

РОЗДІЛ 8.

РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДЛЯ ЕФЕКТИВНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ВІТЧИЗНЯНИХ ТА МІЖНАРОДНИХ ОСВІТНЬО- ПРОФЕСІЙНИХ І ОСВІТНЬО-НАУКОВИХ ПРОГРАМ

УДК 378.147:331.108.4(4+477)

Вікторія Купрієвич,
кандидат педагогічних наук, доцент,
науковий співробітник відділу
професійно-практичної підготовки
Інституту професійної освіти НАПН України,
<https://orcid.org/0000-0002-8196-8309>

РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЧЕРЕЗ СИСТЕМУ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЙ: НАЦІОНАЛЬНИЙ ТА МІЖНАРОДНИЙ ВИМІР

Анотація. У статті розглядається роль системи підвищення кваліфікації у розвитку кадрового потенціалу для ефективної реалізації освітніх програм. Проаналізовано національні та міжнародні підходи до професійного розвитку педагогічних і науково-педагогічних працівників, окреслено сучасні виклики та перспективи інтеграції інноваційних моделей підвищення кваліфікації в українську освітню практику. Особливу увагу приділено цифровим інструментам та безперервному навчанню як чинникам формування конкурентоспроможного освітнього середовища.

Ключові слова: кадровий потенціал, підвищення кваліфікації, професійний розвиток, освітні програми, міжнародний досвід, безперервне навчання.

ENHANCING HUMAN RESOURCE CAPACITY THROUGH PROFESSIONAL DEVELOPMENT SYSTEMS: NATIONAL AND INTERNATIONAL PERSPECTIVES

Viktoriia Kupriievych,

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor,
Researcher of the Department of Professional and Practical Training
of the Institute of Vocational Education of the NAES of Ukraine

Abstract. The article explores the role of professional development systems in enhancing human resource capacity for the effective implementation of educational programs. It analyzes national and international approaches to the professional growth of teaching and academic staff, outlining current challenges and prospects for integrating innovative models of professional development into Ukrainian educational practice. Special attention is given to digital tools and lifelong learning as key factors in shaping a competitive educational environment.

Keywords: human resource capacity, professional development, continuing education, educational programs, international experience, lifelong learning.

У сучасних умовах трансформації освітнього простору питання розвитку кадрового потенціалу набуває особливої актуальності. В свою чергу реформування освітньої галузі в Україні актуалізує також і проблему якості професійного розвитку педагога як провідника освітніх змін.

Ефективна реалізація освітніх програм неможлива без висококваліфікованих фахівців, які здатні адаптуватися до змін, впроваджувати інновації та забезпечувати академічну доброчесність. Система підвищення кваліфікації виступає ключовим інструментом у формуванні та розвитку професійних компетентностей педагогічних і науково-педагогічних працівників. Вона дозволяє не лише оновлювати знання, а й формувати нові навички, необхідні для інтеграції в міжнародний освітній простір. Кадровий потенціал у сфері освіти визначається як сукупність професійних, особистісних та інтелектуальних характеристик працівників, що забезпечують ефективне виконання освітніх функцій.

Розвиток кадрового потенціалу передбачає не лише формальне підвищення кваліфікації, а й безперервне вдосконалення компетентностей, адаптацію до нових викликів та технологій (Панкратова, 2021). У сучасних умовах трансформації освіти важливо

переосмислювати не лише зміст, а й форми професійного зростання педагогічних та науково-педагогічних працівників. Впровадження нових підходів вимагає методичного супроводу, чітких алгоритмів дій та готовності до постійного вдосконалення освітніх практик.

Сучасний світ стрімко змінюється, разом з ним трансформується система освіти. Сьогодні педагоги стикаються з новими викликами та можливостями, пов'язаними з цифровою епохою. Щоб залишатися ефективними, їм критично важливо опановувати сучасні інструменти та інтегрувати їх у свою роботу. Саме застосування інформаційних технологій в освітньому процесі стає не просто бажаним, а необхідним елементом, що відкриває нові горизонти для викладачів. Воно дозволяє не тільки оптимізувати подачу матеріалу, а й зробити навчання більш інтерактивним, доступним та персоналізованим.

Застосування інформаційних технологій розширює можливості для отримання знань і сприяє навчанню протягом життя, що дає змогу підвищувати кваліфікацію, здійснювати перепідготовку. Педагоги визнаються найвпливовішим фактором змін в освіті. І хоча ця думка є суперечливою, однак їх вирішальна роль у зусиллях реформувати або впроваджувати інновації в освітній процес є безперечною. У зв'язку з цим актуалізується вивчення та узагальнення освітніх практик, застосування практичного досвіду для саморозвитку і самовдосконалення, для впровадження інновацій у педагогічну діяльність (Петренко та ін., 2021).

