

3. Лесь Курбас. Березіль: Із творчої спадщини / Упоряд. і прим. М. Лабінського. К. : Дніпро, 1988. 518 с.

4. Ванюга Л. С. Регіоналізація театральної освіти на прикладі Тернопільщини. *Діяльність продюсера в культурно-мистецькому просторі XXI століття: дискурси і дискусії* : зб. наук. праць. К. : НАКККіМ, 2014. С. 91–93.

5. Хім'як В. Проблеми виховання акторів в учбових закладах не фахового спрямування. Сучасні проблеми художньої освіти в Україні. Київ: ФЕНІКС, 2007. Вип. 3. С.124–129.

Андрій Ганіч,
здобувач 1 курсу магістратури
спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки,
освітньо-професійна програма «Управління закладами освіти»,
Західноукраїнський національний університет
Науковий керівник:
Лілія Ребуха,
доктор педагогічних наук, професор,
завідувач кафедри освітології і педагогіки,
Західноукраїнський національний університет

МОТИВАЦІЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ У СФЕРІ ВИЩОЇ ОСВІТИ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

Мотивація має велике значення у нашому соціальному та професійному житті. Вона проявляється у сильному бажанні щось зробити. Це бажання виходить від самих працівників. Якщо мотивація працівника та засоби стимулювання праці, обрані керівником закладу освіти, співпадають, тоді діяльність підлеглих осіб стає ефективною [1, с. 151; 2, с. 231].

Високий рівень професійної мотивації педагогів може мати позитивний вплив на досягнення студентів. При цьому пошук та оцінка факторів, що впливають на мотивацію педагогів має важливе значення.

Поряд із збільшенням потреб освітнього ринку праці в компетентнісних фахівцях зростає значущість рівня підготовки майбутніх фахівців. У зв'язку з

цим функція будь-якого закладу вищої освіти зводиться до підготовки майбутніх працівників до виконання необхідного набору компетенцій. Високий професіоналізм викладачів, відповідальність, довіра та командний підхід є найважливішими атрибутами людського потенціалу ЗВО.

Розглянемо особливості мотивації викладачів ЗВО розвинених країн. Цікавий досвід США у цій галузі, де оцінка результативності діяльності викладача ґрунтується на концепції освітньої системи. У ній якість освіти визначається виключно особистісними та професійними характеристиками викладачів, де перше місце займає система оцінки діяльності викладача. Університети містять набір локальних документів, таких як статут установи освіти, керівництво про профспілкові контракти, керівництво про політику найманого персоналу, що дозволяють здійснювати подібну оцінку, яка дозволяє вирішувати певні завдання, пов'язані з ефективним управлінням закладами освіти та педагогічним колективом загалом. Ці завдання спрямовані на виявлення ступеня задоволеності студентів освітнім процесом у ЗВО та на вмотивованість викладачів до професійної діяльності.

Оцінка роботи професорсько-викладацького складу проводиться з урахуванням міжнародних стандартів [3, с. 323–330]. Вимоги цих стандартів, що відображаються в університетських документах з управління колективом освітян, містять певні характеристики працівника: хороший стиль подачі матеріалу, вміння налагодити контакт з аудиторією, гідне знання предмета, чіткий виклад змісту предмета, оволодіння хорошими знаннями, використання в освітньому процесі прикладів з практики, використання технічних засобів, об'єктивність при підведенні підсумків, активність та обізнаність у сфері освіти.

Рейтингова оцінка викладача університету США включає кілька критеріїв оцінки, таких, як: суб'єктивна думка керівника про внесок викладача у вирішення поставлених перед університетом завдань; оцінка кожного

компонента діяльності викладача з урахуванням конкретних галузей діяльності; участь викладача в організації суспільного, спортивного життя; участь викладача у житті студентства, найближчого соціального оточення за місцем проживання; анкетування студентів. При цьому методика здійснення бально-рейтингової оцінки викладачів у кожного вишу своя і залежить від особливостей управління навчальним закладом, його структури, місця в економічному житті суспільства.

Подібна система контролю за діяльністю університетів присутня також у Канаді та країнах Латинської Америки. Незважаючи на наявність рейтингової оцінки, система мотивації професорсько-викладацького складу ЗВО США не є стандартизованою.

