



**Баніт О. В., Калюжна Т. Г.  
Котирло Т. В., Піддячий В. М.  
Радомський І. П.**

# **ІННОВАЦІЙНІ ПРАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ТА ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

**ПРАКТИЧНИЙ ПОСІБНИК**

**Київ – 2025**

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ  
ІНСТИТУТ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ  
І ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ ІМЕНІ ІВАНА ЗЯЗЮНА**

*Відділ андрагогіки*

**Баніт О. В., Калюжна Т. Г., Котирло Т. В.,  
Піддячий В. М., Радомський І. П.**

**ІННОВАЦІЙНІ ПРАКТИКИ  
ПРОФЕСІЙНОГО ТА ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ  
НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ  
ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

**ПРАКТИЧНИЙ ПОСІБНИК**

**(електронне видання)**

**Київ – 2025**

Рекомендовано до друку рішенням Вченої ради Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України (протокол № 10 від 26 червня 2025 року).

Рецензенти:

**Волошина О. В.** – доктор педагогічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки і освітнього менеджменту Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського;

**Лавріненко О. А.** – доктор педагогічних наук, професор, головний науковий співробітник відділу теорії і практики педагогічної освіти Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України.

**І-57 Інноваційні практики професійного та особистісного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти: практичний посібник** / Баніт О. В., Калюжна Т. Г., Котирло Т. В., Піддячий В. М., Радомський І. П. [Електронне видання]. – Київ: Талком, 2025. – 400 с.

ISBN 978-617-8627-11-9

Практичний посібник присвячено висвітленню інноваційних практик професійного та особистісного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти (ЗВО) у контексті сучасних глобальних і національних викликів. Увиразнено сутнісно-теоретичний вимір інноваційних практик професійного та особистісного розвитку викладачів. Розкрито роль ЗВО як організацій, що навчаються, у підтримці професійного та особистісного розвитку науково-педагогічних працівників. Висвітлено окремі аспекти професійного зростання викладачів в умовах цифрової трансформації освіти. Представлено інноваційні технології й рішення для особистісно-професійного розвитку цільової групи. Окрему увагу приділено практикам інклюзії для професійного зростання викладачів і студентів. Увиразнено значення професійної компетентності викладачів як стратегічного ресурсу ЗВО. Проаналізовано можливості міжнародної грантової підтримки науково-педагогічних працівників в умовах війни.

Практичний посібник адресовано педагогічним і науково-педагогічним працівникам закладів вищої, професійної, післядипломної освіти, науковим працівникам наукових установ, здобувачам наукових ступенів, майбутнім педагогам.

ISBN 978-617-8627-11-9

© Баніт О. В., Калюжна Т. Г., Котирло Т. В., Піддячий В. М., Радомський І. П.

© Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України, 2025.

## ЗМІСТ

|                                                                                                                                                                                                      |            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>ПЕРЕДМОВА .....</b>                                                                                                                                                                               | <b>6</b>   |
| <b>Розділ 1. Сутнісно-теоретичний вимір інноваційних практик професійного та особистісного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти (Калюжна Т. Г., Піддячий В. М.) .....</b> | <b>11</b>  |
| 1.1. Професійний розвиток викладачів: сучасні вимоги та напрями (Піддячий В. М.) .....                                                                                                               | 11         |
| 1.2. Сутність і зміст інновацій як рушіїв професійного зростання в умовах неформальної та інформальної освіти (Піддячий В. М.) .....                                                                 | 25         |
| 1.3. Самопрезентація науково-педагогічних працівників: можливості для професійного та особистісного зростання (Калюжна Т. Г.) .....                                                                  | 36         |
| Питання для рефлексії .....                                                                                                                                                                          | 39         |
| <b>Розділ 2. Професійний розвиток викладачів закладів вищої освіти як організацій, що навчаються (Котирло Т. В.) .....</b>                                                                           | <b>41</b>  |
| 2.1. Феномен самонавчальних організацій .....                                                                                                                                                        | 41         |
| 2.2. Організації, що навчаються, в Україні та зарубіжжі .....                                                                                                                                        | 59         |
| 2.3. Роль ЗВО як організацій, що навчаються, у професійному та особистісному розвитку науково-педагогічних працівників .....                                                                         | 69         |
| 2.4. Неформальні та інформальні освітні можливості для професійного та особистісного розвитку викладачів ЗВО .....                                                                                   | 79         |
| 2.5. Сучасні практики розвитку педагогічної майстерності викладачів закладів вищої освіти .....                                                                                                      | 90         |
| Питання для рефлексії .....                                                                                                                                                                          | 101        |
| <b>Розділ 3. Цифрова трансформація освіти: можливості для професійного розвитку науково-педагогічних працівників (Калюжна Т. Г., Радомський І. П.) .....</b>                                         | <b>102</b> |
| 3.1. Інформаційно-цифрова компетентність викладачів ЗВО: сутність, інструменти для самооцінювання (Калюжна Т. Г.) .....                                                                              | 102        |
| 3.2. Технологічний арсенал цифрових інновацій для розвитку інформаційно-цифрової компетентності викладачів (Калюжна Т. Г.) .....                                                                     | 116        |
| 3.3. Цифрові освітні ресурси: можливості для вдосконалення викладання та навчання (Калюжна Т. Г.) .....                                                                                              | 119        |

|                                                                                                                                                        |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 3.4. Штучний інтелект як інструмент особистісно-професійного розвитку викладачів <i>(Калюжна Т. Г.)</i> .....                                          | 130 |
| 3.5. Академічна доброчесність і штучний інтелект: етичні орієнтири для викладачів ЗВО <i>(Калюжна Т. Г.)</i> .....                                     | 142 |
| 3.6. Інформаційна безпека та конфіденційність даних учасників освітнього процесу: тренінгові практики для викладачів <i>(Радомський І. П.)</i> .....   | 150 |
| <i>Питання для рефлексії</i> .....                                                                                                                     | 183 |
| <b>Розділ 4. Інноваційні технології та рішення для особистісно-професійного розвитку викладачів закладів вищої освіти <i>(Котирло Т. В.)</i> .....</b> | 185 |
| 4.1. Трансформаційне навчання як ресурс особистісного й професійного зростання.....                                                                    | 185 |
| 4.2. Ігрові технології для навчання та викладання.....                                                                                                 | 192 |
| 4.2.1. Готовність викладачів до проєктування та провадження ігрової діяльності у закладах вищої освіти.....                                            | 194 |
| 4.2.2. Ігрові технології та можливості їх використання для підвищення кваліфікації викладачів.....                                                     | 203 |
| 4.3. Майстер-класи для викладачів ЗВО: сутнісно-організаційний вимір.....                                                                              | 208 |
| 4.4. Соціальні мережі як інструмент особистісно-професійного розвитку.....                                                                             | 215 |
| <i>Питання для рефлексії</i> .....                                                                                                                     | 224 |
| <b>Розділ 5. Інклюзія в дії: сучасні практики для викладачів і студентів закладів вищої освіти <i>(Радомський І. П.)</i> .....</b>                     | 225 |
| 5.1. Сутність і завдання інклюзивної освіти в сучасному суспільстві.....                                                                               | 225 |
| 5.2. Інклюзивне освітнє середовище закладів вищої освіти.....                                                                                          | 229 |
| 5.3. Технологія диференційованого викладання: інноваційний інструментарій у професійній діяльності науково-педагогічних працівників.....               | 238 |
| 5.4. Дорожня карта підвищення кваліфікації викладачів: можливості для вдосконалення іклюзивного освітнього середовища ЗВО.....                         | 248 |
| 5.5. Міжнародні проєкти Erasmus+: підтримка інклюзивних практик у професійній діяльності викладачів.....                                               | 253 |
| <i>Питання для рефлексії</i> .....                                                                                                                     | 262 |

|                                                                                                                                                                        |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Розділ 6. Компетентні викладачі – запорука забезпечення ефективності освітнього процесу у закладах вищої освіти (Піддячий В. М., Радомський І. П.)</b> .....        | 264 |
| 6.1. Удосконалення робочої програми, силабусу навчальної дисципліни: практичні розробки (Радомський І. П.) .....                                                       | 264 |
| 6.2. Підвищення ефективності пізнавальних, емоційних, вольових процесів впродовж професійно-особистісного розвитку (Піддячий В. М.) .....                              | 278 |
| 6.3. Планування діяльності та оптимальна організація часу для здійснення професійного й особистісного розвитку науково-педагогічних працівників (Піддячий В. М.) ..... | 307 |
| 6.4. Готовність науково-педагогічних працівників до створення проєктної команди (Піддячий В. М.) .....                                                                 | 329 |
| Питання для рефлексії .....                                                                                                                                            | 340 |
| <b>Розділ 7. Міжнародна ґрантова підтримка науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти в умовах війни (Баніт О. В.)</b> .....                               | 342 |
| 7.1. Законодавче, нормативно-правове забезпечення міжнародної освітньої діяльності науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти .....                        | 342 |
| 7.2. Ініціативи Міністерства освіти і науки України .....                                                                                                              | 349 |
| 7.3. Підтримка науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти України закордонними університетами й науковими установами .....                                 | 353 |
| 7.4. Інформаційна підтримка науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти України .....                                                                       | 378 |
| Питання для рефлексії .....                                                                                                                                            | 386 |
| <b>ДОДАТКИ</b> .....                                                                                                                                                   | 387 |

## ПЕРЕДМОВА

Вища освіта відіграє важливу роль для забезпечення сталого розвитку окремих країн і світу в цілому. В умовах складних організаційних, психоемоційних і фінансових викликів, що постали перед Україною, функціонування системи вищої освіти супроводжується зростанням потреби у якісній трансформації освітнього процесу<sup>1</sup>. Йдеться не лише про оновлення змісту навчання, а й про переосмислення підходів до професійного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти (далі – ЗВО). Виклики, зумовлені технологічним прогресом, загальною соціально-економічною нестабільністю, повномасштабною війною росії проти України, посилюють вагомість внутрішніх ресурсів особистості<sup>2</sup>, актуалізують необхідність формування у всіх учасників освітнього процесу гнучкості, адаптивності, високого рівня життєстійкості<sup>3</sup>. Саме ці характеристики стають визначальними для забезпечення стійкості системи вищої освіти, її здатності відповідати на кризові обставини й водночас інтегруватися у глобальний освітній простір.

Науково-педагогічні працівники ЗВО опинилися в ситуації, коли традиційні моделі підготовки та підвищення кваліфікації вже не відповідають реаліям сьогодення. Таким чином, у фокусі трансформацій в освіті опиняються інноваційні освітні практики. Саме інновації актуалізують відмову викладачів від старих звичок, певні зміни у переконаннях, щоб навчитися використовувати нові

---

<sup>1</sup> НАЗЯВО. (2024). Доповідь про якість вищої освіти в Україні, її відповідність завданням сталого інноваційного розвитку суспільства у 2023 році. Авт. кол.: Бутенко, А., Грузинська, І., Єременко, О., Книш, О., Медведєв, В., Назаров, І., Осіюк, О., Панасюк, З., Фоломєєв, М., Стукало, Н., Хименко, О. Київ. URL: <https://naqa.gov.ua/wp-content/uploads/2024/05/%D0%94%D0%BE%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D1%96%D0%B4%D1%8C-2023-%D1%80%D0%BE%D0%BA%D1%83.pdf>

<sup>2</sup> Лук'янова, Л. (2024). Структура і зміст готовності викладача ЗВО до реалізації змішаного навчання: теоретично-експериментальний дискурс. *Вісник кафедри ЮНЕСКО «Неперервна професійна освіта XXI століття»*, 2(10), 9–20. DOI: [https://doi.org/10.35387/ucj.2\(10\).2024.0001](https://doi.org/10.35387/ucj.2(10).2024.0001)

<sup>3</sup> Кокун, О.М. (2025). Життєстійкість і резильєнтність людини в сучасному світі: теорія, дослідження, практика: монографія. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/744751/>

стратегії викладання<sup>4</sup>. Інноваційні освітні практики дозволяють одночасно розвивати фахову компетентність, емоційну стійкість, цифрову грамотність, навички ефективної взаємодії з різними категоріями здобувачів освіти, зокрема й тими, хто має особливі освітні потреби тощо.

На тлі зрушень у сфері вищої освіти, посилення ролі ЗВО як організацій транскордонної співпраці та партнерства<sup>5</sup>, відбувається переосмислення ролі науково-педагогічних працівників. Сучасні викладачі постають не лише як носії знань, а й як фасилітатори освітнього процесу, наставники, медіатори<sup>6</sup>, комунікатори, здатні до ефективної взаємодії зі здобувачами освіти. Вони дедалі активніше інтегрують у свою діяльність інструменти штучного інтелекту, аналітики даних і цифрових платформ, що дозволяє адаптувати освітній контент до індивідуальних потреб студентів, підвищувати ефективність навчання, сприяти формуванню й розвитку компетентностей<sup>7</sup>, необхідних на сучасному ринку праці<sup>8</sup> у суспільстві, що навчається. Така трансформація ролі викладачів відображає актуальні тенденції розвитку вищої освіти, орієнтованої на персоналізацію, міждисциплінарність, цифровізацію тощо.

Професійний розвиток у вимірі інноваційності означає постійне вдосконалення та впровадження нових знань, технологій та підходів у професійній діяльності для досягнення кращих результатів. Це процес формування в особистості готовності до інноваційної діяльності, здатності до самоосвіти, творчості та

---

<sup>4</sup> van der Rijst, R., Baggen, Y., & Sjoer, E. (2018). University teachers' learning paths during technological innovation in education. *International Journal for Academic Development*, 24(1), 7–20. URL: <https://doi.org/10.1080/1360144X.2018.1500916>

<sup>5</sup> EUA. (2024). *TRENDS 2024. European higher education institutions in times of transition*. URL: [https://www.eua.eu/images/publications/Publication\\_PDFs/Trends\\_2024.pdf](https://www.eua.eu/images/publications/Publication_PDFs/Trends_2024.pdf)

<sup>6</sup> Аніщенко, О.В. (2022). *Професійна компетентність андрагога: методичні рекомендації*. Київ: Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України. 17-18. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/738511/1/Anishchenko\\_metod\\_rek2022.pdf](https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/738511/1/Anishchenko_metod_rek2022.pdf)

<sup>7</sup> Аніщенко, О.В., Прийма, С.М., Рогушина, Ю.В., & Гладун, А.Я. (2024). Індивідуальні освітні траєкторії: андрагогічні тренди в умовах цифровізації суспільства. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*: зб. наук. пр., 2 (26), 9–25. DOI: [https://doi.org/10.35387/od.2\(26\).2024.9-25](https://doi.org/10.35387/od.2(26).2024.9-25)

<sup>8</sup> Яценко, Л. (2025). *Фахівці з вищою освітою на ринку праці України: сучасні реалії*. Київ: Національний інститут стратегічних досліджень. URL: [https://niss.gov.ua/sites/default/files/2025-07/az\\_rinok\\_praci\\_vischa\\_osvita\\_180725.pdf](https://niss.gov.ua/sites/default/files/2025-07/az_rinok_praci_vischa_osvita_180725.pdf)

втілення нових ідей, що призводить до якісних змін у професійній сфері. Саме тому розроблення практичного посібника, що систематизує й презентує інноваційні практики, спрямовані на особистісно-професійний розвиток викладачів, є відповіддю на нагальні потреби освітньої спільноти. Видання містить не лише теоретичні викладки, а й приклади практичного застосування інструментів, методик і рішень, що корелюють з актуальними викликами та потребами української вищої освіти.

Структуру посібника вибудовано відповідно до концептуальної ідеї розвитку науково-педагогічних працівників як суб'єктів інноваційної діяльності, суб'єктів освіти і навчання<sup>9</sup>, здатних до самоаналізу, планування та реалізації особистих і професійних стратегій з урахуванням контекстуальних та інших викликів. Посібник структуровано за тематичними розділами, кожен з яких висвітлює ключові аспекти професійного та особистісного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти в умовах сучасних викликів та інновацій.

Розділ 1 формує теоретичну базу на основі увиразнення результатів аналізу сутності професійного розвитку, висвітлення ролі інновацій та самопрезентації як основних рушіїв зростання. У розділі 2 розкривається роль закладів вищої освіти як організацій, що навчаються, з фокусом на розвиток культури навчання та успішні практики підвищення кваліфікації викладачів. Розділ 3 присвячений цифровій трансформації освіти з фокусуванням на інформаційно-цифровій компетентності, технологічних інструментах, а також етичних і безпекових питаннях, зокрема в контексті використання штучного інтелекту. У розділі 4 представлено інноваційні технології, зокрема ігрові методики та трансформаційне навчання, що сприяють особистісно-професійному зростанню викладачів. Розділ 5 увиразнює інноваційні практики професійного та особистісного розвитку викладачів у сфері інклюзивної освіти, розкриваючи сучасні підходи до створення доступного освітнього середовища, окремі аспекти використання інклюзивних методів навчання у вищій освіті. У

---

<sup>9</sup> Аніщенко, О.В. (2020). Професійна компетентність андрагога: навчальна програма підвищення кваліфікації наукових, науково-педагогічних, педагогічних працівників, представників громадських організацій. Київ: ІПООД імені Івана Зязюна НАПН України. 14–15. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/733983/1/Profesiina\\_kompetentnist\\_PPK.pdf](https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/733983/1/Profesiina_kompetentnist_PPK.pdf)

розділі 6 акцентовано увагу на компетентностях викладачів як основі ефективності освітнього процесу, плануванні, організації часу, роботі в проєктних командах. Розділ 7 присвячено аналізу механізмів грантової підтримки науково-педагогічних працівників в умовах війни, її нормативно-правового забезпечення, висвітленню діяльності МОН України, специфіки міжнародного партнерства.

Кожен розділ завершується *питаннями для рефлексії*, що сприяють осмисленню й практичному застосуванню представлених матеріалів, допомагають оцінити власні професійні установки, окреслити «зони» зростання та усвідомити особистий вектор розвитку. Завдяки цьому матеріал стає не лише джерелом знань, а й інструментом більш глибокого осмислення професійної ролі викладачів в умовах трансформації вищої освіти.

Матеріали, уміщені в *додатках*, покликані забезпечити поглиблене осмислення та дієве впровадження інноваційних практик професійного та особистісного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти задля формування сталої системи підтримки викладачів, що поєднує індивідуальні потреби з інституційними завданнями й глобальними тенденціями розвитку освіти.

Таке структурування видання забезпечує цілісний підхід до реалізації освітніх ініціатив із професійного розвитку науково-педагогічних працівників у контексті сучасних викликів і можливостей; сприяє поступовому засвоєнню матеріалу та дає змогу адаптувати його до потреб різних аудиторій – від викладачів-початківців, які лише розпочинають професійну діяльність, до досвідчених викладачів-андрагогів, які прагнуть удосконалювати й упроваджувати інноваційні методики викладання, розширювати міжнародну співпрацю тощо.

Практична спрямованість посібника зумовлена потребою надати викладачам не лише теоретичне підґрунтя, а й конкретні інструменти, які можна застосовувати у щоденній професійній діяльності. Це стосується як педагогічного дизайну навчальних курсів, так і формування безпечного, інклюзивного освітнього середовища, побудови партнерських взаємин зі здобувачами освіти та розвитку власної цифрової й проєктної компетентності.

Окремої уваги заслуговує те, що автори матеріалів спираються на власний досвід подолання складних викликів, з

якими стикаються науково-педагогічні працівники у воєнний час – в умовах обмежених ресурсів, надмірного навантаження, впливу стресових факторів, тощо. Тому запропоновані кейси й рекомендації ґрунтуються не на абстрактних теоретичних положеннях, а на перевірених практиках, ефективність яких підтверджена реальними результатами андрагогічно орієнтованої професійної діяльності.

Посібник покликаний підтримати викладачів, які шукають можливості для зростання, прагнуть до інновацій і водночас цінують гуманність, сталість, професіоналізм. Запропоновані матеріали можуть бути корисними для самостійного навчання, роботи в колі колег, участі у програмах підвищення кваліфікації, створення корпоративних тренінгів у закладах вищої освіти.

*Зрештою, поступ освіти можливий там, де є сміливість змінюватися, ставити запитання й шукати відповіді – послідовно, з упевненістю у власних силах, з вірою в освітньо-науковий потенціал України.*

## РОЗДІЛ 1.

### СУТІСНО-ТЕОРЕТИЧНИЙ ВИМІР ІННОВАЦІЙНИХ ПРАКТИК ПРОФЕСІЙНОГО ТА ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ НАУКОВО- ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

#### 1.1. Професійний розвиток викладачів: сучасні вимоги й напрями

Поступ суспільства забезпечується розвитком освіти і науки. Адже освіта формує у людини компетентності, необхідні для ефективного життя та професійної діяльності в соціумі<sup>10</sup>. Натомість наука спрямована на створення інновацій та забезпечення технологічного прогресу, що підвищує якість життя, сприяє подоланню локальних і глобальних проблем, відкриває нові можливості для задоволення індивідуальних та суспільних потреб. У взаємодії освіта і наука формують основу для реалізації концепції сталого розвитку<sup>11</sup>, забезпечуючи підготовку висококваліфікованих фахівців, здатних вирішувати складні виробничі та соціально-економічні завдання на регіональному і державному рівнях<sup>12</sup>. Динамічний розвиток суспільства зумовлює появу нових вимог до професійної діяльності науково-педагогічних працівників ЗВО, зокрема:

- розроблення інноваційних підходів до викладання та наукових досліджень;
- впровадження сучасних технологій в освітній процес;

---

<sup>10</sup> Піддячий, М.І. (2021). Розвиток ідей академіка В.І. Вернадського: людина, суспільство і природа. *Ноосфера Вернадського, сучасна освіта і наука: колективна монографія*. Київ; Кременчук: ПП Щербатих О.В. 111. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/726625/>

<sup>11</sup> United Nations Development Programme. (2015). *Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development*. URL: <https://www.undp.org/ukraine/publications/transforming-our-world-2030-agenda-sustainable-development>

<sup>12</sup> Піддячий, М.І. (2019). Соціально-професійний розвиток: компетентнісно орієнтоване навчання старшокласників. *Збірник тез І Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції «Компетентнісно орієнтоване навчання: виклики та перспективи» (Київ, 30 вересня 2019 року)*. Київ: Педагогічна думка, 104–107. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/717295>

➤ використання цифрових інструментів для підвищення якості дистанційного та змішаного навчання (зокрема, штучного інтелекту, віртуальної реальності, засобів візуалізації інформації, програмного забезпечення для планування та управління навчальним процесом тощо) (див. рис. 1.1).



