

МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ОСВІТНІ ІННОВАЦІЇ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ МЕДИЧНОЇ ОСВІТИ

Матеріали
науково-педагогічного
підвищення кваліфікації

*27 листопада 2023 року —
28 січня 2024 року*

За редакцією
професора В. Г. Марічереда



Одеса

ОНМедУ

2024

МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

**ОСВІТНІ ІННОВАЦІЇ
У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ МЕДИЧНОЇ
ОСВІТИ**

Матеріали
науково-педагогічного
підвищення кваліфікації

*27 листопада 2023 року —
28 січня 2024 року*

За редакцією
професора В. Г. Марічереда



Одеса

ОНМедУ

2024

Члени організаційного комітету:

Марічереда Валерія Геннадіївна — д. мед. н., професор, перший проректор; **Бурячківський Едуард Станіславович** — к. мед. н., доцент, проректор з науково-педагогічної роботи; **Борщ Вікторія Ігорівна** — д. е. н., доцент, проректор з перспективного розвитку; **Кусик Наталія Львівна** — к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту охорони здоров'я, начальник навчально-методичного відділу; **Анненкова Ірина Петрівна** — д. пед. н., доцент, професор кафедри менеджменту охорони здоров'я, начальник навчального відділу; **Усиченко Катерина Миколаївна** — к. мед. н., доцент, доцент кафедри інфекційних хвороб, в. о. начальнича сектору забезпечення якості освіти; **Годлевський Леонід Семенович** — д. мед. н., професор, завідувач кафедри фізіології та біофізики; **Опря Євген Васильович** — д. мед. н., професор, завідувач кафедри психіатрії, наркології, медичної психології та психотерапії; **Ханжи Володимир Борисович** — д. філос. н., професор, завідувач кафедри філософії, біоетики та іноземних мов, голова комісії з питань академічної доброчесності, етики та взаємин; **Сікорська Ольга Олександрівна** — к. філол. н., доцент, завідувачка кафедри суспільних наук, голова комісії з функціонування державної мови

Рекомендовано до друку

Вченою радою Одеського національного медичного університету

МОЗ України

(Протокол № 8 від 24.04.2024 р.)

О-72 **Освітні інновації у закладах вищої медичної освіти : матеріали науково-педагогічного підвищення кваліфікації (27 листопада 2023 року — 28 січня 2024 року)** [Електронне видання] / за ред. проф. В. Г. Марічереда. — Одеса : ОНМедУ, 2024. — 208 с.

ISBN 978-966-443-129-0

У збірнику подано матеріали науково-педагогічного підвищення кваліфікації «Освітні інновації у закладах вищої медичної освіти» (27 листопада 2023 року — 28 січня 2024 року). Мета науково-педагогічного підвищення кваліфікації — сприяння засвоєнню та удосконаленню практичних умінь і навичок з інноваційних технологій, форм, методів, засобів навчання та застосування інноваційних технологій реалізації змісту навчання.

УДК 618.5-089.888.61-085.33

**УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ
НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНОГО ПЕРСОНАЛУ
ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ
НА ОСНОВІ НАУКОВО ОБҐРУНТОВАНИХ НОРМ ПРАЦІ**

Кисільов В. О.

асистент кафедри хірургії

Грубник В. В.

к. мед. н., асистент кафедри хірургії

Одеський національний медичний університет

У сучасних швидко мінливих умовах трансформації освіти вимоги до рівня професійної підготовки педагогічного складу закладу вищої освіти (ЗВО) миттєво збільшуються. Формування науково-педагогічного колективу, який відповідає вимогам освітніх реалій, орієнтує керівництво на створення такої системи управління, яка спонукатиме колектив до ефективної діяльності у встановлених умовах: карантинних вимог COVID-19, електронного навчання (навчання за допомогою Інтернету та мультимедіа); дистанційних освітніх технологій; онлайн-курсів; змішаного навчання. Саме тому постійний процес навчання для педагогів стає традицією протягом усієї професійної діяльності.

Сучасні умови модернізації освіти потребують значного збільшення рівня професійної підготовки педагогічних працівників. Формування науково-педагогічного колективу, який відповідав би запитам сучасного життя, орієнтує керівника на створення такої системи управління, яка буде спонукати цей колектив до ефективної діяльності, але при цьому не допустити професійного вигорання педагога — психологічного стану, синдрому, що розвивається на тлі хронічного стресу та веде до виснаження емоційно енергійних та особистісних ресурсів працівника, і як наслідок, до зниження якості роботи та мотивації до розвитку.

Від рівня зацікавленості у здійсненні власних обов'язків залежить, насамперед, продуктивність праці. Саме комплекс управління відповідає за те, щоб трудова діяльність персоналу була максимально якісною для ЗВО за встановлених умов. При цьому головним засобом є мотивація науково-педагогічних працівників. Якісне управління неможливе без усвідомлення мотивів, потреб людини та коректного застосування стимулів до праці, керівництву ЗВО потрібно визначити систему матеріальних та моральних стимулів з метою збереження в

освітній організації найкращих педагогів. Основна складність практичної організації системи мотивації персоналу ЗВО визначається слабкою обізнаністю особливостей мотивації та мотиваційних тригерів працівників закладу, а також дедалі більшої формальної або «другої половини доби» навантаженням. Слід зазначити той безперечний факт, що у науково-педагогічній сфері залишаються працювати люди, які самостійно самомотивуються завдяки власним рисам характеру, які базуються на честолюбстві та перфекціонізмі.