Показники оцінки якості праці сучасного викладача британського вузу включають:

- науковий ступінь;
- педагогічний стаж;
- кількість наукових публікацій;
- орієнтованість викладача на покращення якості своєї праці;
- особистісне зростання;
- перспективи у науковій діяльності.

У цій системі є суб'єктивна оцінка працівника зі сторони безпосереднього керівника, а також об'єктивна думка внутрішньо-вузівського комітету на основі співбесіди з викладачем.

Критерії оцінки персоналу у вузах західноєвропейських, американських та скандинавських країн не єдині, вони різняться між собою навіть у межах однієї країни. Є ЗВО, де наукова діяльність, особистісні показники, пов'язані з освітою, не розглядаються серед критеріїв оцінки та, відповідно, стимулювання викладачів (наприклад, Лувенський католицький університет Бельгії). У них

оцінка здійснюється раз на шість років і передбачає мотивацію та оцінку викладача за декількома критеріями:

- наукові премії та нагороди;
- участь викладачів у міжнародних наукових конференціях;
- наукова робота за кордоном;
- підготовка аспірантів та докторантів;
- розробка грантів, придбання патентів;
- практичні розробки та винаходи.

До кінця двадцятого століття в університетах Бельгії впровадили опитувальники, результати яких були відомі лише керівництву ЗВО, що оцінюється. На основі подібних результатів приймалися рішення щодо необхідності підвищення кваліфікації викладачів або розробки інших рекомендацій. Така оцінка здійснюється один раз на п'ять років і використовується не тільки для мотивації співробітників, але й для побудови їхньої індивідуальної кар'єри, ефективної організації освітнього процесу.

Отже, більшість вчених і викладачів-практиків вказують на те, що ЗВО нині є не просто виконавці, які надають освітні послуги, вони ще виступають у ролі виробника інтелектуального продукту. Витримати конкуренцію на ринку освітніх послуг здатний лише той викладач, який найбільше мотивований до професійної діяльності зі сторони вишу.

Список використаної літератури

1. Криворотько І. О. Дослідження зарубіжного досвіду мотивації персоналу для використання в українських умовах. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2013. № 2 (71). С. 151–154.

2. Ребуха Л., Сусла М. Управління освітнім процесом в сучасних умовах функціонування закладу. *Тенденції та перспективи розвитку науки і освіти в умовах глобалізації : зб. наук. праць : матеріали Міжнар. наук.-практ. інтер.-конф.* (Переяслав, 31 берез. 2021 р.) Переяслав. 2021. Вип. 69. С. 231–232.

3. Стрельбіцький П. А., Стрельбіцька О. П. Світовий досвід мотивації праці та можливість його впровадження в Україні. *Вісник Кам'янець-*

Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки, 2015. №10. С. 323–333.

Мирослава Левко,
здобувачка 1 курсу магістратури
спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки,
освітньо-професійна програма «Управління закладами освіти»,
Західноукраїнський національний університет
Науковий керівник:
Лілія Ребуха,
доктор педагогічних наук, професор,
завідувач кафедри освітології і педагогіки,
Західноукраїнський національний університет

ЗАСТОСУВАННЯ ЕЛЕКТРОННИХ ТЕХНОЛОГІЙ НАВЧАННЯ У ВИЩІЙ ШКОЛІ

Пандемія COVID-19 та війна в Україні кардинально змінила наш спосіб викладання та навчання. Студенти тепер мають звикати до дистанційного навчання через цифрові платформи за допомогою постійного соціального дистанціювання. Це призвело до того, що методи навчання постійно вдосконалюються, все більше покладаючись на сучасні освітні технології. Це покращує комунікацію, спрощує отримання інформації та полегшує пояснення предмета. Найбільш ефективним у даній ситуації є електронне навчання [4].

Закриття освітніх закладів призвело до зростання попиту на освітні онлайн-платформи за яких освіта здійснюється в електронному вигляді. Проведення онлайн наукових і практико-зорієнтованих заходів, онлайн-курсів та ін. допомагають студентам оволодіти необхідними професійними навичками [1, с. 47–49].

Завдяки електронному навчанню освітній контент додається студентам за допомогою комп'ютерів, ноутбуків, планшетів або смартфонів. Це не тільки економить час, але й відкриває багато можливостей для інтерактивного