*Рис. 1.1. Вимоги до професійної діяльності науково-педагогічних працівників*

Оволодіння цими компетентностями підвищує готовність до роботи в умовах цифровізації, науково-технічного прогресу та глобального інформаційного середовища. Це сприяє не лише особистісному й професійному розвитку, а й формуванню прогресивного суспільства.

Сфера освіти і науки є висококонкурентною, що зумовлює необхідність неперервного професійного вдосконалення науково-педагогічних працівників. Це передбачає оновлення знань, розвиток особистісних якостей, необхідних для вирішення складних проблем, публікацію наукових праць у вітчизняних та зарубіжних фахових виданнях, участь у грантових проєктах, залучення до дослідницької діяльності тощо. У цьому контексті неперервний професійний та особистісний розвиток є ключовим фактором підвищення ефективності науково-педагогічної діяльності. Знання і технології стрімко розвиваються, тому інформація, актуальна кілька років тому, поступово втрачає свою значущість, поступаючись місцем новітнім напрацюванням. У зв'язку з цим науково-педагогічним працівникам необхідно постійно оновлювати

компетентності, досліджувати сучасні тенденції, аналізувати потреби ринку праці, відстежувати досягнення науки й техніки та інтегрувати їх у професійну діяльність. Це сприятиме впровадженню в освітній процес актуальних знань, а також підготовці конкурентоспроможних фахівців, здатних ефективно працювати в сучасних умовах<sup>13</sup>.

Серед важливих напрямів професійного та особистісного розвитку науково-педагогічних працівників є оволодіння сучасними цифровими інструментами та платформами<sup>14</sup>. Це зумовлено такими чинниками:

- необхідністю адаптації до змін у методах навчання, оскільки освітнє середовище швидко трансформується;
- недостатньою ефективністю класичних методів викладання для задоволення потреб сучасних студентів, які звикли до щоденного використання цифрових технологій;
- потребою інтеграції цифрових технологій у освітній процес завдяки використанню платформ для відеоконференцій (Zoom, Google Meet, Microsoft Teams та ін.) та дистанційного навчання (Moodle, Google Classroom тощо);
- розширенням доступу до навчальних матеріалів, що дає змогу працювати з ними віддалено, незалежно від географічного розташування;
- можливістю прослуховування лекцій, виконання практичних завдань та використання інших навчальних матеріалів у зручний час і з будь-якого доступного пристрою, що відповідає необхідним вимогам;
- підвищенням інтерактивності освітнього процесу завдяки таким інструментам, як інтерактивні дошки, онлайн-опитування

---

<sup>13</sup> Аніщенко, О.В., Баніт, О.В., Калюжна, Т.Г., Коваленко, О.Г., Піддячий В.М., & Самко, А.М. (2022). Професіоналізація педагогічного персоналу у сфері освіти дорослих в умовах формальної і неформальної освіти: теоретико-методичний аспект [монографія]. Керівник авт. кол. О.В. Аніщенко. Київ: ІПООД імені Івана Зязюна НАПН України, 404 с. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/735119/1/Monograph\\_professionalization\\_2022.pdf](https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/735119/1/Monograph_professionalization_2022.pdf)

<sup>14</sup> Цифрова компетентність наукових та науково-педагогічних працівників НАПН України: аналітичний звіт. (2024). Київ. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/39519/1/КОМПЕТ%20вчених%20НАПН-%20ver-FINAL.pdf>

(Mentimeter, Kahoot тощо), ігрові вправи, що стимулюють активну участь студентів і сприяють кращому засвоєнню знань;

➤ забезпеченням безперервності навчання в умовах кризових ситуацій (війна, пандемія тощо), коли проведення традиційних занять неможливе;

➤ автоматизацією рутинних процесів (облік відвідувань, перевірка тестів і опитувань, генерування узагальненої інформації про успішність студентів та ін.);

➤ що дозволяє заощаджувати час і приділяти більше уваги творчій складовій роботи (написанню наукових статей, розробленню навчальних матеріалів тощо);

➤ забезпеченням гнучкості та варіативності освітнього процесу, створенням навчальних матеріалів з урахуванням потреб студентів, налаштуванням індивідуальних траєкторій навчання за допомогою модульних дистанційних платформ;

➤ можливістю відстеження індивідуального прогресу студентів та своєчасного коригування освітнього процесу;

➤ потребою у забезпеченні дистанційної колективної взаємодії в режимі реального часу з метою реалізації спільних проєктів тощо (див. рис. 1.2).



*Рис. 1.2. Чинники необхідності оволодіння сучасними цифровими інструментами та платформами*

Праця на освітньо-науковій ниві передбачає не лише передавання теоретичних знань, а й розвиток у суб'єктів учіння особистісних якостей, таких як критичне мислення, здатність швидко адаптуватися до змін та ін.. Для успішного виконання цих завдань науково-педагогічному працівнику важливо підтримувати авторитет і довіру серед колег та студентів. Цьому сприятиме володіння педагогічною майстерністю – комплексом властивостей особистості, що забезпечує самоорганізацію високого рівня професійної діяльності на рефлексивній основі<sup>15</sup>. Вона є важливою умовою професійного успіху науково-педагогічного працівника.

Удосконалення педагогічної майстерності – це багатоаспектний процес, що передбачає формування нових і вдосконалення наявних компетентностей та методів роботи. Разом із цим він тісно пов'язаний з особистісним розвитком науково-педагогічного працівника, який реалізується через навчання впродовж життя, набуття практичного досвіду, саморефлексію щодо процесу й результатів своєї діяльності тощо.

У сучасних умовах зміст поняття «професійна компетентність» не обмежується вузькою предметною спеціалізацією, оскільки охоплює міждисциплінарну обізнаність, використання інноваційних підходів, методів, засобів та технологій. Особлива увага приділяється розвитку у науково-педагогічних працівників гнучких навичок, зокрема емоційного інтелекту, комунікативних вмінь, активного навчання, критичного мислення, лідерства, здатності працювати в команді<sup>16</sup>. Адже вони дозволяють ефективно співпрацювати із суб'єктами професійної взаємодії, управляти проектами, демонструвати емоційний інтелект<sup>17</sup>, підвищують готовність швидко адаптуватися до змін в умовах динамічних соціально-економічних трансформацій та ін.. Це проявляється у кращому взаєморозумінні колег та студентів, створенні позитивної атмосфери впродовж професійної взаємодії,

---

<sup>15</sup> Зязюн, І. (2021). Педагогічна майстерність. *Енциклопедія освіти*. Київ: Юрінком Інтер, 717.

<sup>16</sup> Піддячий, В.М. (2022). Розвиток гнучких навичок фахівців в умовах динамічних змін сучасного ринку праці. *Молодь і ринок*, 7–8 (205–206), 77–83. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/733000/>

<sup>17</sup> Goleman, D. (2020). *Emotional intelligence*. London: Bloomsbury.

розробленні інноваційних, цікавих, інтерактивних та практико орієнтованих навчальних програм, презентації напрацювань на наукових конференціях, публікації статей в авторитетних виданнях, а також розвитку нових теорій, методик та технологій навчання, виховання і розвитку особистості.

Здійснення наукових досліджень, публікаційна активність у вітчизняних і зарубіжних виданнях є важливими аспектами професійної діяльності науково-педагогічних працівників. Це охоплює широкий спектр діяльності, спрямованої на здобуття, перевірку та поширення наукових знань. У зв'язку з цим особливої уваги потребує розвиток методологічної компетентності науково-педагогічних працівників, що включає удосконалення умінь: виокремлювати проблему дослідження та визначати його мету й завдання; аналізувати джерела та визначати стан розроблення досліджуваної проблеми; визначати методологію та методи дослідження; здійснювати експеримент та обробляти його результати; розробляти теорії, методики, моделі, технології; виокремлювати наукову новизну дослідження тощо<sup>18</sup>.

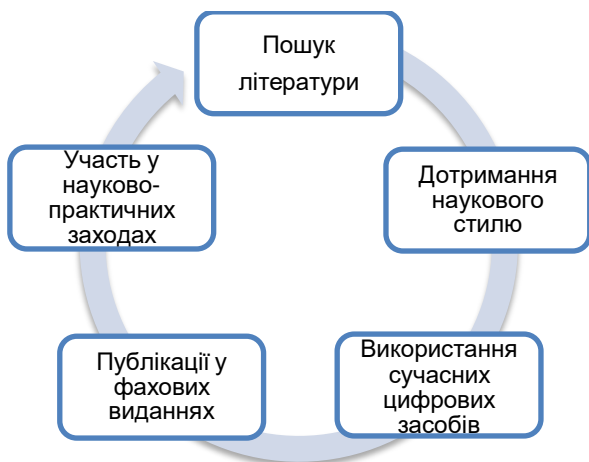
Важливою складовою наукової діяльності є співпраця з іншими дослідниками. Вона здійснюється в таких напрямках: обмін ідеями; написання спільних наукових публікацій; розробка заявок на фінансування досліджень; робота в проектних командах; вирішення складних наукових завдань тощо. Це становить підґрунтя для написання наукових публікацій, де отримані дані співвідносяться з результатами попередніх досліджень і відповідним чином висвітлюються. Наукові публікації мають чітку структуру (вступ, аналіз джерел, вибір методології та методів, опис результатів, формулювання висновків та визначення перспектив подальших досліджень), що відповідає загально прийнятим та нормативно зафіксованим вимогам.

У зв'язку з реформуванням освіти відповідно до європейських стандартів дедалі більша увага надається етичному аспекту професійної діяльності науково-педагогічних працівників, що передбачає дотримання правил академічної доброчесності під

---

<sup>18</sup> Гончаренко, С. У. (2010). *Педагогічні дослідження: Методологічні поради молодим науковцям*. Київ-Вінниця: ТОВ фірма «Планер».

час написання освітньої та наукової продукції. Наукова праця є багатоступеневим процесом (див. рис. 1.3).



*Рис. 1.3. Аспекти наукової діяльності викладача закладу вищої освіти*

*Джерело: складено автором за: Семенов, О.М. (2010). Культура наукової української мови: навч. посіб. Київ: ВЦ «Академія».*

Наукова праця як складний багатоетапний процес включає послідовне виконання низки взаємопов'язаних етапів, а саме:

- пошук та аналіз сучасних публікацій українською, англійською, іншими іноземними мовами в авторитетних журналах України та зарубіжжя;
- дотримання наукового стилю у висвітленні результатів досліджень;
- використання сучасних цифрових засобів для аналізу даних;
- поширення результатів наукових досліджень шляхом публікації у фахових виданнях (робить їх доступними для наукової спільноти та дає можливість іншим дослідникам посилатися на них);

➤ презентацію напрацювань на міжнародних конференціях, семінарах, симпозіумах тощо (забезпечує апробацію та дозволяє вченим обмінюватися досвідом і знаннями)<sup>19</sup>.

Здійснення публікації наукових матеріалів є складним процесом. Воно передбачає пошук рецензованих фахових вітчизняних та зарубіжних видань з високим індексом впливовості, а також тісну взаємодію з редакцією журналу та рецензентами, які надають зауваження та пропозиції щодо удосконалення рукописів за результатами подвійного сліпого рецензування. Публікуючись у таких виданнях, науково-педагогічний працівник робить свій особистий вклад у розвиток науки країни, яку він представляє, а також поширює напрацювання на глобальному рівні. Це сприяє професійному розвитку та підвищенню рейтингу установи, де він працює.

Важливим напрямом професійної діяльності науково-педагогічного працівника є участь у вітчизняних та зарубіжних наукових заходах (конференціях, симпозіумах тощо). На них учасники роблять доповіді та представляють свої дослідження, ідеї, досягнення. Разом з цим відбуваються дискусії, обмін думками, аналізуються результати, отримується зворотній зв'язок від колег. Наукові конференції відкривають широкі можливості для налагодження контактів між дослідниками, що працюють у спільних чи суміжних галузях. За результатами цих заходів публікуються збірники матеріалів. Подібно до конференцій симпозіуми є видом наукових заходів. Їхня мета зазвичай полягає у зосередженні уваги на детальному аналізі визначеної теми. У симпозіумах беруть участь експерти, що цілеспрямовано працюють над обговоренням та вирішенням складних наукових та практичних проблем, за результатами яких розробляють різні види рекомендацій.

У сучасних умовах освіта поступово набуває інтернаціонального характеру. У зв'язку з цим особлива увага надається зростанню академічної мобільності науково-педагогічних працівників та студентів, розвитку міжнародного співробітництва. Оскільки наука має глобалізований характер, для участі в міжнародних проєктах науково-педагогічному працівнику важливо бути обізнаним із сучасними тенденціями своєї галузі, володіти

---

<sup>19</sup> Семеног, О.М. (2010). *Культура наукової української мови: навч. посіб.* Київ: ВЦ «Академія».

англійською мовою та вміти працювати з інформаційними технологіями. Це обумовлює необхідність опанування міжнародних стандартів викладацької та наукової роботи, розвитку англомовної компетентності, що значно розширює можливості співпраці з колегами та студентами з різних країн. Адже англійська мова є мовою міжнародних комунікацій, що відкриває нові перспективи на міжнародному рівні та сприяє популяризації вітчизняних результатів досліджень. Цінність володіння англомовною компетентністю для науково-педагогічного працівника полягає в можливості: залучати іноземних студентів; розробляти наукові праці, навчальні програми та матеріали, здійснювати підготовку лекцій, практичних занять, дискусій, презентацій, тестів, контрольних завдань для освітніх потреб англомовної аудиторії; сприяти міжнародній співпраці та інтеграції; опановувати міжнародні стандарти академічної науки та викладацької діяльності.

Наразі спостерігається проблема, пов'язана з необхідністю подолання англомовного бар'єру у професійній діяльності науково-педагогічних працівників. Це зумовлено недостатньою мотивацією до навчання в зазначеному напрямі, а також об'єктивними обставинами – війною російської федерації проти України, постійними повітряними тривогами, руйнуваннями, стресами, невизначеністю, трагічними новинами та смертями людей. Зазначені фактори викликають негативні емоції, забирають багато сил та енергії, заважають сконцентрованій роботі та навчанню<sup>20</sup>. Важливість професійного розвитку в напрямі покращення рівня володіння англійською мовою полягає в: розробці на якісно новому рівні навчальних та наукових матеріалів, таких як підручники, посібники, монографії, інтерактивні курси, статті тощо; можливості презентувати результати досліджень на міжнародних науково-практичних заходах англійською мовою; підвищенні готовності залучати гранти та виконувати проекти у співпраці з дослідниками інших установ. З огляду на економічну кризу та скорочення державного фінансування науки й освіти виникла потреба у пошуку альтернативних джерел підтримки. Це призвело до активізації

---

<sup>20</sup> Піддячий, В.М. (2022). Адаптація педагогів до зміни умов професійної діяльності та копінг-стратегії. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*, 21(1), 84–96. URL: [https://doi.org/10.35387/od.1\(21\).2022.84-96](https://doi.org/10.35387/od.1(21).2022.84-96)

грантової діяльності науково-педагогічних працівників. Підготовка та залучення грантів є складним багатоетапним процесом, що включає: виявлення донорів (зокрема, Європейська комісія, міжнародні фонди, державні та приватні організації тощо), які надають фінансування для досліджень на конкретну тематику; обґрунтування проекту; опис проблематики, цілей і методів дослідження, очікуваних результатів; планування бюджету та графіку виконання робіт; комплексну діяльність, що включає отримання фінансування дослідження та співпрацю з партнерами для досягнення спільних цілей; координацію діяльності щодо створення проєктної команди, узгодження розподілу ролей, ресурсів та відповідальності.

Після здобуття гранту за результатами конкурсу здійснюється реалізація проєкту. Вона включає такі етапи: організація управління проєктом, формулювання ключових етапів та показників для визначення його успішності; здійснення досліджень, розробка інновацій, експериментальна робота, аналіз отриманих результатів, впровадження нових розробок; комунікація з установами-партнерами, що передбачає обмін знаннями, надання спільного доступу до обладнання, проведення консультацій, експертиз, участь у спільних заходах тощо; моніторинг прогресу, написання звітів, зокрема фінансових тощо.

Залучення грантів і виконання проєктів забезпечує не лише фінансову підтримку закладу, але й сприяє комплексному розвитку його науково-педагогічних працівників. Через грантові програми учасники отримують доступ до сучасних ресурсів і технологій, розвивають професійні навички та міжнародні контакти, набувають досвіду, накопичують інноваційний потенціал. Важливо підкреслити, що міжнародні гранти також створюють умови для інтеграції в глобальну академічну спільноту, стимулюють міждисциплінарну співпрацю, забезпечують академічну мобільність, розширюють можливості для публікацій у провідних наукових виданнях. Усі ці переваги разом сприяють суттєвому підвищенню конкурентоспроможності закладу освіти, науково-педагогічних працівників на всеукраїнському й міжнародному рівнях. Переваги залучення грантів і виконання проєктів відображено на рис. 1.4.



*Рис. 1.4. Переваги залучення грантів і виконання проєктів*

*Джерело: складено автором на основі опрацювання посібника: Грант: керівництво до дії. (2024). Запоріжжя: ФОП Однорог Т.В.*

Отже, серед позитивних аспектів залучення грантів і виконання проєктів можна виділити: отримання фінансування для реалізації ідей; підвищення престижності установи; поширення здобутого досвіду шляхом публікації матеріалів (статей, патентів, авторських свідоцтв тощо); розробка інновацій, спрямованих на розвиток людини, суспільства, економіки, довкілля та ін.; надання можливості для професійного розвитку молодих вчених шляхом залучення їх у проєкти; інтеграція в глобальний науковий простір та розширення дослідницьких можливостей; зміцнення міжнародного іміджу<sup>21</sup> (див. рис. 1.4).

До важливих напрямів професійного розвитку науково-педагогічного працівників належить оволодіння сучасними педагогічними методиками та технологіями навчання, оскільки це впливає на якість освіти та ефективність освітнього процесу, допомагає підготувати студентів до викликів сьогодення. Освітній

<sup>21</sup> Грант: керівництво до дії: посібник. (2024). Запоріжжя: ФОП Однорог Т.В.  
URL: [https://www.researchgate.net/publication/378129556\\_Grant\\_kerivnictvo\\_do\\_dii](https://www.researchgate.net/publication/378129556_Grant_kerivnictvo_do_dii)

процес, з появою інновацій і трансформаційними процесами на ринку праці, потребує своєчасного корегування із урахуванням соціальних і технологічних викликів. Це передбачає використання нових педагогічних підходів, що забезпечують інтеграцію знань із різних галузей для комплексного вирішення складних проблем, а також гнучкість і відповідність освітнього процесу реаліям теперішнього часу. Особливу роль у цьому процесі відіграють інтерактивні формати навчання, які відкривають нові можливості у взаємодії із суб'єктами учіння. До них належать змішане навчання (blended learning) та перевернутий клас (flipped classroom). Цінність використання інтерактивних форматів полягає в тому, що вони сприяють глибшому розумінню навчального матеріалу та залучають студентів до активного пізнавального процесу.

З розвитком інформаційно-комунікаційних технологій значно розширився доступ до навчальних матеріалів, розміщених на різних інтернет-ресурсах (зокрема, Moodle, Google Classroom тощо). Це дає студентам можливість обирати матеріали та працювати з ними в зручний час, не прив'язуючись до конкретного місця, що є важливим у контексті дистанційного чи змішаного навчання. Використання сучасних інформаційних технологій, зокрема штучного інтелекту, дозволяє адаптувати освітній процес до індивідуальних потреб студента, виявити прогалини у знаннях та розробити індивідуальні шляхи їх подолання. За допомогою автоматизованого програмного забезпечення підвищуються швидкість та точність оцінювання прогресу студентів. Найчастіше це стосується тестування та проведення інтерактивних опитувань в реальному часі. На основі цього здійснюється своєчасне коригування та удосконалення освітнього процесу, відбувається інтеграція сучасних досягнень науки і техніки.

