-майстернях, зокрема, на платформі Prometheus, Академії цифрового розвитку, Науково-дослідного інституту Люблінського науково-технологічного парку та IESF міжнародної фундації науковців та освітян.

Важливу роль у вдосконаленні професійної майстерності викладачів відіграє Центр інноваційних технологій та комп'ютерного тестування, створений у ВНУ імені Лесі Українки в 2011 р. У Центрі викладачі отримують безкоштовні фахові консультації щодо застосування інформаційних технологій в освітньому процесі, проведення занять дистанційно, створення електронних освітніх ресурсів, здійснення поточного і підсумкового контролю знань здобувачів вищої освіти у формі комп'ютерного тестування тощо.

Керівництво ВНУ імені Лесі Українки усіляко стимулює професійний розвиток науково-педагогічних працівників. В університеті діє Колективний договір, згідно умов якого відбувається матеріальне заохочення результатів праці викладачів. Відповідно до Додатку 4 встановлюються надбавки за високі досягнення у праці, виконання особливо важливої роботи, напруженість, складність та високу якість роботи, вислугу років, знання і використання в роботі іноземної мови, доплати за науковий ступінь, вчене звання. За успішний захист дисертації на здобуття наукового ступеня доктора наук згідно Колективного договору виплачується премія у розмірі 20 тис. гривень. За успішну акредитацію освітньо-професійних і освітньо-наукових програм преміюються їх гаранті, яким ще й додаються бали при заповненні рейтингу.

Заохочує роботу викладачів щорічне ранжування результатів їх діяльності відповідно до «Положення про рейтингове оцінювання науково-педагогічних працівників, кафедр, факультетів (інститутів) ВНУ імені Лесі Українки» [3]. Індикатори ранжування щороку обговорюються Вченою радою університету і вдосконалюються відповідно до пріоритетів діяльності закладу вищої освіти. За результатами рейтингу впродовж 2020-2023 рр. щороку були премійовані 300 науково-педагогічних працівників, котрі мали високі показники праці.

З нагоди ювілеїв університету, факультетів, щорічного Дня університету (відзначається 25 лютого – у день народження Лесі Українки), державних свят відбувається нагородження викладачів відзнаками МОН України, обласного, міського рівнів, Подяками ректора, Нагрудними знаками і гравітонами ВНУ імені

Лесі Українки. Рішенням Вченої ради університету кандидатури викладачів подаються на державні відзнаки, премії Волинської обласної ради тощо.

Згідно наведених фактів можна зробити висновок про усталені упродовж останніх років вагомні стимули у ВНУ імені Лесі Українки щодо підвищення вмотивованості викладачів до професійного розвитку та творчої самореалізації. Однак вимоги до функціонування університетів постійно зростають. Нові завдання, породжені безперервним реформуванням вищої освіти, несуть за собою чимало бюрократії, яка нерідко відволікає науково-педагогічних працівників від їх основної діяльності. Серед факторів, що негативно впливають на мотивацію професійної діяльності викладачів, дослідники виділяють нестачу державного фінансування, надмірне навчальне навантаження, недостатній рівень володіння англійською мовою, формальні вимоги щодо кількісних показників у науковій роботі, ін. [4, с. 119]. Невідповідність вимог матеріальному забезпеченню фахівців може призвести до того, що викладачі через деякий час втрачатимуть інтерес до роботи в закладі освіти. Тому хороший управлінець-менеджер – керівник закладу вищої освіти – цінуючи інтелектуальний капітал, яким в університеті є науково-педагогічні працівники, постійно шукатиме і впроваджуватиме нові й ефективні шляхи стимулювання професійного розвитку викладачів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Керекеша О. В. Мотивація викладачів до розвитку професійної майстерності. *Інноваційна педагогіка*. 2019. Вип. 10. Т. 2. С. 83-87.
2. МОН надало методичні рекомендації для професійного розвитку науково-педагогічних працівників (лист МОН України № 1/9-611 від 02.11.2020 р.). – URL : <https://osvita.ua>.
3. Положення про рейтингове оцінювання науково-педагогічних працівників, кафедр, факультетів (інститутів) Волинського національного університету імені Лесі Українки. Луцьк, 2023. – URL : <https://vnu.edu.ua>.
4. Січкаренко Г. Професійна мотивація педагогів. *Актуальні питання гуманітарних наук: міжвузівський збірник наукових праць молодих учених Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка*. 2018. Вип. 20. Том 3. С. 116-119.

ДАНИЛЮК Ірина Вікторівна

*завідувач відділення, відокремлений структурний підрозділ
«Технічний фаховий коледж Луцького національного технічного університету»*

АРШУЛІК Наталія Андріївна

*студентка,
відокремлений структурний підрозділ
«Технічний фаховий коледж Луцького національного технічного університету»*

СИСТЕМА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ У КОЛЕДЖАХ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ

Якість освіти – це комплексна характеристика освітньої діяльності та підготовки студентів, яка відображає рівень підготовки та відповідність державним стандартам, містить вимоги та побажання від роботодавців, в інтересах яких здійснюється освітня діяльність, а також рівень досягнення запланованих результатів освітньої-професійної програми.