Сучасний педагог має безперервно навчатися впродовж життя, адже це не лише вимога часу, а й необхідність для збереження професійної компетентності та відповідності викликам сучасної освіти.

Особливе місце в цьому процесі належить системі післядипломної педагогічної освіти, оскільки вона за своїм призначенням фактично забезпечує підвищення кваліфікації фахівців, є інструментом перебудови освітньої галузі і, відповідно, соціальних перетворень на якісно новому рівні. Саме в системі післядипломної педагогічної освіти, враховуючи специфіку контингенту слухачів, можливо створити інноваційно-розвивальне середовище, в якому, спираючись на професійний досвід фахівців, ініціювати їхній професійний та особистісний розвиток, сприяти проєктуванню слухачем власної стратегії ефективної професійної діяльності (Купрієвич, &Сергеева, 2020).

У сучасному освітньому середовищі інноваційні підходи до підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників набувають особливого значення. Традиційні форми навчання поступово поступаються місцем гнучким, персоналізованим

та технологічно орієнтованим моделям професійного розвитку. Одним із ключових напрямів є впровадження цифрових інструментів, які забезпечують доступність, інтерактивність і адаптивність освітнього процесу. Сучасні тенденції включають використання EdTech, краудсорсинг, гейміфікацію та персоналізоване навчання. Корпоративне навчання із застосуванням електронних платформ та відкритого доступу через Інтернет сприяє залученню широкого кола учасників до вирішення освітніх завдань.

Цифрові платформи, такі як Coursera, Prometheus, EdEra, Google for Education, пропонують широкий спектр курсів, вебінарів, симуляцій та інтерактивних тренінгів, що дозволяють освітянам здобувати нові знання у зручному форматі. Важливу роль відіграють мобільні додатки, віртуальні лабораторії, штучний інтелект та аналітика навчальних даних, які сприяють формуванню індивідуальних траєкторій професійного розвитку. Інтеграція цифрових технологій у процес підвищення кваліфікації дозволяє створити гнучке, доступне та ефективне середовище для професійного розвитку. (Нова українська школа, 2025).

Дослідження інноваційних форматів підвищення кваліфікації ґрунтується на аналізі найбільш ефективних світових практик та адаптації їх до українських реалій. Методичний супровід кожного з них має свою специфіку і вимагає цілеспрямованої підготовки.

Серед ключових форматів, що потребують особливого методичного супроводу, слід виділити такі.

Навчання на основі проєктів. Цей підхід передбачає розробку та реалізацію педагогами власних освітніх проєктів, які вирішують актуальні проблеми. Методичний супровід включає консультування, оцінювання та створення портфоліо. Власне педагог отримує реальне завдання (наприклад, розробка нового інтерактивного курсу, створення STEM-лабораторії, впровадження інклюзивних практик) і працює над його виконанням протягом певного періоду.

Створення персональних освітніх траєкторій. Суть такого формату полягає у відмові від уніфікованих курсів на користь індивідуального плану розвитку для кожного педагогічного працівника. Педагоги отримують можливість обирати терміни, теми, формати та темп навчання, що відповідають їхнім індивідуальним потребам. Методична підтримка полягає у розробці інструментів для самодіагностики та картування освітніх маршрутів.

Фасилітація та менторство. Перехід від лекційного формату («викладач – слухач») до формату («ментор – слухач»), де ментор / фасилітатор допомагає педагогу самостійно знайти рішення,

розвиваючи його лідерські та критичні навички, а не надає готові відповіді. Проведення регулярних зустрічей, де ментор задає відкриті питання, допомагає розібрати складні ситуації та формує у педагогічного працівника навички самоаналізу та критичного мислення.

Впровадження інноваційних форматів підвищення кваліфікації не лише оновлює зміст освіти, а й змінює парадигму професійного розвитку педагога. Ключовою умовою успіху є розробка чіткої методичної моделі, яка включає: діагностику потреб, проектування індивідуальних траєкторій, організацію практико-орієнтованих занять, систему оцінювання на основі портфоліо та постійний моніторинг процесу.

У міжнародному контексті професійний розвиток педагогів розглядається як безперервний процес, що має бути змістовним, тривалим і практично орієнтованим. Згідно з дослідженням Learning Policy Institute, ефективний професійний розвиток включає активне навчання, співпрацю, коучинг і зв'язок із реальними освітніми практиками (Darling-Hammond et al., 2017).

Міжнародна практика демонструє різноманіття моделей підвищення кваліфікації, які базуються на принципах гнучкості, індивідуалізації, практичної спрямованості та партнерства. У багатьох країнах застосовуються мікрокваліфікації, онлайн-курси та сертифікаційні програми, які дозволяють освітянам оновлювати компетентності відповідно до вимог часу (European Commission, 2023).

Американські дослідження стверджують, що найбільш результативними є ті програми підвищення кваліфікації, які мають значну тривалість, фокусуються на змісті навчання та передбачають інтерактивну участь педагогів (American Psychological Association, n.d.).