Для успішної розробки інноваційних освітніх програм, що відповідають сучасним вимогам і запитам суспільства, особливу увагу доцільно надавати підвищенню рівня методичної підготовки науково-педагогічних працівників. Це сприятиме створенню якісного та ефективного освітнього змісту. Адже логічно структурований та правильно оформлений навчальний матеріал,

що поєднує теоретичну та практичну складові позитивно впливатиме на ефективність його засвоєння суб'єктами учіння, буде більш зрозумілим та цінним для студентів, сприятиме забезпеченню системності у засвоєнні знань. У зв'язку з цим науково-педагогічному працівнику важливо розвивати рівень методичної компетентності<sup>22</sup>. Це дозволить інтегрувати результати сучасних наукових досліджень у зміст інноваційних навчальних програм, надаючи їм наукову обґрунтованість та актуальність в умовах цифровізації освіти, воєнного стану та різних пандемій. Такий підхід сприятиме створенню унікальних освітніх продуктів і впровадженню адаптивних технологій у освітній процес, враховуючи різні стилі навчання студентів та індивідуальний підхід.

Важливо враховувати, що освітні стандарти часто корегуються у зв'язку із динамічними змінами знань та технологій в умовах науково-технічного прогресу, вимогами ринку праці та суспільними запитами. Тому навчальні програми повинні бути гнучкими, актуальними, конкурентоспроможними та поєднувати знання різних галузей. Це сприятиме кращому розумінню зв'язків між різними сферами науки і практики, а також застосуванню знань. До основних особливостей навчальних програм можна віднести їхню спрямованість на формування професійних компетентностей, затребуваних роботодавцями. У цьому контексті навчання та професійний розвиток доцільно здійснювати в умовах, максимально наближених до робочих. Окреслений підхід робить процес навчання більш цікавим, інтерактивним і результативним. Розробка інноваційних освітніх програм, що мають чітку структуру, зрозумілі цілі та критерії оцінювання передбачає володіння умінням творчо підходити до створення початкових матеріалів, аналізувати цільову аудиторію, враховувати її особливості, потреби та рівень підготовки. Це дозволяє розробляти освітні продукти, які відповідають очікуванням і потребам студентів, сприяючи їхньому розвитку.

---

<sup>22</sup> Степанець, І. (2021). Науково-методична компетентність науково-педагогічних працівників педагогічних ЗВО у діагностичному вимірі. *Молодь і ринок*, 9(195). URL: <http://mir.dspu.edu.ua/article/view/243897>

Окремим важливим аспектом роботи науково-педагогічного працівника є використання освітніх аналітичних матеріалів. Вони допомагають краще зрозуміти освітній процес та його результати. На основі професійного досвіду та освітніх аналітичних матеріалів (результатів тестувань, анкетувань, практичних завдань тощо) доцільно відбирати найбільш ефективні методики та технології, визначати, які з них більш ефективні та що потрібно модернізувати. Це сприяє вдосконаленню навчальних програм.

Освітні аналітичні матеріали дозволяють аналізувати успішність студентів, виявляти та долати труднощі, сильні та слабкі сторони, розробляти стратегії розвитку, адаптувати завдання та ресурси до індивідуальних потреб суб'єктів учіння. У розробленні та отриманні даних освітньої аналітики важливо використовувати сучасні цифрові інструменти, що дозволяють досягати поставлених цілей за короткий час.

Проведене дослідження дозволило дійти висновку, що сучасні вимоги до професійного та особистісного розвитку науково-педагогічних працівників передбачають:  використання сучасних ресурсів, цифрових інструментів, технологій і засобів;  застосування англомовної компетентності у професійній діяльності, вивчення міжнародних стандартів наукової та педагогічної праці;  дотримання етичних норм і академічної доброчесності, принципів сталого розвитку;  безперервний професійний та особистісний розвиток через формальну, неформальну та інформальну освіту;  інтеграцію сучасних знань у наукову та освітню діяльність;  удосконалення гнучких навичок (емоційний інтелект, комунікативні вміння, активне навчання, критичне мислення, лідерство, здатність працювати в команді тощо);  публікацію наукових праць у вітчизняних і зарубіжних виданнях з високим імпаکت-фактором;  розвиток готовності адаптуватися до змін в у мовах науко-технічного прогресу, ринку праці, динамічного розвитку цифрового суспільства, пандемії COVID-19, неспровокованої війни російської федерації проти України тощо;  підтримку високих стандартів наукової та освітньої діяльності на

засадах створення творчого середовища, яке спонукає до розвитку, досягнення значних результатів у професійній діяльності;  участь у вітчизняних і міжнародних науково-практичних заходах для апробації напрацювань, обміну досвідом і нетворкінгу;  використання сучасної наукової методології та освітніх аналітичних матеріалів в дослідницькій та викладацькій діяльності;  участь у грантових проєктах наукових досліджень;  розробку інноваційного навчального та науково-методичного забезпечення.

Професійний та особистісний розвиток науково-педагогічних працівників, з дотриманням зазначених вимог дозволить  покращити якість викладацької та дослідницької діяльності,  розширити можливості кар'єрного зростання,  участі в міжнародних наукових проєктах і грантах,  публікації у високореєтингових журналах,  зміцнити професійні контакти і підвищити готовність адаптуватися до сучасних викликів (цифровізація, зміни на ринку праці, кризові ситуації та глобальні тренди в освіті);  впливати на розвиток науки та освіти.

## **1.2. Сутність і зміст інновацій як рушіїв професійного зростання викладачів в умовах неформальної та інформальної освіти**

Актуальність дослідження сутності, змісту інновацій та інноваційних практик в освіті обумовлена потребою модернізації та реформування освіти. Аналіз, розроблення та впровадження інновацій в неформальній та інформальній освіті дозволить підвищити якість навчання, а також сприятиме адаптації до швидко змінюваного світу, де нові знання, уміння, навички, технології і професії на ціннісному культурологічному підґрунті набувають все більшого попиту. «Суспільний прогрес немислимий без творчої, діяльної, готової до змін особистості»<sup>23</sup>. Інновації в освіті спрямовані на істотне поліпшення структури, якості та

---

<sup>23</sup> Пантюк, Т., Пантюк, М., Гамерська, І., & Денисяк, Ю. (2020). Інновації в освіті: необхідність, сутність, зміст. *Молодь і ринок*, 6/7(185/186), 7. DOI: <https://doi.org/10.24919/2308-4634.2020.225537>

ефективності навчання, покликані зробити його більш захоплюючим і цікавим для суб'єктів учіння, розвинути їхні адаптаційні здібності до змін у суспільстві та економіці на засадах опанування нових технологій, навичок управління, підприємництва тощо. «Готовність до інноваційної діяльності стала однією з вимог до якісної освіти в умовах ЗВО»<sup>24</sup>.

Нові методи, технології та підходи у поєднанні з традиційними допомагатимуть залученню здобувачів освіти до активного навчання, сприятимуть їх гармонійному професійному та особистісному розвитку на вікових етапах. У цьому контексті неформальна та інформальна освіта є цінним ресурсом, завдяки якому стає можливим навчання людей, які не мають можливості або мотивації для здобуття формальної освіти. Разом з цим, дослідження інновацій у цій сфері сприятиме обміну ідеями та кращими практиками для удосконалення системи освіти, залученню урядових установ, освітніх інститутів, громадських організацій та бізнесу тощо.

Аналіз наукових праць вітчизняних науковців (Л. Мільто, Ю. Красильник, О. Огієнко та ін.) дозволив встановити, що соціальні, культурні, політичні та економічні трансформації українського суспільства обумовлюють потребу створення і розвитку інновацій та інноваційного освітнього середовища<sup>25</sup>. Значну увагу дослідженню інноваційного типу сучасного прогресу та його впливу на різні вектори цивілізаційного розвитку України надають сучасні вітчизняні дослідники (В. Кремень, В. Луговий, П. Саух та ін.). Науковці наголошують на важливості створення умов для забезпечення випереджального розвитку освітньої і наукової сфери, формування інноваційної та гармонійної особистості, діяльність якої забезпечуватиме поступ суспільства та держави. Адже це є запорукою їхньої успішності та стратегічним ресурсом для подальшого розвитку на засадах вироблення

---

<sup>24</sup> Петриченко, Л.О. (2021). Інновації в професійній діяльності вчительства як провідний орієнтир роботи закладів вищої педагогічної освіти. *Education and Pedagogical Sciences*, 3 (178), 31. URL: <http://eps.luguniv.edu.ua/index.php/eps/article/download/102/100>

<sup>25</sup> Інноваційна діяльність вчителя: термінологічний словник. (2016). Київ. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/705798/>

суспільно значущого продукту праці, його перерозподілу й капіталізації<sup>26</sup>. Водночас є значний дефіцит людського капіталу у різних галузях економіки<sup>27</sup>.

Поняття «інновація» та «інноваційна діяльність» є усталеними. Їхня сутність досліджена у напрацюваннях вітчизняних та зарубіжних науковців (М. Артюшина, Е. Брансуїк, І. Дичківської та ін.). Аналіз наукових праць дозволив виокремити сутнісні ознаки інновацій. До них належать – новизна, соціальна необхідність та здатність позитивно змінювати об'єкт або процес. Науковці наголошують, що інновації створюють люди, у зв'язку з цим основні зусилля спрямовуються на забезпечення умов для професійного та особистісного розвитку фахівців, інноваційна діяльність яких матиме позитивний соціальний та економічний ефект. Високому рівню продуктивності сприятиме дотримання таких психологічних умов: «а) формування зовнішньої та внутрішньої мотивації; б) побудова взаємодії на позитивних почуттях з метою розвитку довіри та зміцнення віри у власні сили; в) дотримання усталених норм поведінки і правил ввічливості при спілкуванні; г) вираження ставлення до людини як найбільшої соціальної цінності; ґ) побудову взаємодії на демократичних засадах»<sup>28</sup>.

Інноваційна діяльність в неформальній та інформальній освіті спрямована на створення, застосування і комерціалізацію результатів наукових досліджень та розробок, які сприятимуть якісним змінам у освітньому процесі. Результатом інноваційної діяльності є інноваційний продукт, який згідно із Законом України «Про інноваційну діяльність» має відповідати таким вимогам: бути розробленим у межах виконання інноваційного проекту;

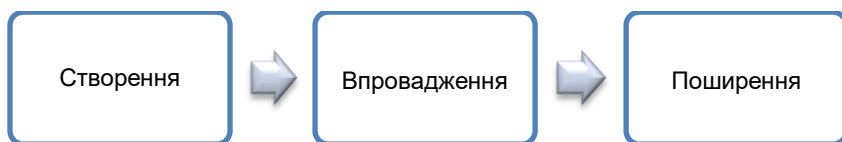
---

<sup>26</sup> Піддячий, М.І. (2020). Ключові компетентності старшокласників: організація здорового способу життя. *Науковий часопис Нац. пед. ун-ту імені М. П. Драгоманова. Серія № 15. Науково-педагогічні проблеми фізичної культури (фізична культура і спорт)*, 3, 316. URL: <https://enpuir.npu.edu.ua/handle/123456789/32901>

<sup>27</sup> Кремень, В.Г., Луговий, В.І., & Саух, П.Ю. (2020). Освіта і наука – основа інноваційного людського розвитку. *Вісник НАПН України*, 2(2). URL: <https://visnyk.naps.gov.ua/index.php/journal/article/view/91>

<sup>28</sup> Піддячий, В.М. (2019). Психологічні умови формування громадянської компетентності майбутніх педагогів. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*, 1(15), 77–86. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/718177/>

вироблятися в Україні вперше або мати суттєво вищі технологічно-економічні показники ніж аналогічна продукція на ринку. Інноваційні продукти умовно поділяються на такі види: інноваційні програми і проекти; нові знання та інтелектуальні продукти; виробниче обладнання та процеси; організаційно-технологічні рішення, що істотно поліпшують структуру та якість професійної або навчальної діяльності; товарна продукція тощо<sup>29</sup>. Зважаючи на це, інноваційна діяльність в неформальній та інформальній освіті може здійснюватися у кількох напрямках, з-поміж яких – створення об'єктів інтелектуальної власності, науково-технічної продукції; розробка, впровадження, поширення принципово нових технологій тощо (див. рис. 1.5).



*Рис. 1.5. Напрями інноваційної діяльності в неформальній та інформальній освіті*

Неформальна та інформальна освіта матимуть інноваційний характер лише за умови розробки та впровадження новаторських ідей, методів, технологій та підходів для досягнення конкретних цілей навчання, виховання і розвитку. Вони можуть бути ключовими для поліпшення якості та доступності освітніх можливостей, особливо в контексті динамічних змін суспільства та науково-технічного прогресу. Серед вагомих інноваційних теорій і технологій навчання XX-XXI століття можна виокремити:

✓ *технології, спрямовані на розвиток мислення та пізнавальних здібностей*: а) розвиваюче навчання – акцент на розвитку когнітивних навичок та критичного мислення; б) поетапне формування розумових дій – підходи до розвитку мислення через послідовний розвиток інтелектуальних операцій; в) мультимедійне

<sup>29</sup> Закон України «Про інноваційну діяльність». (2002; зі змінами від 13.12.2022). Відомості Верховної Ради України, 36, ст. 266. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/40-15#Text>

– використання різноманітних мультимедійних ресурсів для покращення сприйняття інформації та засвоєння знань;

✓ *технології, спрямовані на індивідуалізацію навчання*: а) інтегральна – комбінування різних педагогічних методів та адаптація навчання до потреб студентів; б) модульна – розбиття навчального матеріалу на окремі модулі, які можна вивчати незалежно; в) проблемна – акцент на вирішенні проблем та завдань, спонукаючи студентів до самостійного аналізу та розв'язання завдань; г) інтенсифікована – індивідуалізоване навчання та врахування особистих особливостей учнів;

✓ *технології, спрямовані на групове навчання та співпрацю*: організація групового навчання з урахуванням індивідуальних стилів навчання кожного учня (Бетті Лу Лівер); організація навчання у формі кластерів або груп для спільного вивчення тем та обміну інформацією; групова пошукова діяльність на основі метафоричного (емоційно-образного) мислення (Дж. Гордон); змішане навчання тощо<sup>30</sup>.

Досліджуючи інноваційні практики у сфері неформальної освіти, зазначимо, що вони спрямовані на підвищення її ефективності та збагачення досвіду суб'єктів учіння. Це пов'язано з тим, що неформальна освіта передбачає навчання та набуття спеціальних знань, умінь, навичок, а також розвиток мислення, світогляду, цінностей та інших особистих якостей необхідних для подальшої успішної соціалізації, професійної та навчальної діяльності<sup>31</sup>. Серед сучасних інноваційних практик у сфері неформальної освіти можна виокремити:

➤ використання онлайн-платформ та мобільних додатків для навчання;

➤ використання платного та безкоштовного відкритого контенту (відкриті курси (MOOCs), підручники та відеоуроки);

---

<sup>30</sup> Шерудило, А.В. (2019). Сутність, зміст, структура і функції інноваційної діяльності вчителя в умовах модернізації педагогічної освіти. *Професійна підготовка майбутніх учителів початкової школи: компетентнісний та інтегрований підходи: монографія*. Суми: Вінниченко М. Д. 245–269

<sup>31</sup> Закон України «Про освіту». (2017). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

- участь у роботі он-лайн спільнот за інтересами;
- міжнародна співпраця та глобальні проєкти (здобувачі неформальної освіти мають можливість за допомогою сучасних технічних засобів приєднуватися до глобальних проєктів, навчатися та співпрацювати з однолітками, які проживають у різних країнах, розвиваючи досвід міжкультурної взаємодії);
- використання віртуальної реальності (VR) та доповненої реальності (AR). VR та AR можуть бути використані для створення імерсивних навчальних занять, які допомагають зрозуміти складні концепції, візуалізувати різні предмети та явища;
- курсове навчання умінням, необхідним для успішного функціонування в сучасному світі (фінансовий менеджмент, цифрова грамотність, гнучкі навички тощо);
- залучення досвідчених наставників або волонтерів для надання підтримки та керівництва навчальною діяльністю;
- поєднання неформальної та формальної освіти для збагачення освітнього досвіду;
- використання ігрових методів з метою стимулювання інтересу та мотивації до навчання;
- використання засобів відстеження та оцінки динаміки розвитку студентів.

В межах виокремлених інноваційних практик у сфері неформальної освіти широкого застосування набули: *інтерактивні методи* (громадські слухання; дебати; дерево рішень; дискусія; займи позицію; зміни позицію; імітаційні ігри; коло ідей; мікрофон; мозковий штурм; навчаючи – учусь; робота в групах; робота в парах та ін.); *використання технологій* (створення імерсивного навчального середовища; використання штучного інтелекту для індивідуалізації та покращення навчання; поєднання традиційного навчання та онлайн-ресурсів; використання 3D-друку для створення фізичних моделей та демонстрації концептів; використання хмарних послуг для доступу до навчальних ресурсів тощо); *методи активного навчання* (дизайн-мислення – розвиток креативності та розв'язання проблем через дизайн-підхід; проєктне навчання – вивчення через реалізацію конкретних проєктів та завдань; навчання на основі потреб – самостійне визначення тем

та завдань навчання; перевернутий клас – студенти вивчають новий навчальний матеріал у вільний час, натомість під час аудиторної роботи виконуються різні завдання та вправи, а також індивідуальні консультації викладача тощо); *індивідуальні та персоналізовані методи* (навчання, адаптоване до індивідуальних потреб студентів та рівня їхньої підготовленості тощо); *спільне навчання та співпраця* (відгуки на основі взаємодії та обміну враженнями між студентами; заохочення спільної роботи та навчання між різними групами тощо).

На відміну від неформальної освіти інформальна освіта має іншу специфіку, оскільки передбачає самонавчання, навчання на роботі або в соціальних групах. Сучасні інноваційні практики в інформальній освіті спрямовані на полегшення і покращення цього процесу. До них можна віднести використання:

- ✓ мобільних додатків та мобільного навчання (допомагає учням отримувати доступ до навчальних ресурсів та матеріалів в будь-який час і в будь-якому місці використовуючи мобільні пристрої);

- ✓ підкастингу (передбачає створення та слухання подкастів, які є ефективним засобом передачі знань та ідей);

- ✓ відеоуроків та стрімінгового навчання (платформи для навчання через відео, такі як YouTube та Twitch, дозволяють ефективно ділитися знаннями та вивчати нове);

- ✓ соціальних медіа, онлайн спільнот та форумів (участь в онлайн-спільнотах дозволяє навчатися, обговорювати різні питання та обмінюватися думками і досвідом з однодумцями);

- ✓ масових відкритих онлайн-курсів (MOOCs), закінчення яких не надає підтверджуючих документів (надають можливість отримати якісну освіту в різних сферах на безкоштовній або платній основі);

- ✓ штучного інтелекту та аналітики даних (дозволяє створювати персоналізовані навчальні рекомендації та аналізувати прогресу суб'єктів учіння);

- ✓ інтернет-інструментів для спільної роботи над проєктами та завданнями;

✓ віддаленого консультування та менторства через відеозв'язок.

Інновації та інноваційні практики у сфері неформальної та інформальної освіти створюють викладачі. У зв'язку з цим значну увагу доцільно надавати їхньому особистісному та професійному розвитку. Це передбачає: неперервне навчання; здобуття нових знань, умінь та навичок; розвиток особистісних та професійних якостей; здобуття багатогранного досвіду; поглиблення знань наукової методології.

У контексті концепції сталого розвитку<sup>32</sup>, ноосфери В. Вернадського та педагогічної майстерності І. Зязюна серед важливих напрямів професійного розвитку педагога можна виокремити такі: розвиток загальнолюдських, національних та європейських цінностей; дослідження біоенергетичної й духовної сутності людини та її переходу від біосферного до ноосферного виміру; поглиблення знань про особливості навчання на різних вікових етапах; розвиток гуманістичного ставлення до учасників освітнього процесу; опанування сучасних методів навчання, виховання й наукового пізнання; удосконалення інформаційно-цифрової та англomовної комунікативної компетентності; розвиток творчих здібностей і їх застосування в освітній діяльності; підвищення рівня педагогічної майстерності, яка передбачає володіння спеціальними професійними якостями<sup>33,34,35</sup>.

Професійний розвиток викладача у зазначених напрямках суттєво впливатиме на ефективність його інноваційної діяльності

---

<sup>32</sup> Перетворення нашого світу: Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року. (2015). URL: <https://mon.gov.ua/ua/napauka/innovacijna-diyalnist-ta-transfer-tehnologij/analitichni-materiali/cili-stalogo-rozvitku>

<sup>33</sup> Булатов, М. (2002). Ноосфера. В. І. Шинкарук (Ред.). *Філософський енциклопедичний словник*. Київ: Абрис. URL: [https://shron1.chtyvo.org.ua/Shynkaruk\\_Volodymyr/Filosofskiy\\_entsyklopedychnyi\\_sl\\_ovnyk.pdf](https://shron1.chtyvo.org.ua/Shynkaruk_Volodymyr/Filosofskiy_entsyklopedychnyi_sl_ovnyk.pdf)

<sup>34</sup> Піддячий, В.М. (2016). Методика саморозвитку англomовної компетентності майбутнього педагога в контексті європейських орієнтирів. *Молодь і ринок*, 10(141), 65–69. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/706073/>

<sup>35</sup> Зязюн, І.А. (2012). Педагогічна професія в контексті двох парадоксів. *Професійна освіта: педагогіка і психологія: пол.-укр., укр.-пол. щорічник*, XIV, 88–89. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/2633/1/tmp170.pdf>

серед *основних видів* якої виокремлюють:

- модернізація змісту освітніх програм з урахуванням регіональних вимог, потреб суб'єктів учіння, роботодавців та стейкхолдерів;

- підвищення рівня організації освітнього процесу, що передбачає надання йому гнучкості, доступності, використання сучасних технічних засобів та ресурсів;

- впровадження інноваційних освітніх технологій спрямованих на збільшення ефективності навчання та оцінювання його результатів (експертна оцінка, портфоліо, рейтингова система, онлайн тестування тощо);

- академічна мобільність та використання засобів мережевої взаємодії для проведення спільних освітніх та дослідницьких заходів, участь у соціально орієнтованих проєктах, обмін педагогічним досвідом, навчання за сучасними освітніми програмами з використанням ІКТ<sup>36</sup>.