Головним завданням сучасного менеджменту стає дослідження, створення та вдосконалення стимулів праці, за яких потенціал персоналу буде використаний найкращим чином. Для освітньої установи особливо актуальним є завдання підвищення професійного рівня освітян, їхнього професійного розвитку. Тому керівництво освітнього закладу має бути зацікавлене у високому рівні професіоналізму свого персоналу та використовувати для цього всі сучасні мотиваційні механізми [1].

Фундаментальними методами, які забезпечують задоволеність персоналу роботою у ЗВО, згідно з теорією Р. Тейлора, слід вважати, поперше, чітку фіксацію норм навантаження першої і другої половини дня. Норми навантаження повинні відповідати реальному хронометражу тимчасових витрат на розробку методичного матеріалу та роботи із здобувачами вищої освіти. Тому нагальною потребою є оперативне оновлення норм з урахуванням змін у технологіях, беручи до уваги той факт, що освітяни самостійно освоюють нові технології, за власний понаднормовий час, інституційних структур підтримки освіти у ЗВО та інших значущих чинників. Сьогодні ЗВО керуються наказом МОН України № 450 від 07.08.2002 р. «Про затвердження норм часу для планування та обліку навчальної роботи та переліків основних видів методичної наукової й організаційної роботи педагогічних та науково-педагогічних працівників ВНЗ» [2]. Візьміть до уваги, Закону для регулювання норм часу вже 10 років, за цей час змінилися навіть види робіт і вмінь, якими оволоділи сучасні освітяни задля роботи у сфері освіти.

Забезпечення наявності затверджених регламентів роботи потребує чітких алгоритмів виконання робіт, погодження звітної документації. Більшість науково-педагогічних працівників скаржаться на відсутність регламентів, змін умов роботи, умов заохочень і покарань у процесі виконання робіт.

Система контролю може бути компонентом базової частини мотиваційних заходів, а також стимулювальним чинником. Головною

загальносистемною помилкою адміністрації ЗВО є використання надмірного контролю як основи репресивних заходів щодо професорсько-викладацького складу ЗВО, а також репресивного контролю без чітко поставленого завдання, сформованого регламенту. У такому разі контроль може стати тригером емоційного вигорання науково-педагогічного працівника, що є емоційним вигоранням зазначено вище. Проте з другого боку, виважений контроль може слугувати нагадуванням про виконання того чи іншого завдання, рішення можна знайти за допомогою програм АСУ або MOODLE, у які вже вбудовані алгоритми розв'язання повсякденних задач. Онлайн-робота потребує особливої уваги стосовно режиму робочого дня співробітника, тому що набирає обертів проблема ненормованого робочого дня та недотримання особистих меж, з одного боку, здобувачів, а з другого — роботодавця. Співробітник не повинен відповідати на дзвінки та робочу пошту в неробочий час. Багатьох працівників демотивує необхідність роботи майже цілодобово, відповідати на дзвінки та робочу пошту, робочі чати тощо. Цієї проблеми можна уникнути суворою регламентацією бізнес-процесів, у тому числі процесів взаємодії між здобувачами та викладачем, між викладачем і адміністрацією ЗВО. Саме комплексний підхід застосування необхідних методів мотивації та стимулювання має поєднувати моральні й матеріальні стимули. Управлінська діяльність буде ефективною тільки у цьому напрямі впровадження.

Література

1. Битюкова С. С. Мотивация и стимулирование персонала образовательных учреждений. *Молодий вчений*. 2019. № 32 (270). С. 20–23. URL: <https://moluch.ru/archive/270/61928/>.

2. Про затвердження норм часу для планування та обліку навчальної роботи та переліків основних видів методичної наукової й організаційної роботи педагогічних та науково-педагогічних працівників ВНЗ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0698-02#Text>.

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ВИКЛАДАННЯ ХІРУРГІЇ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ ТА ВОЄННОГО ЧАСУ Запорожченко Б. С., Качанов В. М. <i>Одеський національний медичний університет</i>	72
ПОЗИТИВНІ АСПЕКТИ ЗМІН У СУЧАСНОМУ ПРОЦЕСІ ПІДГОТОВКИ ЛІКАРЯ Зачеславський О. М., Рачок І. В. <i>Одеський національний медичний університет</i>	74
ПИТАННЯ КОМУНІКАЦІЇ В МЕДИЧНИХ КОМАНДАХ: РОЛЬ ЛЮДСЬКОГО ФАКТОРА Йовенко І. О., Гавриченко Д. Г. <i>Одеський національний медичний університет</i>	77
ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЗНАТЬ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ІЗ ЗАСТОСУВАННЯМ СИМУЛЯЦІЙНОГО НАВЧАННЯ Караконстантин Д. Ф. <i>Одеський національний медичний університет</i>	80
АКАДЕМІЧНА ДОБРОЧЕСНІСТЬ: ПИТАННЯ ТА ЗАВДАННЯ Каштальян М. А., Білаш О. В. <i>Одеський національний медичний університет</i>	82
ДИСТАНЦІЙНЕ НАВЧАННЯ ХІРУРГІЇ ДЛЯ ЗДОБУВАЧІВ МЕДИЧНОЇ ОСВІТИ ПІД ЧАС ВІЙНИ Квасневський Є. А., Квасневський О. А. <i>Одеський національний медичний університет</i>	86
УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНОГО ПЕРСОНАЛУ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ НА ОСНОВІ НАУКОВО ОБҐРУНТОВАНИХ НОРМ ПРАЦІ Кисільов В. О., Грубник В. В. <i>Одеський національний медичний університет</i>	88