Однією з найпоширеніших моделей у країнах Європейського Союзу є *модель професійних спільнот практики* (Professional Learning Communities, PLCs), яка передбачає регулярну взаємодію педагогів для обміну досвідом, спільного вирішення проблем та розробки інноваційних підходів до навчання. У США та Канаді активно застосовується *менторська модель*, коли досвідчені педагоги супроводжують молодих колег у процесі адаптації та професійного зростання. У Великій Британії та Фінляндії популярності набули *індивідуальні траєкторії професійного розвитку*, які дозволяють педагогам самостійно обирати тематику, формат і тривалість навчання відповідно до власних потреб і цілей. Також активно використовуються

сертифікаційні програми, які визнаються на національному рівні та є частиною системи професійного зростання.

Важливою тенденцією є інтеграція *цифрових технологій* у процес підвищення кваліфікації. Онлайн-курси, вебінари, віртуальні тренінги та платформи дистанційного навчання забезпечують доступ до якісного контенту незалежно від місця проживання педагога. У деяких країнах, зокрема в Естонії та Сінгапурі, цифрові інструменти інтегровані в національні системи підвищення кваліфікації, що дозволяє здійснювати моніторинг прогресу та формувати персоналізовані освітні маршрути.

Міжнародний досвід свідчить про ефективність *партнерських моделей*, у яких підвищення кваліфікації здійснюється у співпраці між закладами освіти, університетами, державними структурами та громадськими організаціями. Такий підхід сприяє підвищенню якості освітніх послуг, розвитку інноваційної культури та формуванню професійної ідентичності педагогів.

Для України актуальною є адаптація цих моделей з урахуванням національного контексту, зокрема потреб децентралізації, цифровізації та інтеграції до європейського освітнього простору. Впровадження елементів міжнародного досвіду може стати потужним імпульсом для модернізації системи підвищення кваліфікації та забезпечення сталого розвитку кадрового потенціалу в освіті.

Українська система освіти має значний потенціал для інтеграції кращих світових практик, зокрема мікрокваліфікацій, цифрових платформ, наставництва та академічної мобільності. Водночас існують виклики, пов'язані з нормативною базою, мотивацією педагогів, фінансуванням та цифровою нерівністю.

Для ефективною реалізації освітніх програм необхідно: забезпечити доступність якісного підвищення кваліфікації для всіх категорій освітян; стимулювати впровадження інноваційних форм навчання; розвивати партнерства між закладами освіти, державними інституціями та міжнародними організаціями; формувати культуру безперервного професійного розвитку.

Таким чином, упровадження системного підходу до розвитку кадрового потенціалу в освітній сфері є важливою передумовою для підвищення конкурентоспроможності української освіти в умовах глобалізації. Такий підхід забезпечує цілісне бачення процесів професійного зростання педагогічних працівників, сприяє інтеграції національної освітньої системи у світовий освітній простір та формуванню людського капіталу, здатного ефективно реагувати на сучасні виклики та тенденції розвитку суспільства.

Список посилань

- Купрієвич, В. О., & Сергєєва, Л. М. (2020). *Освітньо-професійна програма підвищення кваліфікації наряду «Педагогічні, науково-педагогічні працівники та керівники закладів освіти» галузі знань: 01 «Освіта» категорії слухачів: «Керівники закладів професійної (професійно-технічної) освіти»*. <https://lib.iitta.gov.ua/724670/>
- Нова українська школа. (2025, June 27). *Які міжнародні практики професійного розвитку можна застосувати в українській освіті*. <https://nus.org.ua/2025/06/27/yaki-mizhnarodni-praktyky-profesijnogo-rozvytku-mozhna-zastosuvaty-v-ukrayinskij-osviti/>
- Панкратова, О. (2021). Підвищення кваліфікації персоналу в сучасних умовах та розвиток тенденцій корпоративних освітніх процесів. *Економіка та суспільство*, 25. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-25-7>
- Петренко, Л. М., Султанова, Л. Ю., Купрієвич, В. О., Гуменний, О. Д., Антонюк, Л. А., Паздрій, В. Я., & Фурман, О. М. (2021). *Професійний розвиток педагогічних і науково-педагогічних працівників в умовах відкритої освіти: освітні практики: методичні рекомендації*. Волиньполіграф. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/725123/>
- American Psychological Association. (n.d.). *Professional development for PreK–12 teachers*. APA Center for Psychology in Schools and Education. <https://www.apa.org/education-career/k12/professional-development>
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective teacher professional development*. Learning Policy Institute. <https://learningpolicyinstitute.org/product/effective-teacher-professional-development-report>
- European Commission. (2023). *Micro-credentials for lifelong learning and employability*. Retrieved October 14, 2025. <https://education.ec.europa.eu/education-levels/higher-education/micro-credentials>