Інновації у сфері неформальної та інформальної освіти можуть бути радикальними (такими, що змінюють педагогічну систему), комбінованими (передбачають поєднання елементів вже відомих методик, але у новій послідовності) та модифікованими (передбачають удосконалення та раціоналізацію окремих елементів педагогічної системи без її суттєвих змін). За своїм об'єктом вони можуть реалізовуватись у: змісті освіти; технологіях (формах і методах навчання, виховання і розвитку особистості); системі управління освітою; освітньому середовищі. Наведемо орієнтовну послідовність дій щодо створення інновацій у сфері неформальної та інформальної освіти:

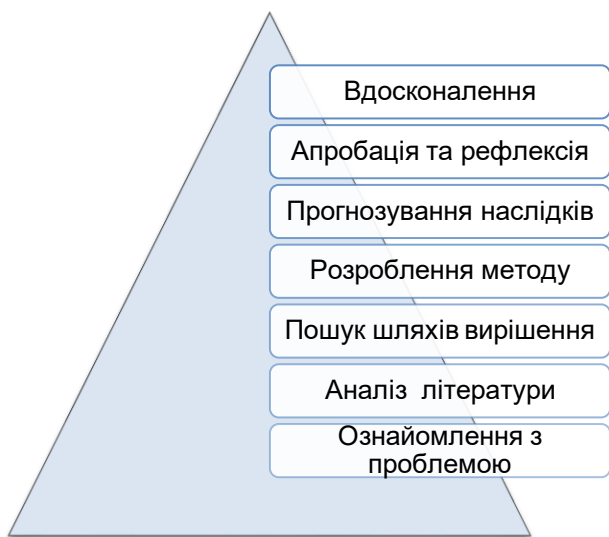
- здійснюється ознайомлення з педагогічною проблемою;

- аналізується наявна література, пов'язана із виокремленою темою;

---

<sup>36</sup> Шерудило, А.В. (2019). Сутність, зміст, структура і функції інноваційної діяльності вчителя в умовах модернізації педагогічної освіти. *Професійна підготовка майбутніх учителів початкової школи: компетентнісний та інтегрований підходи: монографія*. Суми: Вінниченко М. Д. 245–269.

- виокремлюються та аналізуються шляхи вирішення проблеми;
- розробляється найоптимальніший спосіб усунення проблеми (інновація);
- наслідки прийнятого рішення;
- здійснюється апробація та аналізуються отримані результати;
- подальше вдосконалення на основі проведеного аналізу труднощів (див. рис. 1.6).



*Рис. 1.6. Етапи створення інновацій у сфері неформальної та інформальної освіти*

*Джерело: розроблено автором.*

Створення інновацій є тривалим, складним і ресурсовитратним процесом. Педагоги та науковці, здійснюючи інноваційну діяльність дуже часто зіштовхуються з такими групами проблем: *фінансові* (недостатність фінансування, зокрема державного, для інноваційних проєктів); *інформаційні* (відсутність необхідної інформації про ринкові перспективи запропонованої ідеї; недостатні знання та консультативний супровід щодо проходження

проекту від ідеї до етапу комерціалізації; відсутність ефективного пропагування та поширення інформації про успішні приклади перетворення ідеї на інноваційний продукт); *міжнародне співробітництво* (недостатнє використання науковцями, освітянами, винахідниками та малим і середнім бізнесом можливостей щодо участі у міжнародних програмах для інноваційного розвитку); *комунікація та співпраця* (відсутність налагоджених комунікацій між науковцями, освітянами, винахідниками і представниками бізнесу, що може заважати обміну ідеями та ресурсами; недостатня співпраця між галузями та інституціями, які зацікавлені в інноваціях, а також недостатнє розуміння потреб бізнесу в інноваціях); *прогнозування та дослідження* (відсутність вірогідного прогнозування тенденцій і досліджень впливу інструментів державного регулювання на інноваційний розвиток економіки та інших галузей). Зазначені проблеми є одними із причин виїзду кваліфікованих кадрів (науковців, освітян, винахідників та підприємців) за кордон. Це пов'язано з тим, що там кращі можливості для реалізації ідей (зокрема, доступ до фінансових ресурсів та ринків збуту, юридичний захист, менші затрати на ведення бізнесу) та вища якість життя за параметрами безпеки, верховенства права, екології, інфраструктури, освіти, охорони здоров'я, соціального захисту тощо<sup>37</sup>.

Результати проведеного дослідження дозволяють дійти таких висновків: ✓ створення і розвиток інновацій та інноваційного освітнього середовища сприятиме швидшому, ефективнішому, результативнішому вирішенню соціальних, культурних, освітніх, економічних та інших проблем; ✓ основою рушійною силою інноваційного розвитку освіти України є педагоги, у зв'язку з чим основні зусилля освітньої політики мають бути спрямовані на створення умов для їхнього гармонійного професійного та особистісного розвитку; ✓ стрижнем інноваційних процесів в освіті є впровадження досягнень психолого-педагогічної науки в

---

<sup>37</sup> Кабінет Міністрів України. (2019). *Стратегія розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року (від 10.07.2019 № 526)*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/526-2019-%D1%80#Text>

практику, а також вивчення, узагальнення і поширення передового вітчизняного та зарубіжного педагогічного досвіду;  інноваційні практики в освіті орієнтовані на вимоги сучасності і створюються для забезпечення підвищення її результативності;  до основних критеріїв освітніх інновацій належать: новизна; спрямованість на досягнення цілей та завдань освіти; забезпечення освітніх потреб суб'єктів учіння; підвищення результативності та якості освіти, діяльності навчальних закладів.

### **1.3. Самопрезентація науково-педагогічних працівників: можливості для професійного та особистісного зростання**

У сучасному освітньо-науковому середовищі самопрезентація науково-педагогічних працівників ЗВО набуває особливо важливого значення. Вона є не лише засобом комунікації, а й інструментом стратегічного позиціонування, рефлексії та розвитку. В умовах цифровізації освіти, професійної мобільності, зростання вимог до академічної доброчесності, здатність ефективно презентувати себе набуває ознак ключової компетентності.

Як соціально-психологічне явище самопрезентація досліджувалась у працях Е.Гоффмана<sup>38</sup> (теорія соціальної взаємодії), А. Маслоу<sup>39</sup> (ієрархія потреб), К. Роджерса<sup>40</sup> (концепція автентичності). В андрагогічному контексті це пов'язується з формуванням освітньої ідентичності, розвитком партнерської взаємодії, використанням рефлексивних практик як засобів саморозвитку і підвищення ефективності у професії.

Самопрезентація науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти розглядається не як формальна процедура, а як дієвий інструмент особистісного й професійного розвитку. Вона сприяє усвідомленому стратегічному плануванню власної кар'єри, рефлексії професійних досягнень, враховуючи індивідуальні освітні

---

<sup>38</sup> Гоффман Е. (1959). The Presentation of Self in Everyday Life.

<sup>39</sup> Маслоу А. (1943). A Theory of Human Motivation.

<sup>40</sup> Роджерс К. (1961). On Becoming a Person.

потреби і набуті життєві та професійні компетентності, а також формуванню академічної культури, вдосконаленню освітнього процесу тощо. Самопрезентація реалізується у різноманітних форматах, серед яких набули поширення такі:

- *усне представлення* на конференціях, тренінгах і публічних виступах;
- *письмові форми*, такі як резюме, мотиваційні листи, наукові публікації;
- *цифрові формати*, що включають електронне портфоліо, професійні профілі в соціальних мережах та результати самооцінювання.

Такий багатоформатний підхід дозволяє ефективно презентувати особисті досягнення й професійний потенціал в різних освітніх, наукових та інших контекстах.

Самопрезентація викладачів закладів вищої освіти виконує низку важливих функцій (рис. 1.7).



Рис. 1.7. Функції самопрезентації викладачів ЗВО

*Джерело: складено автором.*

Окреслені функції увиразнюють професійне становлення, особистісно-професійне зростання, інтеграцію в цифрову освітню екосистему<sup>41</sup>. Кожна з функцій самопрезентації науково-педагогічних працівників ЗВО сприяє особистісно-професійному зростанню. Ці функції не ізольовані – вони взаємодіють між собою, формуючи цілісну освітню ідентичність викладачів. Значення цієї ідентичності виходить за межі формального представлення – вона перетворюється на інструмент стратегічного розвитку, рефлексії та комунікації.

Самопрезентація науково-педагогічних працівників ЗВО набуває особливо важливого значення як інструмент не лише професійного, а й особистісного розвитку. Вона дозволяє науково-педагогічним працівникам усвідомити власну освітню ідентичність, рефлексувати щодо цінностей, стилей викладання та життєвих орієнтацій<sup>42</sup>. Як впливає з рис. 4, самопрезентація викладачів закладів вищої освіти вирізняється поліфункціональністю, об'єднуючи професійне позиціонування, розвиток комунікативних навичок, рефлексію щодо особистої освітньої місії, формування позитивного іміджу в академічному середовищі та залучення до міжнародних і проєктних ініціатив. Її інтеграція у професійну діяльність сприяє підвищенню «видимості» викладачів у науково-освітньому середовищі, посиленню мотивації, ефективному виконанню завдань, активному особистісному зростанню тощо.

Отже, специфіка самопрезентації викладачів ЗВО полягає в тому, що вона є комунікативним процесом, спрямованим на формування цілісного професійного іміджу, який поєднує вербальні та невербальні засоби. Успішна самопрезентація сприяє професійній мобільності<sup>43</sup>, особистісно-професійному розвитку,

---

<sup>41</sup> Кухаренко В.М., & Калініна Л.М. (2024). Цифрова трансформація вищої освіти: інструменти та практики. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/745271>

<sup>42</sup> EdWay. (2023). Платформа професійного розвитку педагогів. <https://edway.in.ua>

<sup>43</sup> EUROPASS. (n.d.). Create your digital CV. <https://europa.eu/europass/en>

формуванню освітньої ідентичності, розвитку цифрової компетентності, інтеграції в міжнародне освітнє середовище науково-педагогічних працівників ЗВО. У поєднанні з цифровими інструментами самооцінювання, самопрезентація  перетворюється на потужний стратегічний ресурс, що сприяє безперервному професійному розвитку викладачів, підвищенню ефективності їхньої професійної діяльності, модернізації системи вищої освіти України. У сучасних умовах, коли цифрові платформи та соціальні мережі стають ключовими каналами професійної взаємодії, вміння викладачів поєднувати традиційні та інноваційні формати самопрезентації визначає конкурентоспроможність, впливає на подальший професійний розвиток.

### **Питання для рефлексії**

1. Назвіть особливості та переваги інноваційної діяльності у неформальній та інформальній освіті.
2. Які психологічні умови сприяють успішній інноваційній діяльності науково-педагогічних працівників?
3. Які інноваційні технології навчання XXI століття спрямовані на індивідуалізацію освітнього процесу?
4. Як сучасні онлайн-практики (наприклад, MOOCs, мобільні застосунки та ін.) використовуються у неформальній та інформальній освіті?
5. Як реалізується процес створення інновацій у сфері освіти – від ідеї до впровадження?
6. Чому особистісно-професійний розвиток викладачів є ключовим фактором ефективності інноваційної освітньої діяльності?
7. Які форми самопрезентації доцільні для використання й чому?
8. Які функції самопрезентації зреалізовано у Вашій діяльності найбільш успішно?
9. Обґрунтуйте умови формування позитивного іміджу викладачів ЗВО в академічному середовищі шляхом самопрезентації.
10. Як цифрові інструменти впливають на видимість викладачів у науково-освітньому просторі?

11. Обґрунтуйте взаємозв'язок між самопрезентацією та професійною мобільністю.

12. Які аспекти Вашої самопрезентації потребують удосконалення для підвищення конкурентоспроможності?

## РОЗДІЛ 2. ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЯК ОРГАНІЗАЦІЙ, ЩО НАВЧАЮТЬСЯ

### 2.1. Феномен самонавчальних організацій

У динамічних умовах розвитку суспільства, що навчається<sup>44</sup>, заклади вищої освіти висувають високі вимоги до кваліфікації науково-педагогічних працівників, їхніх компетентностей. Формування й розвиток професійних компетентностей забезпечуються безперервною навчально-пізнавальною діяльністю, систематичною підготовкою, постійним підвищенням кваліфікації. Для реалізації цих процесів заклади мають трансформуватися у самонавчальні організації, здатні відтворювати й розвивати знання та навички персоналу.

Характерною рисою самонавчальних організацій є відповідний підхід до змін. У той час, коли інші організації адаптуються до умов, залишаючись в рамках існуючих культурних цінностей і структур, то в самонавчальних організаціях самі зміни і отримані внаслідок цього знання є частиною культурних цінностей і структури. Таким чином, важливим компонентом забезпечення процесу самонавчання є зміна культурного середовища організації. При цьому основне завдання полягає у створенні такої корпоративної культури, яка б заохочувала співробітників до неперервного розвитку та обміну знаннями<sup>45</sup>.

Трансформація закладів вищої освіти у самонавчальні організації зумовлена як об'єктивними чинниками – прискоренням змін у науці й освіті, потребою залишатися конкурентоспроможними, формувати нові компетентності цифровізації, міждисциплінарності й критичного мислення, – так і суб'єктивними: усвідомленням керівництвом і викладачами невідповідності традиційних моделей сучасним вимогам. Це передбачає перехід від накопичення знань до розвитку здатності навчатися, від директивного управління до

---

<sup>44</sup> Прийма, С.М. (2021). *Суспільство, що навчається*. Енциклопедія освіти / НАПН України [гол. ред. В.Г. Кремень; заст. гол. ред. В.І. Луговий, О.М. Топузов; відп. наук. секр. С.О. Сисоєва ...]: 2-ге вид., допов. та перероб. Київ: Юрінком Інтер, 991–992.

<sup>45</sup> Коба, Н., & Соколенко, І.Ю. (2017). Феномен самонавчальних організацій в економіці знань. *Підприємництво та інновації*, 4, 69-74. URL: <http://www.ei-journal.in.ua/index.php/journal/article/view/114>

партнерства та від індивідуальної роботи до командної творчості.

Процес самонавчання організації має певні стадії<sup>46</sup>:

1. Набуття знань – розвиток або створення навичок, набуття досвіду.

2. Обмін знаннями – поширення в організації набутих знань і навичок.

3. Використання знань – забезпечення широкого доступу до отриманих знань з тим, щоб вони могли використовуватися в нових ситуаціях.

Важливою передумовою є також розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, що створили технічні можливості для дистанційного навчання, обміну знаннями в реальному часі, створення цифрових платформ для колаборації та документування кращих практик.

Вперше термін «самонавчальна організація» (англ. learning organization) був розроблений та популяризований американським науковцем, лідером в галузі організаційного розвитку й системного мислення Пітером Сенге, який у 1990 році у своїй книзі «П'ять дисциплін» описав модель організації, здатної до постійного самовдосконалення. Отож, самонавчальна організація – це організація, яка має здатність постійно вчитися, розвиватися й адаптуватися до змін через накопичення, обмін та застосування знань усіма своїми членами.

На відміну від традиційних організацій, які функціонують за заданими правилами й структурами, самонавчальна організація розглядає навчання як невід'ємну частину своєї діяльності. Вона створює умови, в яких кожен співробітник може вчитися й розвиватися, а набуті знання й досвід використовуються для удосконалення роботи всієї організації.

За В. Аніщенком, О. Падалкою, в основу ідеї самонавчання покладено твердження про те, що організація має бути адаптованою до змін у навколишньому середовищі. В іншому випадку вона стає консервативною, що неминуче призведе до погіршення її становища на ринку. Це зумовлює висновок про те, що організації мають бути притаманні риси живого організму,

---

<sup>46</sup> Аніщенко, В.О., & Падалка, О.С. (2014). Феномен самонавчальних організацій у контексті проблеми неперервної освіти. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 1. 6-12. С. 8. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/OD\\_2014\\_1\\_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/OD_2014_1_3)

здатного до самонавчання під впливом реакції навколишнього середовища на його дії. Діяльність самонавчальних організацій ґрунтується на культурі, системі, навичках самонавчання.

Ключовою ознакою самонавчальної організації є культура постійного удосконалення, де помилки розглядаються як можливості для навчання. У таких організаціях інформація вільно обмінюється між всіма рівнями й підрозділами, люди мислять системно й розуміють взаємозв'язки. Спільна видима мета об'єднує всіх навколо спільних цінностей, а організація швидко реагує на зміни в зовнішньому середовищі. Самонавчальні організації мають вищу конкурентоспроможність, краще адаптуються до змін ринку, більш інноваційні та творчі. Вони успішніше утримують таланти й мають більш задоволених співробітників, оскільки люди відчують можливість розвитку й впливу на процеси. Зазначене надає значної переваги самонавчальним організаціям перед традиційними.

У літературних джерелах<sup>47</sup> виокремлено відносно самостійні підходи, відповідно до яких по-різному потрактовано процес самонавчання персоналу: як адаптація до мінливих умов; як процес формування спільного бачення подій і процесів; як процес організованого отримання нових знань; як процес навчання вищої адміністрації організації; як навчання в процесі інновацій; як процес поетапного навчання на різних фазах (життєвих циклах) організації.

За П. Сенге, кожна з п'яти нових «компонентних технологій» надає життєво важливий вимір у побудові організацій, які можуть по-справжньому «навчатися», постійно покращувати свою здатність реалізовувати найвищі особисті прагнення.

Звертаючись до кожної з п'яти «компонентних технологій» П. Сенге розглянемо їх у контексті діяльності закладів вищої освіти як самонавчальних організацій – інтегральних систем, в яких адміністрація, науково-педагогічні працівники та студенти спільно генерують знання, обмінюються досвідом та постійно вдосконалюють процеси викладання та навчання.

---

<sup>47</sup> Аніщенко, В.О., & Падалка, О.С. (2014). Феномен самонавчальних організацій у контексті проблеми неперервної освіти. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 1. 6-12. С. 8. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/OD\\_2014\\_1\\_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/OD_2014_1_3)

|                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>СИСТЕМНЕ МИСЛЕННЯ</b>                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• концептуальна основа, сукупність знань та інструментів, які допомагають у розгляді певної проблеми не ізольовано, а в контексті взаємозв'язків усього колективу</li> </ul>                                                                   |
| <b>ОСОБИСТА МАЙСТЕРНІСТЬ</b>                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• дисципліна постійного уточнення та поглиблення особистого бачення реальності в об'єктивному контексті.</li> </ul>                                                                                                                            |
| <b>МОДЕЛІ МИСЛЕННЯ (МЕНТАЛЬНІ МОДЕЛІ)</b>                                                                                                                                                                                                                                             |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• глибоко вкорінені припущення, узагальнення або навіть зображення чи образи, які впливають на те, як ми розуміємо світ і як ми вживаємо заходів.</li> </ul>                                                                                   |
| <b>ФОРМУВАННЯ СПІЛЬНОГО БАЧЕННЯ</b>                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• практика спільного бачення (передбачає навички «розкопування спільних картинок майбутнього», об'єднує всіх учасників організації навколо спільних цілей, цінностей, уявлень про майбутнє для їх успішного розвитку та адаптації).</li> </ul> |
| <b>КОМАНДНЕ НАВЧАННЯ</b>                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• починається з «діалогу», здатності членів команди навчатися разом, обмінюватися досвідом, аналізувати проблеми та спільно шукати рішення, створювати нові знання, що перевищують суму індивідуальних зусиль.</li> </ul>                      |

*Рис. 2.1. Компонентні технології створення самонавчальних організацій*

*Джерело:* складено автором на основі аналізу праці Р. М. Senge<sup>48</sup>.

У контексті діяльності закладів вищої освіти **системне мислення** передбачає розуміння того, що освітня організація – це не просто сума окремих курсів, факультетів чи адміністративних структур, а складна, динамічна система, де освітня, наукова, адміністративна та соціальна функції тісно переплітаються, впливаючи одна на одну. Підготовка компетентного фахівця залежить не від окремого курсу, а від системи взаємодії усіх елементів: змісту освіти, педагогічних методик, матеріально-технічного забезпечення, якості керівництва, мотивації студентів та

<sup>48</sup> Senge, P.M. The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization p. 9 URL: <https://ia801408.us.archive.org/1/items/the-fifth-discipline/The-Fifth-Discipline.pdf>

викладачів, зв'язків із роботодавцями та громадськістю.

Ключовими принципами системного мислення у закладі вищої освіти як самонавчальній організації є принцип цілісності та взаємозалежності (закладу вищої освіти властиві емергентні властивості – характеристики, що виникають саме внаслідок взаємодії частин, але не присутні в жодній окремій частині), принцип зворотних зв'язків (feedback loops) (це можуть бути системи моніторингу якості освіти, збору відгуків від студентів і роботодавців, аналізу кар'єрних траєкторій випускників тощо), принцип часових затримок та причинно-наслідкових зв'язків (системне мислення орієнтує на врахування часових затримок та прогнозування віддалених наслідків рішень), принцип нелінійності та складності (управління ЗВО не може ґрунтуватися на простих причинно-наслідкових моделях та лінійному плануванні, необхідно враховувати множинність факторів, складні взаємодії та непередбачуваність деяких явищ).

У практиці закладів вищої освіти системне мислення є ключовим на кількох рівнях:

- ✓ Освітні програми – курси розглядаються як елементи єдиної системи, що формує комплекс компетентностей, забезпечує узгодженість змісту й методик та логічну послідовність розвитку знань і навичок студентів.

- ✓ Якість освіти – створюється цілісна система забезпечення якості, де акредитація, моніторинг, аналіз кар'єрних траєкторій і зворотні зв'язки функціонують узгоджено, а дані постійно збираються, аналізуються й використовуються для коригувальних дій.

- ✓ Персонал – мотивація викладачів залежить від взаємодії в колективі, можливостей розвитку та відчуття внеску у спільну мету; утримання кадрів потребує системного аналізу факторів задоволеності й комплексних заходів для зміни культури організації.

- ✓ Цифрова трансформація – цифровізація розглядається як трансформація освітньої, наукової та управлінської екосистеми, що посилює взаємодію, обмін знаннями, створює нові можливості для інновацій тощо.

Цифрові технології є унікальним механізмом багатовимірного розвитку закладів вищої освіти. Вони забезпечують швидкий обмін знаннями та досвідом, сприяють адаптації онлайн-навчання, розвитку цифрових бібліотек і кампусів, відкривають доступ до інформації, яка раніше була привілеєм вузького кола науковців. Завдяки цифровим технологіям відбувається глобалізація наукового простору, динамічний розвиток академічної мобільності<sup>49</sup>.

Упровадження культури системного мислення у закладах вищої освіти стикається з низкою суттєвих бар'єрів, що мають як інституційний, так і культурно-академічний характер. Традиційна модель університетської освіти орієнтована на вузьку спеціалізацію, яка, з одного боку, забезпечує глибину знань у конкретній галузі, але з іншого – обмежує здатність до інтеграції знань і формування цілісного бачення складних соціальних та освітніх процесів. Вертикальна структура факультетів і кафедр, побудована за ієрархічним принципом, ускладнює горизонтальну координацію між різними освітніми та науковими підрозділами, що призводить до фрагментації освітнього середовища та знижує потенціал міждисциплінарної співпраці.

Системне мислення не існує ізольовано, а формує синергію у взаємодії з іншими дисциплінами. Педагогічна майстерність розвиває здатність критично осмислювати припущення й ментальні моделі; рефлексія допомагає усвідомлювати приховані переконання та долати обмеженість локального мислення; командне навчання створює середовище для колективного розвитку й синтезу різних перспектив; спільне бачення спрямовує системне мислення на досягнення значущих цілей. У такий спосіб воно постає осью дисципліною самонавчальної організації ЗВО, що надає іншим практикам цілісності та ефективності.

**Педагогічна майстерність** науково-педагогічних працівників ЗВО як самонавчальних організацій уможливорює перетворення їхнього освітньо-наукового потенціалу на реальні досягнення,

---

<sup>49</sup> Котуха, О.С., Фонарюк, О.Ю., & Коцан-Олинець, Ю.Я. (2022). Діджиталізація вищої освіти: пріоритети, виклики, завдання. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія право публічне управління та адміністрування*. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5746-2022-6-01-02>

усвідомлення власних переваг і зон розвитку, формування відповідальності за результати роботи й безперервне самовдосконалення тощо. Ключові складові педагогічної майстерності викладачів охоплюють: чіткість ціннісних орієнтирів і цілей, що забезпечує впевнене та послідовне прийняття рішень; здатність до саморефлексії й самопізнання, яка дозволяє усвідомлювати вплив особистісних характеристик на професійну діяльність; емоційну інтелігентність, що виявляється у вмінні слухати, розуміти мотивацію та керувати емоційними станами; креативність та інноваційне мислення, які сприяють пошуку нових методик і нестандартних рішень; системне бачення та критичне мислення, що допомагають аналізувати явища як взаємопов'язані системи, виявляти причини проблем і здійснювати критичну оцінку інформації. Ці процеси сприяють розвитку професіоналізму викладачів, визначають мотивацію студентів, інтеграцію науки в навчання та якість підготовки фахівців, що впливає на авторитет закладів вищої освіти.

Креативність науково-педагогічних працівників презентує інноваційні та творчі досягнення фахівців на різних етапах професійної діяльності й означає здатність створювати нові освітні продукти, досягати високих результатів завдяки реалізації інтелектуальних і творчих здібностей. У її структурі виокремлюються ключові компоненти – мотиваційний, гносеологічний, праксеологічний, операційний, комунікативний та акмеологічний, що формують кластери креативних компетентностей. Креативність постає як системна, багатофакторна інтегративна єдність знань, умінь, навичок взаємодії та ціннісних орієнтацій, яка забезпечує ефективну науково-дослідну діяльність, інноваційне оновлення освітнього процесу, розвиток критичного й інноваційного мислення, соціальної та професійної мобільності. Вона актуалізує потребу в самоосвіті, самодетермінації та здатності реагувати на змінні умови професійної діяльності<sup>50</sup>.

Вивчення та адаптація – готовність безперервно набувати нові знання та навички, адаптуватися до змін у своїй дисципліні та в суспільстві в цілому. У швидко змінюваному світі попередня

---

<sup>50</sup> Ілляхова, М.В. (2019). Структура креативності науково-педагогічного працівника. *Збірник наукових праць «Педагогічні науки»*. LXXXVII. 52-57. RL: <https://ps.journal.kspu.edu/index.php/ps/article/view/4227>

освіта вже не забезпечує достатньої бази знань на все життя. Науково-педагогічні працівники, які розвинули компетентність безперервного навчання, мають внутрішню мотивацію до пізнання, здатність визначати власні потреби в навчанні та знаходити ресурси для їх задоволення, готовність визнавати власне незнання та вчитися у студентів і колег.

Третя «компонентна технологія» – **моделі мислення (ментальні моделі)** – у педагогічному контексті можна визначити як імпліцитні теорії про сутність знання, процес навчання, природу інтелекту, роль викладача та студента, які функціонують переважно на неусвідомленому рівні, але детермінують педагогічні рішення, інтерпретації подій та реакції на виклики.

Самонавчальні ЗВО – це університети, інститути, які постійно адаптуються, оновлюють знання та методики, стимулюють студентів до самостійного навчання. Ментальні моделі самонавчальних ЗВО – це свого роду уявні конструкції, які допомагають зрозуміти, як має функціонувати університет, що здатний до самонавчання, адаптації та розвитку. Вони поєднують педагогічні, організаційні та психологічні підходи. У контексті самонавчального ЗВО вони визначають, як викладачі, студенти та адміністрація бачать процес навчання, взаємодію та розвиток. Такі моделі формують основу для особистісно-орієнтованої освіти, де враховуються індивідуальні потреби студентів, створюється психологічний комфорт і стимулюється пізнавальна активність. Ментальні моделі самонавчальних ЗВО включають<sup>51,52,53</sup>.

#### 1. *Модель студента-дослідника:*

---

<sup>51</sup> Гончарук, Н., & Онуфрієва, Л. (2022). Структурно-логічна модель освітньо-професійної підготовки психологів у сучасному інноваційному освітньому середовищі ЗВО. *Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології»*. 58. 26-42. <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2022-58.26-42>

<sup>52</sup> Потапчук, Т., Лякішева, А., & Черсак, О. (2022). Професійне самовдосконалення та самовиховання майбутніх викладачів ЗВО як наукова проблема. *Ввічливість. Humanitas*. 5. 61-67. DOI: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.5.9>

<sup>53</sup> Кравченко, О. (2023). Соціально психологічна підтримка ментального здоров'я учасників освітнього процесу в кризових ситуаціях (практичний досвід). *Social Work and Education*. 10. 1. 35-47. DOI: <https://doi.org/10.25128/2520-6230.23.1.4>

- студенти не просто споживають знання, а активно шукають, аналізують, створюють нові;

- формується культура самоосвіти та критичного мислення.

2. *Модель викладачів-наставників:*

- викладачі є не джерелом готових істин, а фасилітаторами і менторами, які допомагають студентам будувати власні знання;

- акцент на індивідуалізації навчання та психологічному комфорті.

3. *Модель відкритої системи:*

- ЗВО постійно взаємодіють з суспільством, бізнесом, наукою;

- освітній процес інтегрується з реальними викликами та практикою.

4. *Модель навчання через співпрацю*

- студенти працюють у командах, розвивають soft skills (комунікація, лідерство, креативність);

- важливим є не лише індивідуальний результат, а й колективне знання.

5. *Модель безперервного розвитку:*

- ЗВО самонавчальний тоді, коли він оновлює програми, методики та підходи відповідно до змін у світі;

- це вимагає від усіх учасників освітнього процесу гнучкості та готовності до змін.

У процесі перетворення академічної моделі ЗВО на самонавчальні організації ментальні моделі визначають цінності та культуру навчання, формують середовище активної участі студентів, забезпечують адаптивність до технологічних змін і суспільних викликів, підтримують гнучкість та конкурентність університетів у глобальному освітньому просторі. Вони створюють умови для самореалізації студентів, розвитку компетентностей, підвищення мотивації та залученості всіх учасників освітнього процесу. Короткий опис моделей самонавчальних ЗВО, що разом формують адаптивне освітнє середовище постійного розвитку студентів і викладачів, наведено у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

**Моделі самонавчальних ЗВО**

| <b>Модель</b>                   | <b>Ключові характеристики</b>                           | <b>Внесок у самонавчальний ЗВО</b>                      |
|---------------------------------|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| <i>Студенти-дослідники</i>      | Самоосвіта, критичне мислення, пошук нових знань        | Формує активну позицію студента, здатність до інновацій |
| <i>Викладачі-наставники</i>     | Фасилітація, індивідуалізація, менторство               | Допомагає студентам будувати власні освітні траєкторії  |
| <i>Відкрита система</i>         | Взаємодія з суспільством, бізнесом, наукою <sup>3</sup> | Інтегрує освіту з реальними викликами та практикою      |
| <i>Навчання через співпрацю</i> | Командна робота, розвиток soft skills                   | Розвиває комунікацію, лідерство, колективне знання      |
| <i>Безперервний розвиток</i>    | Оновлення програм, гнучкість, адаптація                 | Забезпечує актуальність і конкурентоспроможність ЗВО    |

*Джерело:* складено автором на основі опрацювання наукових праць українських дослідників<sup>54</sup>.

Ментальні моделі викладачів формуються через такі механізми як власний досвід навчання (більшість викладачів відтворюють моделі своїх учителів), академічну соціалізацію в процесі входження в дисциплінарну та інституційну спільноту, узагальнення обмеженого власного досвіду викладання.

Ментальні моделі виконують важливі когнітивні функції: забезпечують швидку орієнтацію в складних ситуаціях, дозволяють ефективно використовувати когнітивні ресурси, створюють відчуття стабільності та компетентності. Водночас вони можуть призводити до когнітивних упереджень, чинити опору інноваціям, нездатності

---

<sup>54</sup> Гончарук, Н., & Онуфрієва, Л. (2022). Структурно-логічна модель освітньо-професійної підготовки психологів у сучасному інноваційному освітньому середовищі ЗВО. URL: <https://journals.uran.ua/index.php/2227-6246/article/view/268354>; Потапчук, Т., Лякішева, А., & Черсак, О. (2022). Професійне самовдосконалення та самовиховання майбутніх викладачів ЗВО як наукова проблема. URL: <http://journals.vnu.volyn.ua/index.php/humanitas/article/view/325>; Кравченко, О. (2023). Соціально психологічна підтримка ментального здоров'я учасників освітнього процесу в кризових ситуаціях (практичний досвід). URL: <http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/28745/1/Kravchenko.pdf>

адаптуватися до нових контекстів та самообмеження професійного розвитку.

Накопичення людиною отриманих знань упродовж життя зводиться до конкретного досвіду, який у подальшому, знаходячи приклади для його підтвердження, стає основою світогляду. Будучи конкретно системою поглядів на життя, ментальні моделі дають можливість інтерпретувати різні ситуації, не витрачаючи сили на прийняття необхідних рішень<sup>55</sup>.

Успішна трансформація ментальних моделей вимагає не лише індивідуальних зусиль викладачів, а й системної інституційної підтримки: створення психологічно безпечного середовища, структурованих можливостей для колективної рефлексії, узгодження систем заохочення з новими моделями, моделювання бажаної поведінки лідерами. Трансформація ментальних моделей є не одноразовою подією, а постійним циклічним процесом професійного розвитку. Викладачі, які свідомо працюють зі своїми ментальними моделями, демонструють вищу адаптивність, педагогічну ефективність та стійкість до професійного вигорання.

Організаційні ментальні моделі – це колективно усвідомлювані, імпліцитні теорії про природу організації, її мету, функціонування та відносини з середовищем, які проявляються у різних вимірах діяльності закладів.

*Формальних  
структурах  
Неформальних  
практиках*



ієрархія, системи управління, процедури.



усталені способи дії, традиції, ритуали.

*Дискурси*



мова, метафори, наративи.

*Символах*



архітектура простору, церемонії, артефакти.

*Системах заохочення*



що цінується та винагороджується.

Моделювання організаційної структури уособлює проєктування системи управління, узгодженої з цілями та

---

<sup>55</sup> Коваленко-Кобилянська, І.Г. (2017). Вплив ментальних моделей на розвиток інтелекту в період геронтогенезу. *Проблеми сучасної психології*. 38. URL: <https://journals.uran.ua/index.php/2227-6246/article/view/156867/156205>

стратегією компанії. Воно визначає взаємозв'язки між підрозділами, розподіл функцій, відповідальності. Основні кроки охоплюють постановку цілей, аналіз чинної структури, опис функцій, вибір моделі, її оцінку, оптимізацію. Для ефективності застосовують спеціалізоване програмне забезпечення. Цей процес забезпечує адаптацію до ринкових змін, довгострокову стійкість організації<sup>56</sup>.

Організаційні ментальні моделі виконують функції координації без постійного узгодження, формування ідентичності та спільності, забезпечення ефективності через усталені рутини й надання сенсу подіям. Водночас вони можуть породжувати дисфункції: інерцію, сліпі зони, патологічні рутини та фрагментацію субкультур. Формування організаційної структури закладів не зводиться до формального вибору оптимального варіанта за єдиним критерієм. Це багатокритеріальна, кількісно-якісна проблема, що вирішується шляхом поєднання наукових методів аналізу й проектування зі суб'єктивною діяльністю керівників та експертів у процесі оцінки й прийняття організаційних рішень<sup>57</sup>.

Компонентна технологія «**формування спільного бачення**» у самонавчальному ЗВО узгоджує дії студентів, викладачів та адміністрації. В її основу покладено самоорганізацію, самоосвіту, інноваційні підходи, що забезпечують єдине уявлення про майбутнє закладу, мотивують учасників та формують спільну культуру ціложиттєвого навчання з чітким розумінням ролей у досягненні цілей.

У самонавчальних закладах вищої освіти спільні бачення постійно оновлюються відповідно до суспільних і технологічних змін. Їх формування ґрунтується на участі всіх сторін, діалозі, співпраці, спільних цінностях та місії, а також на гнучкості й адаптивності, що забезпечує конкурентоспроможність університетів у глобальному освітньому просторі. Самоосвіта постає як особистісна потреба у самовдосконаленні та як професійна компетентність, що потребує спрямування з боку

---

<sup>56</sup> Голей, Ю.М. (2025). Сучасні аспекти організаційного моделювання: світові тенденції та національний досвід України. *ECONOMICS: time realities*. 1(77). URL: <https://economics.net.ua/files/archive/2025/No1/80.pdf>

<sup>57</sup> Петренко, С.А. (2010). Порівняльний аналіз Моделей організаційних структур підприємства. ISSN 2074-5370. *Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму*. 1 (3). Т. 2. URL: <https://econforum.duan.edu.ua/images/PDF/2010/2/33.pdf>

викладачів; саме вони мають формувати навички самоосвіти студентів, які стають основою майбутньої майстерності й здатності творчо вирішувати професійні проблеми.

Формування спільного бачення є процесом педагогічного співробітництва, де викладачі, студенти й адміністрація разом створюють систему цінностей, цілей і стратегій. Це не лише управлінський інструмент, а й педагогічна технологія, що ґрунтується на діалозі, партнерстві та взаємній відповідальності. Педагогіка співробітництва передбачає співпрацю замість ієрархії, діалогічність, колективне конструювання знань, стимулює віру студентів у власні сили та право на помилки, а також довіру викладачів до інтелектуальних здібностей вихованців. Вона базується на принципах вимогливості й поваги до особистості, доброзичливості, авторитеті викладача, здатності генерувати нові ідеї та формувати соціальну активність. Урахування цих підходів дозволяє виховати всебічно розвинену, професійну й креативну особистість, здатну приймати відповідальні рішення у кризових ситуаціях і конкурувати на сучасному ринку праці, що й становить головну вимогу часу до закладів вищої освіти<sup>58</sup>.

У ЗВО як організаціях, що навчаються, педагогічне співробітництво проявляється у:

- ✓ діагностиці цінностей: виявлення того, що є важливим для студентів і викладачів;
- ✓ спільному формулюванні місії: створення бачення, яке відображає інтереси всіх учасників;
- ✓ інноваційних практиках: групові проекти, фасилітаційні сесії, студентське самоврядування;
- ✓ безперервному розвитку: бачення постійно оновлюється, враховуючи зміни у суспільстві та технологіях.

Перевагами педагогічного співробітництва як формування спільного бачення у самонавчальному ЗВО є зростання мотивації студентів (відчуття причетності до розвитку університету),

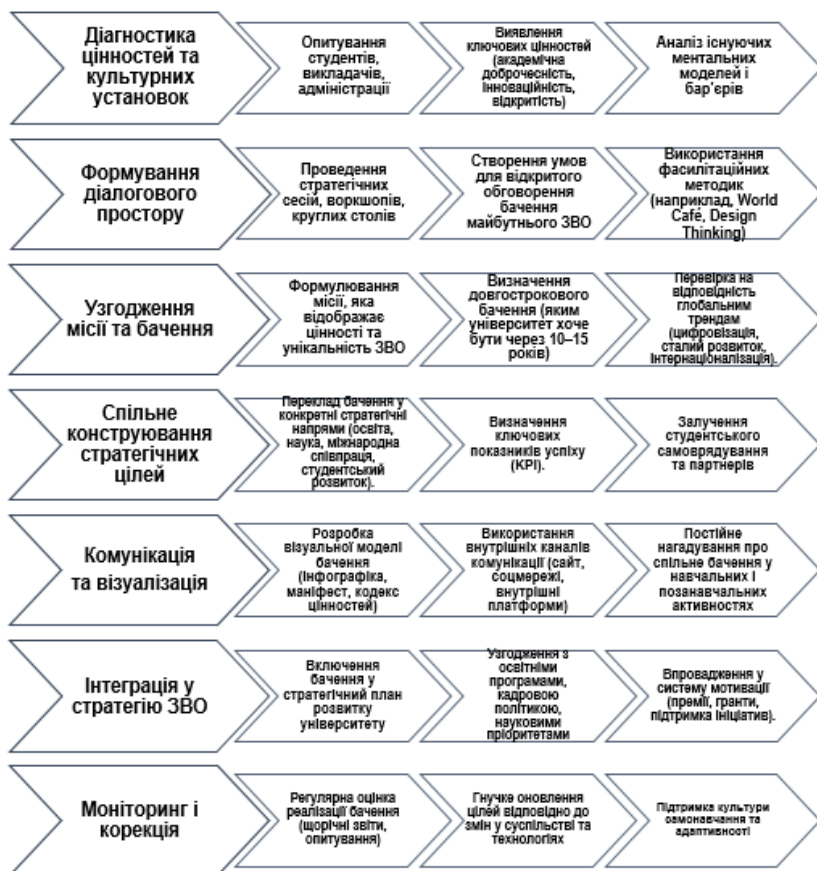
---

<sup>58</sup> Александрович, Т.З., & Малинка, М.М. (2019). *Педагогіка співробітництва як необхідна складова сучасних технологій навчання. Вища освіта у контексті інтеграції до європейського освітнього простору. Болонський процес і перспективи розвитку вищої освіти в Україні, Європі та світі.* URL: [https://er.knugd.edu.ua/bitstream/123456789/16093/1/Aleksandrovych\\_T.%2C\\_Malynka\\_M.\\_Pedagogy\\_of\\_cooperation\\_as\\_a\\_required\\_component\\_of\\_modern\\_teaching\\_technologies.pdf](https://er.knugd.edu.ua/bitstream/123456789/16093/1/Aleksandrovych_T.%2C_Malynka_M._Pedagogy_of_cooperation_as_a_required_component_of_modern_teaching_technologies.pdf)

формування культури довіри (викладачі та студенти стають партнерами), адаптивність ЗВО (спільне бачення дозволяє швидше реагувати на виклики).

Отже, спільне бачення у самонавчальних ЗВО – це результат педагогічного співробітництва, яке поєднує, зокрема, діалог, партнерство, колективну відповідальність.

На основі аналізу наукових праць нами створена покрокова модель формування спільного бачення у самонавчальному ЗВО (рис. 2.2).



*Рис. 2.2. Модель формування спільного бачення у самонавчальному ЗВО*

*Джерело: складено автором.*

Формування спільного бачення є динамічним і постійним процесом. Етапи, визначені у моделі, дозволяють ЗВО адаптуватися до нових викликів, зберігаючи при цьому узгодженість цінностей і стратегічних цілей. Кожен новий цикл стає сильнішим за попередній, бо враховує результати моніторингу та корекції.

Прикінцевою компонентною технологією самонавчальних ЗВО є «**командне навчання**» (Team-Based Learning, TBL). Коли команда навчається разом, тоді її учасники досягають найкращого результату. Наука будується на розмові. Взаємодія різних людей може привести до наукових відкриттів. Потенційно коефіцієнт розумового розвитку команди може бути вище, ніж будь якого його учасника окремо<sup>59</sup>.

Командне навчання – це стратегія кооперативного навчання та викладання, яка дозволяє дотримуватися структурованого процесу для підвищення залученості студентів та якості навчання студентів або слухачів. Вперше цей термін та концепція були популяризовані Ларрі Мікельсеном як освітня стратегія, яку він розробив для використання в академічних умовах. У самонавчальному ЗВО командне навчання стає механізмом колективного самонавчання, де студенти не лише засвоюють матеріал, а й створюють нові знання<sup>60</sup>.

Сучасні заклади вищої освіти функціонують в умовах безпрецедентних викликів, що вимагають не лише індивідуалізації професійного розвитку викладачів, а й формування колективної здатності до навчання та адаптації. Водночас традиційна організація роботи у ЗВО характеризується індивідуалізмом педагогічної практики, формалізацією колективних зустрічей та відсутністю структурованих процесів командного навчання.

У процесі командного навчання у самонавчальному ЗВО студенти працюють у малих групах для вирішення завдань, обміну знаннями та формування колективного бачення. Воно є ключовим інструментом розвитку критичного мислення, soft skills і культури співпраці. Основними етапами командного навчання є:

---

<sup>59</sup> Зименкова, А. (2023). Командне навчання – найефективніший розвиток. URL: <https://surl.ln/qshquk>

<sup>60</sup> Командне навчання. Матеріал з Вікіпедії. URL: <https://surl.ln/namsjz>

- ✓ попередня індивідуальна підготовка (студенти самостійно опрацьовують матеріал);
- ✓ перевірка готовності в команді (виконується тестування чи обговорення, щоб усі учасники мали однаковий рівень розуміння);
- ✓ командні завдання (групи розв'язують складні проблеми, що вимагають колективного мислення);
- ✓ зворотний зв'язок і рефлексія (викладач і студенти аналізують результати, роблять висновки).

Серед переваг використання командного навчання для освітнього процесу самонавчальних ЗВО слід виділити формування спільного бачення, розвиток soft skills, адаптивність, підвищення мотивації (рис. 2.3).



*Рис. 2.3 Переваги використання командного навчання для освітнього процесу самонавчальних ЗВО*

*Джерело: складено автором.*

Командне викладання – це новий досвід для педагогів, які готові до інновацій. Використання такої моделі навчання вимагає, передусім, готовності до змін самих педагогів, підтримки адміністрації закладу освіти, адже, окрім перерозподілу обов'язків між працівниками освіти, можливі зміни в оформленні документації, зміни в розкладі занять, додаткові витрати на забезпечення освітнього процесу, чіткого планування і узгодження дій під час освітнього процесу між педагогами та здійснення необхідних

пристосувань навчальних видів діяльності тощо. Тобто, це така модель навчання, де педагоги працюють разом: планують, організовують, викладають, інструктують, оцінюють одночасно одних і тих самих учнів в єдиному фізичному просторі<sup>61</sup>.

Командне навчання у закладах вищої освіти уособлює процес формування колективного інтелекту через діалог, дискусію та рефлексію, що перевищує суму індивідуальних знань і потребує психологічної безпеки, рівності голосів та здатності призупиняти оцінювання. Команда у сучасному дискурсі розглядається як цілісний організм і спільність, що забезпечує відчуття причетності, ідентифікацію та високий енергетичний потенціал, а командна форма організації педагогічної діяльності передбачає об'єднання викладачів у колектив, здатний на саморегуляцію та оперативне вирішення як загальних завдань закладу, так і професійних проблем кожного його члена. У цій системі особливе значення має командне лідерство, орієнтоване на продуктивність, співпрацю та децентралізацію рішень, що ґрунтується на колегіальних відносинах і характеризується наявністю управлінської команди, спільним виконанням управлінських функцій, матричною структурою, ефективною взаємодією, ресурсним забезпеченням (матеріально-технічним, інформаційним, фінансовим)<sup>62</sup>.

Розвитку командного лідерства в закладі освіти сприятиме реалізація моделі, яка передбачає втілення цільового, змістовного, організаційного, результативного компонентів з урахуванням змін зовнішнього та внутрішнього середовища. Розвиток управлінських команд здійснюється під впливом факторів освітнього середовища закладу освіти, пов'язаних із цільовими орієнтаціями, соціально-психологічною підтримкою, запровадженням ряду дій та заходів щодо командоутворення та розвитку лідерства, створенням комфортних умов їх функціонування (Г. Полякова, І. Даниленко).

Для командного навчання в ЗВО є важливими наступні п'ять форматів: діалогічні сесії кафедри (щомісячні дослідження

---

<sup>61</sup> Кривонос, М.П. (2025). Team teaching або командне викладання. *Science and Information Technologies in the Modern World*. DOI: <https://doi.org/10.70286/isu-01.10.2025>

<sup>62</sup> Полякова, Г.А., & Даниленко, І.С. (2022). Розвиток командного лідерства в освітньому середовищі закладу освіти. *Педагогічні науки*. Збірник наукових праць. Випуск 92. URL: <https://ps.journal.kspu.edu/index.php/ps/article/view/4340/3837>

припущень), Action Learning Sets (взаємна підтримка у викликах), peer observation (навчання через спостереження), спільноти практики (поглиблення у спільній темі), рефлексивні практикуми (колективне осмислення періоду). Кожен формат виконує специфічну функцію у розвитку колективної здатності до навчання.

Головними бар'єрами командного навчання в українському контексті виступають культурні (індивідуалізм педагогічної практики, ієрархія), комунікаційні (плутанина діалогу та дискусії, домінування окремих голосів), організаційні (брак часу, відсутність підтримки адміністрації) аспекти. Подолання вимагає комплексного підходу на індивідуальному, груповому та системному рівнях.

Технологічні платформи (Teams, Moodle) розширюють можливості командного навчання через асинхронну взаємодію та подолання географічних обмежень, але не замінюють живого діалогу та емоційного з'єднання, критичних для психологічної безпеки.

Для формування самонавчальної організації вчені та практики рекомендують провести аналіз ситуації за блоками:

1. Аналіз організації (самонавчальна чи ні? Чи наявні окремі елементи?)
2. Аналіз компетенцій персоналу (відповідає чи ні?)
3. Навчання дисциплінам (чому слід навчитися?)
4. Застосування знань (як використовується те, чому навчилися?)
5. Підведення підсумків і початок нового циклу<sup>63</sup>.

Командне навчання є необхідною умовою трансформації ЗВО у самонавчальні організації, здатні до постійної адаптації та інновацій. Інвестиції у розвиток командного навчання – це інвестиції у довгострокову життєздатність та конкурентоспроможність університету.

Успішна трансформація закладів вищої освіти у самонавчальні організації потребує комплексного підходу, що охоплює розвиток організаційної культури, ефективне управління людськими ресурсами, формування компетентностей науково-педагогічних працівників, впровадження сучасних

---

<sup>63</sup> Коба, Н., & Соколенко, І. Ю. (2017). Феномен самонавчальних організацій в економіці знань. *Підприємництво та інновації*, 4, 69-74. URL: <http://www.ei-journal.in.ua/index.php/journal/article/view/114>

технологій. Пріоритетними напрямами є інвестиції у професійний розвиток персоналу, створення умов для колаборації та інновацій, запровадження систем управління знаннями й культивування лідерства служіння, які мають стати стратегічними орієнтирами діяльності ЗВО у найближчій перспективі.

## **2.2. Організації, що навчаються, в Україні та зарубіжжі**

Концепція організацій, що навчаються, вже давно стала важливим трендом у світовій практиці управління. Вони базуються на неперервному оновленні знань і професійних навичок працівників, що відповідає ідеї безперервного навчання протягом життя, визнаної ЮНЕСКО запорукою сталого розвитку людства. У країнах із розвинутою економікою концепція організації, що навчається, реалізується через корпоративні університети та освітні платформи (General Electric, Procter & Gamble, Walt Disney Company), системи безперервного навчання персоналу, що інтегрують тренінги, стажування, вебіари, дистанційні курси, культуру continuous learning, де навчання визнається цінністю на всіх рівнях організації, командне навчання та розвиток soft skills, що забезпечують гнучкість і здатність до інновацій. Зарубіжні компанії демонструють, що навчальна організація – це не лише інструмент підвищення кваліфікації, а й модель стратегічного розвитку, яка дозволяє швидко адаптуватися до змін ринку, формуючи корпоративну культуру із спільним баченням і системним підходом до розвитку.

В Україні ідея організацій, що навчаються, поступово інтегрується у практику управління та освіти. Основними тенденціями цього процесу є зростання ролі безперервного навчання у професійному розвитку працівників, що відповідає рекомендаціям ЮНЕСКО, поширення корпоративного навчання у великих компаніях та освітніх установах (вебіари, тренінги, партнерство з університетами), акцент на формуванні корпоративної культури, де навчання визнається позитивним явищем і підтримується системою мотивації, адаптація міжнародних практик до українських умов, зокрема у сфері вищої освіти, де університети прагнуть стати самонавчальними організаціями.

Організаційною формою самонавчальної організації є корпоративний університет як внутрішній підрозділ корпорації, де здійснюється навчання та підвищення кваліфікації працівників, відбувається формування компетентностей, потрібних для досягнення корпоративних цілей організації. Корпоративні університети характеризуються високою динамікою змін освітніх стандартів, що відповідає вимогам прискореного відтворення масштабних і безперервних інновацій. А зв'язок науки, освіти, виробництва й управління все більшою мірою сприяє подальшому розвитку самонавчальної організації<sup>64</sup>.

Успішне функціонування організацій, що навчаються, часто залежить від формування корпоративної культури, яка підтримує навчання на всіх рівнях, мотивації співробітників до саморозвитку та гнучкості у прийнятті змін. У їх розвитку фундаментальними принципами є саме принципи, запропоновані П. Сенге. Водночас їх необхідно доповнити новими (або додатковими) принципами, заснованими на новітній парадигмі управління організаціями, що дозволить розширити можливості самонавчальних організацій<sup>65</sup>:

- використання швидкого процесу інформатизації та інтелектуалізації суспільства;
- вирішення проблеми мінімізації викривлення інформації шляхом оптимізації інформаційних потоків;
- фокусування на часовому факторі для можливості прогнозувати управлінські рішення;
- спрямування на гнучкість, що означає здатність організації як відкритої системи до трансформації будь-якого типу з прагненням підтримувати гнучкий динамічний баланс в рамках єдиного цілого, заснованого на адаптації або прогресивному розвитку через механізми самоідентифікації, саморозвитку та інтегративності;

---

<sup>64</sup> Хілуха, О.А. (2018). Самонавчальна корпорація: особливості та організаційні форми. *Бізнес Інформ.* 3. 359-363. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf\\_2018\\_3\\_58](http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2018_3_58)

<sup>65</sup> Островська, Г.Й., Шерстюк, Р.П., Ціх, Г.В., Дем'янишин, В.Г., Данилюк-Черних, І.М. (2021). Концептуальні засади побудови самонавчальних організацій. *Наукowyi Visnyk Natsionalnoho Hirnychoho Universytetu.* 3. 167-172. URL: <https://nvngu.in.ua/index.php/uk/avtoram-i-chitacham/1867-ukrcat/arkhiv-zhurnalu/2021/zmist-3-2021/5920-167>

➤ створення механізму подолання концепції «колективної пам'яті» шляхом надання пріоритету горизонтальним зв'язкам між підрозділами;

➤ розвиток комунікаційної компетентності, спрямованої на розвиток здатності розуміти, засвоювати та ділитися знаннями.

Основними принципами розвитку організацій, що навчаються, як у світі, так і в Україні, є вдосконалення особистої майстерності співробітників, створення спільного бачення цілей і перспектив розвитку, активне групове навчання, усвідомлення й трансформація «ментальних моделей», а також системне бачення усієї організації як єдиного живого організму. Ці принципи дають змогу організаціям швидко реагувати на зовнішні виклики, впроваджувати інновації й підвищувати конкурентоспроможність у нестабільних ринкових умовах.

Самонавчальна організація, яка має низку нових конкурентних переваг з пріоритетним інноваційним вектором розвитку характеризується такими особливостями як спільне бачення, що формується її окремими членами, при цьому індивідуальне бачення інтегрується з організаційним, тоді як організаційне бачення та місія трансформуються внаслідок самонавчання та безперервного розвитку; індивідуальне навчання трансформується у колективне через діалог, що потребує підтримки корпоративної культури та організаційної структури; забезпечується збалансоване поєднання навичок та орієнтованого на розвиток навчання в межах культури, що стимулює навчання, за наявності гнучких структур із потенціалом до змін; співробітники застосовують системне мислення для ідентифікації та вирішення проблем<sup>66</sup>.

Життєвий цикл організації, що навчається, суттєво відрізняється від традиційного. Замість п'яти фаз (становлення, ріст, стабільність, занепад, трансформація), він складається з чотирьох: становлення, ріст, стабільність і постійна трансформація, що відображає здатність організації безперервно адаптуватися і оновлювати знання персоналу. Управління персоналом у таких

---

<sup>66</sup> Островська, Г.Й., Шерстюк, Р.П., Ціх, Г.В., Дем'янишин, В.Г., Данилюк-Черних, І.М. (2021). Концептуальні засади побудови самонавчальних організацій. *Naukovyi Visnyk Natsionalnoho Hirnychoho Universytetu*. 3. 167–172. DOI: <https://doi.org/10.26565/2524-2547-2021-61-03>

організаціях орієнтоване на планування кар'єри, мотивацію до навчання, створення сприятливої корпоративної культури і виховання лояльності, що знижує плинність кадрів і стимулює розвиток талантів. Це особливо актуально в умовах швидких змін, коли знання застарівають за період до 5 років і вимагають постійного оновлення.

Порівняльний аналіз самонавчальних і традиційних організацій виразно говорить про переваги the learning organization у сучасному світі. Відмітними ознаками і перевагами організації в якості інтегратора інтелектуального потенціалу («розумної організації») є такі: економія трансакційних витрат, пов'язаних з використанням ринкового механізму залучення знань та інформації; інформація, аналіз, знання, комунікація, що слугує припливу і доступності знань; менеджмент знань; партнерство, що розуміється як взаємне навчання і розвиток знань; синергія: додана вартість колективного знання; культура знань: система, що підтримує ефективне використання інтелектуального потенціалу та безперервне примножування і вдосконалення інтелектуального капіталу підприємства; організаційний розвиток як накопичення суб'єктом господарювання ознак само-навчальної організації: інновації, зовнішні і внутрішні мережі. Таким чином, традиційні організації ґрунтуються на владі та її розподілі, а самонавчальні – на лідерстві<sup>67</sup>.

Концепція організацій, що навчаються, набувають особливої ваги у сфері вищої освіти, де постійне оновлення знань і професійних компетентностей науково-педагогічних працівників є ключем до якісного освітнього та наукового процесу. Вища школа як складна організація, що функціонує в умовах швидких змін технологій, суспільних викликів і потреб ринку праці, має бути здатною до безперервного навчання і трансформації.

Відомі зарубіжні університети і академії успішно впроваджують принципи організації, що навчається, шляхом створення внутрішніх освітніх платформ, корпоративних університетів для викладачів і дослідників, а також активної співпраці з провідними науково-освітніми інститутами. Такі освітні

---

<sup>67</sup> Островська, Г.Й. (2021). Самонавчальна організація: нова управлінська парадигма. *Соціальна економіка*, 61, 26-41. DOI: <https://doi.org/10.26565/2524-2547-2021-61-03> <https://periodicals.karazin.ua/soceconom/article/view/17696>

структури сприяють формуванню спільного бачення розвитку, колективному навчанню, вдосконаленню особистої майстерності та системному мисленню серед усіх учасників освітнього процесу.

Особливістю українського контексту розвитку організацій, що навчаються, є те, що цей процес відбувається в умовах економічної нестабільності та обмежених ресурсів. Це зумовлює потребу у гнучких формах навчання (онлайн-курси, дистанційні стажування, партнерські програми), які дозволяють поєднувати професійну діяльність із розвитком компетентностей.

В Україні ідея університету, що навчається, набуває актуальності під тиском глобальних трендів та внутрішніх трансформацій. Українські ЗВО поступово переходять від ролі «трансляторів знань» до ролі «центрів створення інновацій та розвитку людського капіталу».

Чинниками та явищами, що впливають на розвиток самонавчальних ЗВО в Україні є, насамперед, *євроінтеграційні процеси*, які стимулюють ЗВО до гнучкості та самовдосконалення через необхідність відповідати стандартам європейського освітнього простору (ESG), вимогам національної системи акредитації та зростаючій університетській автономії; *вплив війни*, адже повномасштабне вторгнення стало потужним каталізатором змін, прискоривши цифрову трансформацію (масовий перехід на дистанційне та змішане навчання), актуалізувавши розробку програм психологічної підтримки та змусило адаптувати освітні програми до потреб воєнного часу й повоєнної відбудови; *цифровізація освіти*, яка активувала впровадження систем управління навчанням (LMS), масових відкритих онлайн-курсів (MOOCs) та електронних ресурсів в освітній процес; *запит нового покоління*, що характеризується вимогою сучасних студентів до використання в освітньому процесі більш гнучких освітніх траєкторій, практичної орієнтації та розвиток «м'яких навичок» і як наслідок перегляд університетами змісту і форм навчання.

Ефективний обмін і засвоєння знань, а також формування здатності до саморозвитку забезпечує процес навчання, що передбачає чітке визначення мети, ключових учасників, відповідальних за створення умов, організацію, контроль, оцінку результатів. Усі учасники мають сприяти трансформації знань, зосереджуючи зусилля на головному етапі їх перетворення. Ефективність управління знаннями підтверджується результатами

їх створення й нарощення, а поступове формування здатності до самоосвіти визначає потенціал генерування ідей, залежний від складності завдань. Успішне навчання ґрунтується на постійному оновленні циклів, формуванні та переформуванні інтелектуальних моделей, ефективному обміні знаннями й навичками, що сприяє розвитку колективного інтелекту, а також на стабільності кадрового складу, яка забезпечує цілісність організації, розвиток її колективної пам'яті<sup>68</sup>.

У провідних університетах світу (MIT, Harvard, Oxford, Stanford) концепція «самонавчальної організації» розвивається вже кілька десятиліть. Основою виступає стратегія навчання впродовж життя (Lifelong Learning), а також орієнтація на інноваційність та міждисциплінарність. Ключовими особливостями їхнього підходу до цієї стратегії є:

- ✓ університетські центри розвитку: створення власних освітніх хабів, центрів педагогічної досконалості та корпоративних університетів;

- ✓ технології навчання: активне використання штучного інтелекту, мікронавчання, дистанційних платформ та гейміфікації освітнього процесу;

- ✓ культура відкритого діалогу: стимулювання міждисциплінарної співпраці та академічної мобільності;

- ✓ фокус на «м'яких навичках»: розвиток лідерства, комунікації, емоційного інтелекту студентів і викладачів поряд із професійними компетентностями.

Західні університети розглядають інвестиції в навчання не як витрати, а як стратегічну умову лідерства в глобальній освітній і науковій конкуренції.

На заваді впровадження ідеї самонавчальної організації для українських ЗВО стають такі фактори як недостатнє фінансування (обмеженість ресурсів на наукові дослідження, оновлення матеріально-технічної бази та гідну мотивацію викладачів), академічний консерватизм (опір змінам з боку частини академічної спільноти, що вповільнює впровадження інноваційних практик), бюрократизація (надмірна кількість формальних процедур, що

---

<sup>68</sup> Островська, Г. Й. (2021). Самонавчальна організація: нова управлінська парадигма. *Соціальна економіка*, 61, 26-41. DOI: <https://doi.org/10.26565/2524-2547-2021-61-03>

часто стає на заваді швидким та ефективним змінам), «відтік мізків» (еміграція талановитих науковців, викладачів та студентів, що створює ризики для збереження та розвитку наукових шкіл).

Попри ці труднощі, трансформація українських університетів у модель «ЗВО, що навчається» є безальтернативним шляхом для забезпечення їхньої конкурентоспроможності, інтеграції в європейський освітній простір та ефективної участі у відновленні України.

В організаціях, що навчаються, результати навчання не обмежуються тим, що працівники стають більш професійними. За допомогою навчання співробітників, завдяки груповим методам роботи самі організації стають більш гнучкими та адаптивними, відповідно до нових обставин свого функціонування й розвитку. Через навчання співробітників змінюється і вдосконалюється сама організація – її цілі, компетенції, корпоративна культура. Для успіху організації, що навчається, дуже важливою є командна динаміка, об'єднання сильних рис кожного співробітника заради загального результату, чим і пояснюють переваги таких організацій у сучасних нестабільних умовах. Крім того, організації, що навчаються, мають вищу конкурентоздатність, адже легко адаптуються до швидко змінюваних умов ринку. Проте головним правилом тут має стати безперервність у навчанні, так звана культура continuous learning, при цьому однакова для всієї організації, від дирекції до простих співробітників<sup>69</sup>.

Вітчизняні заклади вищої освіти також все більше орієнтуються на практики безперервного професійного розвитку персоналу. Проте, на відміну від великих міжнародних університетів, багато українських ЗВО стикаються з викликами в організації системної освіти для викладачів та науковців. Необхідно створення мотиваційних систем, розвитку корпоративної культури, що цінує навчання, а також гнучких форматів підвищення кваліфікації: тренінги, вебінари, стажування, колаборативні проекти.

Однак, незважаючи на те, що самонавчальні організації

---

<sup>69</sup> Жолонко, Т. (2020). Організація, що навчається: світовий досвід та українські реалії. *Галицький економічний вісник*. 5 (66). URL: [https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/33391/2/GEB\\_2020v66n5\\_Zholonko\\_T-Learning\\_organization\\_162-169.pdf](https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/33391/2/GEB_2020v66n5_Zholonko_T-Learning_organization_162-169.pdf)

відповідають вимогам економіки знань, їхня структура породжує низку суперечностей. Висока унікальність людських ресурсів посилює залежність від носіїв інтелектуального капіталу та підвищує транзакційні витрати на залучення кадрів. Накопичення особистісного інтелектуального капіталу потребує його «закріплення» в межах організації, що вимагає додаткових, не завжди окупних витрат. Часто замість інвестування у навчання окремих груп організації перекладають навантаження на інших працівників.

Життєвий цикл ЗВО як організацій, що навчаються, ґрунтується на постійному оновленні компетентностей викладачів, що забезпечує їх адаптивність до викликів науки, освіти й суспільства. Управління персоналом має підтримувати кар'єрний розвиток, стимулювати інновації та формувати культуру співпраці й лояльності, зменшуючи відтік кадрів і підвищуючи якість освітніх послуг. Концепція організацій, що навчаються, є стратегічним інструментом інтеграції інновацій у професійний розвиток, менеджмент і конкурентоспроможність національної освіти та науки.

Налагоджена система навчання в організаціях, що навчаються, маючи безпосередній доступ до отримання інформації, обумовлює формування креативного середовища й виявлення (побудови) нових компетенцій, що дає змогу організаціям здійснювати види діяльності (функції), які не виконувалися ними раніше (або виконувалися на якісно нижчому рівні)<sup>70</sup>.

У контексті проблеми професійного та особистісного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти як організацій, що навчаються, Т. Жолонко виокремлює низку ключових засад, які визначають зміст і спрямованість цього процесу:

1. Планування кар'єри персоналу – навчання передбачає прикладний аспект, тобто застосування отриманих знань на практиці. Саме тому для ефективного засвоєння нових знань співробітникам необхідно чітко розуміти перспективи та напрями свого кар'єрного росту, які відкриваються внаслідок отримання

---

<sup>70</sup> Островська, Г.Й. (2021). Самонавчальна організація: нова управлінська парадигма. *Соціальна економіка*, 61, 26-41. DOI: <https://doi.org/10.26565/2524-2547-2021-61-03>

додаткової освіти.

2. Гнучка і прозора система мотивації – система виплати грошових винагород, що надаються підприємством у вигляді заробітної плати або фінансових бонусів, повинна бути чіткою і зрозумілою для співробітників. Адже саме наявна в організації система стимулювання може стати найвагомішим аргументом для запровадження змін на основі отриманих співробітниками знань.

3. Формування корпоративної культури, в якій додаткова освіта є престижним і позитивним явищем – вагомий вплив на людину здійснює її оточення та формування позитивного до навчання середовища на підприємстві значно полегшить не тільки сам процес отримання знань, але й запровадження необхідних змін. Адже не завжди зміни та інновації позитивно сприймаються працівниками.

4. Плекання лояльності персоналу є ключовим чинником розвитку організації, що навчається. Атмосфера довіри, корпоративний дух, спільні цінності зменшують ризик втрати інвестицій у навчання й запобігають переманюванню кадрів конкурентами. Лояльність, підкріплена належними умовами праці й мотивацією, допомагає утримати цінних співробітників, забезпечити стабільність кадрового складу.

5. Концепція управління талантами увиразнює весь персонал як потенційні таланти – реалізовані чи приховані. Її сутність полягає у ставленні до кадрів як до носіїв цінного потенціалу та пошуку ефективних механізмів мотивації й стимулювання. Для організації, що навчається, це означає розкриття можливостей кожного співробітника або оновлення кадрового складу за потреби<sup>71</sup>.

Закладам вищої освіти важливо інтегрувати принципи навчальної організації у власну стратегію розвитку для вдосконалення освітніх, наукових та управлінських процесів, заохочення викладачів, студентів та адміністративного персоналу до здобуття нових знань, критичного мислення й застосування інноваційних практик. Така модель дозволяє ЗВО швидко забезпечити професійний і особистісний розвиток науково-педагогічних працівників, створити умови для інновацій, підвищити

---

<sup>71</sup> Жолонко, Т. (2020). Організація, що навчається: світовий досвід та українські реалії. *Галицький економічний вісник*. 5 (66). URL: [https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/33391/2/ГЕВ\\_2020v66n5\\_Zholonko\\_T-Learning\\_organization\\_162-169.pdf](https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/33391/2/ГЕВ_2020v66n5_Zholonko_T-Learning_organization_162-169.pdf)

адаптивність до викликів часу, інтегруватися у світовий освітній простір. Як показує світовий досвід системний підхід та інвестиції в інтелект є запорукою конкурентоспроможності.

Порівняльні аспекти розвитку університетів як організацій, що навчаються, в Україні та за кордоном, представлені у таблиці 2.2.

*Таблиця 2.2*

***Порівняльні аспекти розвитку університетів  
як організацій, що навчаються, в Україні та за кордоном***

| <b>Аспект</b>     | <b>Україна</b>                                                                                                          | <b>Зарубіжжя</b>                                                                                               |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Початок розвитку  | Активізація з початку 2000-х, особливо з розвитком ІТ та євроінтеграційних процесів; значне прискорення після 2022 року | З кінця XX ст.; провідні університети світу десятиліттями працюють у цій парадигмі.                            |
| Фокус             | Цифровізація, адаптація до кризових умов, студентоцентрованість, підтримка під час війни                                | Інновації, міждисциплінарність, глобальна мобільність, lifelong learning.                                      |
| Форми реалізації  | LMS-платформи, онлайн-курси, гнучкі програми, проектна діяльність, мікрокваліфікації                                    | Корпоративні університети, центри педагогічної досконалості, інноваційні кампуси, масштабні дослідницькі хаби. |
| Роль викладача    | Поступовий перехід від «транслятора знань» до ментора та фасилітатора                                                   | Викладач як дослідник, ментор, інноватор; високий рівень академічної автономії.                                |
| Виклики           | Недостатнє фінансування, бюрократія, консерватизм, відтік кадрів                                                        | Висока конкуренція між університетами, потреба постійного оновлення інфраструктури, дороговизна освіти.        |
| Результати/тренди | Формування більш гнучких освітніх траєкторій, розвиток цифрових компетентностей, інтеграція в Європейський простір      | Лідерство у світових рейтингах, формування інноваційних екосистем, глобальна привабливість для студентів.      |

*Джерело:* складено автором.

Імплементація концепції самонавчальних організацій увиразнює підвищення їх конкурентних переваг на національному та міжнародному ринках у контексті стратегічного підходу, оскільки передбачає динамічне формування моделей компетенцій на основі ефективного використання інтелектуального потенціалу, гарантує високу гнучкість і прогнозовану адаптивність до мінливого ринкового середовища.

У зарубіжних країнах організації, що навчаються, стали нормою корпоративного управління та основою конкурентоспроможності. В Україні ж ця концепція лише формується, але вже демонструє значний потенціал у сфері освіти та бізнесу.

Таким чином, розвиток організацій, що навчаються, в Україні та світі ґрунтує спільні підходи та принципи. Водночас українські реалії диктують необхідність адаптації до національних економічних, соціальних і культурних умов, що обумовлює специфіку застосування інноваційних практик професійного розвитку персоналу у закладах вищої освіти та промисловості.

### **2.3. Роль ЗВО як організацій, що навчаються, у професійному та особистісному розвитку науково-педагогічних працівників**

Сучасна вища освіта функціонує в умовах безперервних трансформацій, зумовлених глобалізацією, цифровізацією та підвищеними вимогами до якості освітніх послуг. У цьому контексті заклади вищої освіти трансформуються в організації, що навчаються, де професійний розвиток науково-педагогічних працівників стає стратегічним пріоритетом інституційного розвитку. ЗВО як самонавчальні організації створюють середовище, де професійний розвиток науково-педагогічних працівників є постійним процесом, інтегрованим у щоденну діяльність. ЗВО як організації, що навчаються, формують спеціалізоване середовище, яке стимулює розвиток особистісних та професійних якостей викладачів. Вони створюють умови для систематичного підвищення кваліфікації через участь у тренінгах, семінарах, конференціях, обміні досвідом і науково-дослідній діяльності. Таке середовище підтримує культуру безперервного навчання, сприяє саморефлексії та самовдосконаленню.

Роль закладів вищої освіти як організацій, що навчаються, у професійному та особистісному розвитку науково-педагогічних працівників надважлива і багатогранна. Заклади вищої освіти є:

- майданчиками безперервного академічного та професійного розвитку, де науково-педагогічні працівники не лише передають знання студентам, а й постійно розвивають власні компетенції, впроваджують інноваційні підходи та адаптуються до сучасних викликів у галузі освіти і науки;

- центрами розробки й впровадження інноваційних практик, таких як командне навчання, дистанційні і гібридні формати освіти, цифрові платформи для професійного зростання та наукової діяльності;

- рушіями модернізації освітніх програм, що сприяє підвищенню конкурентоспроможності викладачів на національному і міжнародному ринках праці;

- осередками, що забезпечують платформу для розвитку критичного мислення, педагогічної майстерності, інноваційних методів навчання та міждисциплінарної співпраці і сприяють формуванню комунікативних, лідерських і управлінських навичок, необхідних для ефективної роботи в динамічному академічному середовищі та управлінні освітніми процесами.

Важливо, що ефективний професійний розвиток характеризується:

- контекстуалізацією – пов'язаністю з реальними викликами викладацької практики (програми розвитку фокусуються на вирішенні конкретних педагогічних проблем, з якими стикаються викладачі у своїй дисципліні);

- колаборативністю – здійсненням у професійних навчальних спільнотах (Professional Learning Communities) (викладачі, які регулярно беруть участь у PLCs, демонструють вищі показники ефективності навчання студентів);

- системністю – тривалістю з можливістю практики, зворотного зв'язку та коригування (ефективні програми передбачають 6-12 місяців активної участі замість одноразових воркшопів).

Заклади вищої освіти як організації, що навчаються, сприяють розвитку системного мислення, спільного бачення розвитку. Вони стимулюють групове навчання, співпрацю між викладачами, що підвищує якість педагогічної діяльності, наукових

досліджень тощо. Спільне навчання допомагає впроваджувати кращі освітні практики, розвивати професійні мережі і адаптуватися до змінних умов освітнього середовища. Важливого значення набуває педагогіка партнерства, що розглядається як інноваційний підхід до організації освітнього процесу у закладах освіти різних типів. Вона забезпечує гуманістичний, творчий формат взаємодії між викладачами й студентами, сприяє розвитку академічної культури співробітництва, розвитку професійної компетентності науково-педагогічних працівників. Запровадження оновленого змісту освіти у рамках ініціатив з особистісно-професійного зростання акцентує увагу на необхідності шанобливого ставлення до всіх учасників освітньої взаємодії<sup>72</sup>, створення умов для їхнього саморозвитку й самореалізації.

Науковці виділяють певні аспекти щодо самоорганізації, саморозвитку та самовдосконалення науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти, які прагнуть до самовдосконалення. Зупинимось на них більш детально. Перший аспект – це здатність до самовдосконалення й самоорганізації, яка є ключовою якістю й необхідною компетентністю сучасного викладача, що дозволяє ефективно навчатися й керувати власною пізнавальною діяльністю й саморозвитком. Другий аспект – підвищення здатності до самоорганізації та самовдосконалення сприяє залученню викладача до активної участі в розробці й проведенні наукових заходів, майстер-класів, тренінгів, а також постійного прагнення до активної роботи над власними проєктами. Третім аспектом є формування здатності до самоорганізації та самовдосконалення, що вимагає підтримки з боку освітнього середовища. Заклади вищої освіти, професорсько-викладацький склад мають створювати сприятливі умови для розвитку зазначеної компетентності шляхом «озброєння» викладачів усіма необхідними засобами та технологіями для здійснення освітнього процесу, а науково-педагогічні працівники у свою чергу мають ставити цілі, планувати свою роботу, організовувати час, контролювати прогрес, оцінювати свої досягнення тощо, що даватиме стимул до постійного самостійного визначення й оцінювання результатів

---

<sup>72</sup> Юрченко, О. (2022). Педагогіка партнерства як передумова ефективної взаємодії учасників освітнього процесу. *Modern engineering and innovative technologies*. 23/2. DOI: <https://doi.org/10.30890/2567-5273.2022-23-02-010>

власних дій, аналізу своїх думок, емоцій, переживань тощо. Четвертий аспект – розробка структурованої програми з дисциплін професійного циклу, в яких передбачено й можливості для самостійного вдосконалення, власного професійного зростання: навчальні модулі, проєкти, практичні завдання, які вчать визначати цілі, організовувати власну навчальну діяльність, аналізувати свої досягнення, виявляти сильні та слабкі сторони своєї роботи, здійснювати самокорекцію для подальшого вдосконалення<sup>73</sup>.

У забезпеченні безперервного професійного та особистісного розвитку науково-педагогічних працівників беззаперечно важливу роль відіграють заклади вищої освіти як організації, що навчається. У цій парадигмі ЗВО перетворюється з місця, де викладачі лише навчають студентів, на інституцію, де науково-педагогічні працівники також постійно навчаються самі, інтегруючи отримані знання та навички в освітній процес.

У сучасній педагогічній галузі стає важливою проблема збільшення активності взаємодії між різними учасниками освітнього процесу. Сьогодні у вищій школі робиться акцент на навчанні та вихованні, основаних на співпраці між викладачами та студентами. Інноваційні процеси у сфері вищої освіти вимагають створення інноваційного освітнього середовища, зокрема на заняттях з іноземної мови, побудованого на принципах рівності, довіри, справедливості, спільної відповідальності та взаєморозумінні, тобто на партнерських відносинах<sup>74</sup>.

Для підтримки професійного розвитку науково-педагогічних працівників самонавчальні ЗВО створюють інституційні структури та механізми підтримки такі як центри підтримки викладання і навчання, що є спеціалізованими підрозділами, які надають консультації з педагогічного дизайну, організовують навчальні заходи, підтримують впровадження освітніх технологій та проводять сертифікаційні програми з університетського

---

<sup>73</sup> Друганова, О., & Наливайко, О. (2023). Шляхи формування здатності до самоорганізації й самовдосконалення як основи успішної навчальної та подальшої професійної діяльності сучасного здобувача вищої освіти. *Освітнологічний дискурс*, 3(42). DOI: <https://doi.org/10.28925/2312-5829.2023.312>

<sup>74</sup> Горбаченко, А.Л., & Рябокучма, Т.О. (2024). Реалізація принципів педагогіки партнерства у процесі викладання іноземної мови у ЗВО. *Теорія та методика навчання (з галузей знань)*. 67. 1. URL: [http://www.innovpedagogy.od.ua/archives/2024/67/part\\_1/16.pdf](http://www.innovpedagogy.od.ua/archives/2024/67/part_1/16.pdf)

викладання; програми менторства і взаємопідтримки, які сфокусовані на призначенні наставників для молодих викладачів, систематичних взаємовідвідуваннях занять (peer observation), створенні тематичних груп професійного розвитку (Faculty Learning Communities).

На професійний розвиток науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти мають вплив і партнерські відносини на заняттях, які передбачають співпрацю викладача зі студентами, участь у спільному процесі пізнання. Такі відносини сприяють не лише самореалізації студента в освітньому середовищі, а й постійному створенню ситуації успіху. Об'єднання зусиль педагога і здобувачів вищої освіти в рамках педагогіки партнерства в освітньому середовищі ЗВО сприяє досягненню спільної цілі, а саме розвитку особистості з морально-духовними цінностями, яка є життєво компетентною і здатна до успішної самореалізації як громадянин і фахівець у суспільстві<sup>75</sup>.

Розвиток ключових компетентностей науково-педагогічних працівників є запорукою підвищення їх професійного рівня. Тож, головним завданням самонавчальних ЗВО є систематичний розвиток компетентності викладачів. Розглянемо їх більш детально. *Педагогічні компетентності* включають сучасні методи активного навчання (проблемно-орієнтоване, проєктне, дослідницьке), конструктивне вирівнювання (constructive alignment), універсальний дизайн навчання, інклюзивна педагогіка. *Технологічні компетентності* – це володіння системами управління навчанням (LMS), створення цифрового освітнього контенту, проектування змішаних та онлайн-курсів, використання освітніх даних для покращення викладання. *Оцінювальну компетентність* характеризують такі якості як розробка валідних інструментів оцінювання, формувальне оцінювання як інструмент навчання, конструктивний зворотний зв'язок студентам, альтернативні форми оцінювання. Ознаками *рефлексивної компетентності* є критичний аналіз власної педагогічної практики, використання студентських оцінок для вдосконалення, дослідження власної практики

---

<sup>75</sup> Горбаченко, А.Л., & Рябокучма, Т.О. (2024). Реалізація принципів педагогіки партнерства у процесі викладання іноземної мови у ЗВО. *Теорія та методика навчання (з галузей знань)*. 67. 1. URL: [http://www.innovpedagogy.od.ua/archives/2024/67/part\\_1/16.pdf](http://www.innovpedagogy.od.ua/archives/2024/67/part_1/16.pdf)

(Scholarship of Teaching and Learning).

Окрім розвитку компетентностей, ЗВО як організації, що навчаються, мають активно працювати над мотивацією науково-педагогічних працівників, формувати позитивну корпоративну культуру і підтримувати лояльність персоналу. Це сприяє зменшенню плинності кадрів і стабільності у навчально-науковій діяльності.

Задля забезпечення розвитку науково-педагогічних працівників як дослідників у закладах вищої освіти забезпечується доступ до наукових баз даних і бібліотечних ресурсів, надаються підтримка публікаційної активності та участі у конференціях, пропонуються можливості для грантової підтримки наукових проєктів, створюються міждисциплінарні дослідницькі групи, проводиться інтеграція викладання і досліджень (research-based teaching) тощо.

На ефективність праці викладача впливає низка чинників: рівень розвитку пізнавальних можливостей (увага, мислення, пам'ять, уява тощо), рівень розвитку здібностей, характер мотивації, ступінь прояву вольових зусиль, професійна спрямованість та інше. Разом з тим, вказані особистісні характеристики найбільш оптимально проявляються за умови доцільної самоорганізації викладача у професійній діяльності. Самоорганізація – це багаторівневий процес самодіяльності особистості, який передбачає послідовну зміну спрямованих внутрішніх самопроцесів, поетапність цілеспрямованих дій особистості, направлених на зміну зовнішнього середовища в інтересах суб'єкта діяльності. Самоорганізація є способом організації життєдіяльності особистості, змістові та процесуальні властивості якого мають унікальні характеристики, що визначаються індивідуальними особливостями суб'єкта самоорганізації<sup>76</sup>.

Створення програм професійного розвитку для науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти як організацій, що навчаються, впливають на різні виміри їх благополуччя, зокрема таких як самоприйняття через визнання професійних досягнень та позитивний зворотний зв'язок від колег і студентів, автономію

---

<sup>76</sup> Мирончук, Н.М. (2020). Основи самоорганізації у професійній діяльності: *навчально-методичний посібник*. 133 с. URL: <https://surli.cc/revryo>

через можливість вибору форм професійного розвитку, академічну свободу у викладанні та участь у прийнятті рішень, управління середовищем через розвиток навичок, підвищення впевненості у викладацькій ефективності та здатність справлятися з професійними викликами, позитивні стосунки через побудову професійних спільнот практики, менторські відносини та колаборативні проекти, особистісне зростання через постійне навчання, освоєння нового та рефлексію над цінностями і переконаннями, ціль у житті через усвідомлення впливу на навчання студентів, внесок у розвиток дисципліни та реалізацію освітньої місії.

Самоорганізація викладача вищої школи постає як динамічний стан особистості, здатної мобілізувати власні ресурси, гнучко адаптуватися до змін змісту й умов професійної педагогічної діяльності. Вона передбачає усвідомлення необхідності неперервної самоосвіти, підтримання професійно-творчого й соціального потенціалу, а також розвиток внутрішньої готовності до інноваційних викликів. Головна мета самоорганізації полягає у раціональному структуруванні та оптимізації особистісних можливостей і відповідних ресурсів для свідомого управління власним розвитком, професійною діяльністю. Це забезпечує досягнення бажаних результатів, подолання несприятливих зовнішніх обставин, збереження високої особистісно-професійної ефективності<sup>77</sup> тощо.

Самонавчальні заклади вищої освіти культивують різні типи лідерства, що відображено на рисунку 2.5.

Роль закладів вищої освіти як організацій, що навчаються, у професійному та особистісному розвитку науково-педагогічних працівників є багатогранною і критично важливою для забезпечення якості вищої освіти та підвищення рівня конкурентоспроможності самого закладу освіти.

---

<sup>77</sup> Мирончук, Н.М. (2020). Основи самоорганізації у професійній діяльності: навчально-методичний посібник. 133 с. URL: <https://surli.cc/revryo>

### **Педагогічне лідерство**

- здатність надихати студентів, моделювати критичне мислення та створювати інклюзивне освітнє середовище.

### **Інноваційне лідерство**

- ініціювання педагогічних інновацій, впровадження нових методів і технологій, поширення кращих практик.

### **Колаборативне лідерство**

- фасилітація командної роботи, побудова міждисциплінарних партнерств, участь у колегіальному управлінні.

### **Трансформаційне лідерство**

- сприяння організаційним змінам, розвиток культури якості освіти, адвокація студентоцентрованого навчання.

*Рис. 2.5 Типи лідерства закладах вищої освіти як організаціях, що навчаються*

*Джерело:* складено автором.

Концепції конкурентоспроможності університетів мають ключове практичне значення для розроблення та впровадження програм і стратегічних напрямів, спрямованих на посилення конкурентних переваг національної освітньої системи у довгостроковій перспективі, адже позиції українських університетів у рейтингах провідних міжнародних організацій засвідчують недостатній рівень їхньої інтеграції у глобальний освітній простір, подекуди обмежену міжнародну конкурентоспроможність, що знижує можливості для партнерства, залучення іноземних студентів, інвестицій у наукові дослідження. Вихід із такого кризового стану потребує системних рішень, серед яких першочерговою умовою є розроблення та реалізація ефективної стратегічної архітектури нарощення міжнародної конкурентоспроможності університетів України, що має охоплювати модернізацію освітніх програм відповідно до вимог глобального ринку праці, розвиток наукових досліджень і створення міждисциплінарних центрів інновацій, інтернаціоналізацію освітнього процесу через академічну мобільність студентів і

викладачів, цифрову трансформацію університетів, яка забезпечує доступність знань і сучасні формати навчання, а також підвищення якості управління й формування корпоративної культури, зорієнтованої на результат і відкритість; лише висока конкурентоспроможність вітчизняної вищої школи як на внутрішньому, так і на світових ринках освітніх послуг здатна стати фундаментом інноваційного зростання економіки держави, гарантом підвищення рівня добробуту громадян та зміцнення позицій України у глобальному освітньому й науковому просторі<sup>78</sup>.

Професійний розвиток НПП у самонавчальних ЗВО інтегрований у всі аспекти організаційного життя – від стратегічного планування до щоденної практики. Найбільш ефективними є ті ЗВО, які культивують організаційну культуру, що цінує і підтримує безперервне навчання на всіх рівнях. Професійні навчальні спільноти та командне навчання є більш ефективними механізмами розвитку, ніж ізольовані індивідуальні зусилля. Ефективний професійний розвиток охоплює педагогічні та дослідницькі компетентності, лідерські якості, технологічну грамотність і особистісне благополуччя.

Трансформація у самонавчальну організацію вимагає створення відповідних структур, виділення ресурсів, розробки політик і процедур. У процесі такої трансформації слід дотримуватися певних кроків, які забезпечать успішність цього процесу:

- розробити комплексну стратегію професійного розвитку НПП, інтегровану зі стратегією розвитку закладу;
- створити або посилити центри підтримки викладання і навчання з відповідним фінансуванням і кваліфікованим персоналом;
- впровадити систему визнання і винагороди педагогічної досконалості, рівноцінну дослідницьким досягненням;
- розвивати професійні навчальні спільноти як основну форму безперервного професійного розвитку;

---

<sup>78</sup> Антонюк, Л. Л., & Сазик, В. І. Міжнародна конкурентоспроможність університетів на глобальному ринку освітніх послуг. URL: [https://docs.google.com/file/d/0B0UmLUFcSKBwcWtNNUtqNkxHalU/edit?pli=1&resourckekey=0-jnUnXwAViEYBHPZ\\_9niARQ](https://docs.google.com/file/d/0B0UmLUFcSKBwcWtNNUtqNkxHalU/edit?pli=1&resourckekey=0-jnUnXwAViEYBHPZ_9niARQ)

- інвестувати в технологічну інфраструктуру для підтримки інноваційного викладання і професійного розвитку;
- культивувати організаційну культуру довіри, відкритості до змін і цінування навчання;
- використовувати дані для постійного вдосконалення викладацької практики та програм професійного розвитку.

Трансформація українських закладів вищої освіти в організації, що навчаються, є стратегічно важливим напрямом для підвищення якості вищої освіти, конкурентоспроможності університетів та професійного і особистісного зростання науково-педагогічних працівників, адже створюються середовища для безперервного розвитку, в яких ЗВО виступає не лише місцем роботи, а й майданчиком для навчання викладачів, формуються умови, де науково-педагогічні працівники постійно здобувають нові знання й навички, адаптуючись до змін у науці, технологіях та суспільстві. Це позитивно впливає на розвиток професійних компетентностей через підвищення педагогічної майстерності (сучасні методи викладання, студентоцентроване навчання, використання цифрових технологій), участь у тренінгах, семінарах, програмах підвищення кваліфікації, міжнародну академічну мобільність і стажування.

ЗВО як організація, що навчається, розвиває горизонтальні комунікації: між кафедрами, факультетами, дослідницькими групами, що позитивно впливає на формування культури співпраці та обміну знаннями. Викладачі мають змогу ділитися досвідом, розробками, результатами досліджень, що стимулює взаємне збагачення.

В умовах інтеграції до Європейського простору вищої освіти та науки викладачі отримують можливість працювати за міжнародними стандартами. Це підвищує конкурентоспроможність як самого викладача, так і університету в цілому.

Тож, заклади вищої освіти як організації, що навчаються, виконують подвійну роль, забезпечуючи як професійний (оновлення компетентностей, підвищення якості викладання) так і особистісний (розкриття потенціалу, мотивація до творчості, підтримка в умовах змін) розвиток НПП. Це робить ЗВО не лише інституцією, яка передає знання студентам, а й осередком безперервного розвитку для власних працівників, забезпечуючи їхню готовність відповідати викликам сучасності. Роль закладів

вищої освіти як організацій, що навчаються, у професійному та особистісному розвитку науково-педагогічних працівників полягає у створенні підтримуючого, мотиваційного середовища, що забезпечує постійне самовдосконалення, інновації, партнерство, підвищує якість освітніх послуг, здатність адаптуватися до нових викликів. Це сприяє формуванню відповідальних, компетентних, творчих викладачів, які можуть ефективно виконувати освітню місію в складних сучасних умовах.

#### **2.4. Неформальні та інформальні освітні можливості для професійного та особистісного розвитку викладачів ЗВО**

Проблематика професійного й особистісного розвитку викладачів закладів вищої освіти має стратегічне значення, адже саме рівень їхньої компетентності, мотивації, здатності до саморозвитку визначає якість підготовки студентів і конкурентоспроможність університетів. В умовах динамічних суспільних трансформацій, стрімкого технологічного прогресу та зростання вимог до якості освітніх послуг традиційна формальна освіта вже не може повною мірою забезпечити готовність викладачів до нових професійних викликів. У цьому контексті концепція навчання впродовж життя висуває на перший план значення неформальної та інформальної освіти як ключових складових безперервного професійного й особистісного зростання науково-педагогічних працівників. Науковці<sup>79</sup> обґрунтовують висновок про те, що «проблема професійного розвитку науково-педагогічних і педагогічних працівників закладів вищої освіти безпосередньо пов'язана з інноваціями у сфері освіти дорослих, що впроваджуються в умовах неформального та інформального навчання».

Згідно із Законом України «Про освіту», неформальна освіта визначається як освіта, яка здобувається, як правило, за освітніми програмами та не передбачає присудження визнаних

---

<sup>79</sup> Аніщенко, О.В. (2023). Професійний розвиток викладачів закладів вищої освіти в умовах неформальної та інформальної освіти: інноваційні практики. Педагогічна освіта: теорія і практика: збірник наукових праць, 35, 2–2023. DOI: <https://doi.org/10.32626/2309-9763.2023-35-151-160>

державою освітніх кваліфікацій за рівнями освіти, але може завершуватися присвоєнням професійних та/або присудженням часткових освітніх кваліфікацій. Інформальна освіта (самоосвіта) трактується як освіта, яка передбачає самоорганізоване здобуття особою певних компетентностей, зокрема під час повсякденної діяльності, пов'язаної з професійною, громадською або іншою діяльністю, родиною чи дозвіллям.

Неформальні та інформальні освітні можливості для професійного та особистісного розвитку викладачів закладів вищої освіти становлять важливий компонент системи безперервної освіти, що доповнює традиційні формальні освітні програми та сприяє підвищенню педагогічної майстерності і адаптивності викладацького складу у мінливих соціокультурних і технологічних умовах сучасності.

У сучасних умовах неформальна освіта набуває особливого значення як чинник забезпечення сталого та збалансованого розвитку суспільства й системи вищої освіти. Протягом останніх двох десятиліть концепція освіти дорослих як складової навчання впродовж життя (lifelong learning) та неперервної освіти утвердилася як стратегічна мета освітньої політики розвинених країн на національному та міжнародному рівнях<sup>80</sup>. У цьому контексті особистісно-професійний розвиток викладачів закладів вищої освіти розглядається як ключовий індикатор ефективності освітньої системи та гуманістичної спрямованості державної політики. Він постає не лише як індивідуальна траєкторія самовдосконалення, а й як соціальний чинник, що визначає якість підготовки фахівців, конкурентоспроможність університетів та інтеграцію у глобальне освітнє середовище. Отже, для науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти неформальна освіта є інноваційним ресурсом професійного й особистісного розвитку, що забезпечує гнучке оновлення компетентностей, розширення академічного й дослідницького потенціалу, а також формування здатності ефективно реагувати на виклики глобалізованого освітнього простору.

---

<sup>80</sup> Аніщенко, О., Лук'янова, Л., & Прийма, С. (2017). Неформальна освіта дорослих – освітній тренд ХХІ століття. Рідна школа. 11-12. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/710422/>

За Л. Лук'яною, неформальна освіта характеризується організованістю, добровільністю та спрямованістю на задоволення освітніх потреб, які нерідко не охоплюються формальним навчанням. До її складових належать спеціалізовані курси, тренінги, семінари, вебінари, майстер-класи, а також участь у професійних спільнотах і конференціях. Для викладачів ЗВО це передусім механізми оперативного оновлення професійних компетенцій, освоєння інноваційних педагогічних технологій, розбудови навичок самоорганізації і лідерства.

У сучасному глобалізованому освітньому просторі, що характеризується динамічними соціально-економічними трансформаціями та стрімким розвитком цифрових технологій, постає об'єктивна потреба у безперервному професійному й особистісному розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти. Традиційні, формалізовані програми підвищення кваліфікації поступово доповнюються та збагачуються неформальними й інформальними освітніми практиками, які забезпечують гнучкість, індивідуалізацію та сталість процесу навчання впродовж життя.

Неформальна освіта охоплює організовані освітні активності поза межами формальної системи, зокрема тренінги, курси, семінари, літні школи, які мають цільовий характер, але не завжди супроводжуються офіційною сертифікацією. Інформальна освіта, у свою чергу, відбувається спонтанно, у процесі професійної діяльності, міжособистісної взаємодії та самоосвіти, і є важливим елементом андрагогічної парадигми, орієнтованої на розвиток дорослого як активного суб'єкта навчання.

В умовах постійного розвитку технологій і суспільства, необхідність у безперервному навчанні стає все більш актуальною. Неформальна освіта дає можливість кожній особистості постійно оновлювати свої знання та навички, залишаючись конкурентоспроможними на ринку праці, а також стає важливим елементом професійного розвитку науково-педагогічних працівників, допомагаючи їм адаптуватися до нових викликів та зберігати актуальність своїх знань та навичок. Завдяки інноваційним інструментам на основі штучного інтелекту, цей

процес стає ще більш ефективним та результативним<sup>81</sup>.

У практиці закладів вищої освіти неформальні можливості реалізуються через програми підвищення кваліфікації у форматі короткострокових курсів і тренінгів, участь у літніх та зимових школах, вебінарах і онлайн-семінарах, організованих професійними асоціаціями та міжнародними освітніми платформами. Важливим чинником є також академічна мобільність, що забезпечує інтеграцію у світовий освітній простір, а також участь у професійних мережах та асоціаціях, які сприяють обміну досвідом і формуванню спільнот практики.

Інформальні можливості для викладачів охоплюють самоосвіту через використання відкритих освітніх ресурсів, наукових публікацій, професійних блогів, навчання через практику, що включає розробку нових освітніх програм, участь у дослідницьких проєктах та впровадження інноваційних методик. Важливу роль відіграють професійні спільноти, дискусійні клуби та міжкафедральні об'єднання, які створюють умови для обміну досвідом. Значущим є також використання рефлексивних практик, зокрема ведення педагогічного щоденника, самоаналіз занять і отримання зворотного зв'язку від студентів. Менторство та наставництво є двостороннім процесом взаємного навчання, що сприяє як професійному, так і особистісному зростанню.

Неформальні та інформальні освітні можливості для професійного й особистісного розвитку сучасних фахівців охоплюють два напрями: у межах організації та робочого місця й поза ними. Планування індивідуальної траєкторії розвитку базується на принципах освіти дорослих, що передбачають самостійність, практичну спрямованість та інтеграцію досвіду. Зростає роль електронних засобів навчання, які забезпечують гнучкість і доступність. Отже, сучасні фахівці може використовувати широкий спектр можливостей: від формальної освіти до курсів неформальної освіти, а також інформальної освіти через самоосвіту, професійні спільноти, наставництво тощо<sup>82</sup>. Поєднання

---

<sup>81</sup> Калужна, Т.Г. (2024). Неформальна освіта: інноваційні інструменти професійної діяльності науково-педагогічних працівників ЗВО на основі штучного інтелекту. *Проблеми сучасних трансформацій*. Серія: педагогіка та психологія, 6. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-9199-2024-6-03-01>

<sup>82</sup> Бабушко, С.Р. (2015). Неформальні та інформальні освітні можливості для професійного та особистісного розвитку сучасних фахівців. *Андрагогічний*

цих форматів створює цілісну систему розвитку, що відповідає викликам інформаційного суспільства та забезпечує конкурентоспроможність і неперервне самовдосконалення.

Результатом залучення викладачів до неформальних та інформальних освітніх практик є актуалізація знань, удосконалення педагогічних і дослідницьких компетентностей, розвиток критичного мислення, комунікативних та лідерських навичок, емоційного інтелекту. Водночас формується культура безперервного навчання, яка є ключовою умовою адаптації до викликів сучасного освітнього середовища.

Разом із тим існують певні виклики, серед яких – інституційне визнання результатів неформального та інформального навчання, створення мотиваційних механізмів для активної участі викладачів у таких практиках, інтеграція принципів організацій, що навчаються, у стратегії розвитку ЗВО.

Неформальні та інформальні освітні можливості є вагомим чинником професійного й особистісного розвитку викладачів закладів вищої освіти, сприяючи становленню університетів як організацій, що навчаються. У цьому контексті розвиток науково-педагогічних працівників постає не лише індивідуальною потребою, а й стратегічною умовою конкурентоспроможності закладу в глобальному освітньому просторі.

Існують різноманітні мотиви, які спонукають викладачів до неформального навчання. Найпоширенішими серед них є необхідність постійного підвищення кваліфікації та бажання покращити власні навички. Особисті мотиви та потреби також грають важливу роль у рішенні викладачів займатися неформальним навчанням. Зовнішні чинники, такі як технологічний прогрес та зміни на ринку праці, мають вплив на це рішення<sup>83</sup>.

Інформальна освіта охоплює гнучкі, неструктуровані форми навчання, що реалізуються у процесі професійної діяльності,

---

вісник. Науковий електронний журнал. 6. URL: [https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/4580/1/%D0%90%D0%BD%D0%B4%D1%80%D0%B0%D0%B3%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%B9%D0%B2%D0%B8%D1%81%D0%BD%D0%B8%D0%BA\\_6\\_2015\\_6-103-110.pdf](https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/4580/1/%D0%90%D0%BD%D0%B4%D1%80%D0%B0%D0%B3%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%B9%D0%B2%D0%B8%D1%81%D0%BD%D0%B8%D0%BA_6_2015_6-103-110.pdf)

<sup>83</sup> Самойленко, О.А., Полякова, О.О., & Макогончук, Н.В. (2024). Неформальна освіта в умовах сьогодення: ключовий фактор успіху сучасного викладача. *Інноваційна педагогіка*. 69. 2. URL: [http://www.innovpedagogy.od.ua/archives/2024/69/part\\_2/48.pdf](http://www.innovpedagogy.od.ua/archives/2024/69/part_2/48.pdf)

обміну досвідом, самоосвіти та взаємодії в колективі. Саме вона стає підґрунтям трансформації педагогічних підходів і розвитку критичного мислення, що безпосередньо впливає на якість викладання та дослідницької роботи. Інтеграція результатів неформального й інформального навчання у формальні програми професійного розвитку викладачів потребує вироблення чітких критеріїв їхнього визнання, що посилює мотивацію до саморозвитку, сприяє академічній мобільності. Заклади вищої освіти як організації, що навчаються, мають формувати політику підтримки таких освітніх практик через створення внутрішніх платформ, розвиток професійних мереж, впровадження систем наставництва й тьюторства, які забезпечують результативність особистісно-професійного зростання науково-педагогічних працівників.

Практичне застосування неформальних та інформальних освітніх інструментів сприяє динамічному розвитку науково-педагогічного потенціалу ЗВО, збільшуючи адаптивність до викликів глобалізації, цифровізації та зміни освітнього ландшафту, а також забезпечує конкурентоспроможність національної вищої освіти. Таким чином, неформальні та інформальні освітні можливості розглядаються як невід’ємні елементи складної системи професійного зростання викладачів ЗВО, що підтримують культуру безперервного навчання, інновації та партнерство в сучасній академічній спільноті.

Неформальна освіта є сучасним дієвим інструментом посилення якості фахової підготовки та одним із механізмів адаптації до постійних трансформацій суспільства. Для викладачів закладів вищої освіти неформальна та інформальна освіта створюють гнучкі, персоналізовані траєкторії професійного розвитку, що відповідають їхнім актуальним потребам та можливостям.

Важливим етапом розвитку неформальної та інформальної освіти в Україні стало ухвалення Закону України «Про освіту», яким уперше законодавчо закріплено відповідні поняття, а також Порядку визнання результатів навчання, здобутих у цих формах (наказ МОН № 130 від 08.02.2022), що визначає механізми їх валідації. Згідно з чинним законодавством, результати такої освіти науково-педагогічних працівників можуть зараховуватися як підвищення кваліфікації обсягом до 30 годин або одного кредиту

ЄКТС на рік для осіб, які мають науковий ступінь чи вчене звання.

Науковці підкреслюють, що в сучасних умовах формальна освіта втрачає монополію, оскільки не гарантує повної інтеграції на ринку праці, тоді як неформальна освіта послаблює цю монополію, пропонуючи альтернативні форми навчання та новий зміст. Для викладачів ЗВО неформальна й інформальна освіта виконують низку ключових функцій: оновлення знань через швидке опанування нових педагогічних технологій і цифрових інструментів; персоналізацію, що забезпечує індивідуальну траєкторію професійного розвитку; соціалізацію завдяки інтеграції в професійні спільноти та обміну досвідом; мотивацію до саморозвитку через свободу вибору напрямів навчання; а також інновацію, яка відкриває доступ до передових практик і дослідницьких результатів, ще не інтегрованих у формальні програми підвищення кваліфікації<sup>84</sup>.

Короткострокові освітні заходи у форматі тренінгів, майстер-класів та семінарів є ефективною формою неформальної освіти для швидкого опанування конкретних навичок. Педагогічні тренінги охоплюють інноваційні методи викладання, цифрові інструменти для освіти, академічне письмо та дизайн курсів. Науково-методичні семінари присвячені методології наукових досліджень, публікаційній стратегії, написанню грантових заявок та наукометричному аналізу. Міжнародні освітні події включають літні та зимові школи, інтенсивні програми, конференції з педагогіки вищої школи та міжнародні воркшопи.

Професійне стажування в інших університетах, дослідницьких центрах або компаніях є цінною формою неформального навчання. Академічні стажування охоплюють короткострокові стажування в українських університетах, міжнародні академічні обміни за програмами Erasmus+ та Fulbright, дослідницькі візити та викладацькі обміни. Корпоративні стажування передбачають стажування у профільних компаніях для викладачів професійних дисциплін, ознайомлення з інноваційними практиками індустрії, оновлення знань про актуальні вимоги роботодавців та формування партнерств для дуальної освіти.

---

<sup>84</sup> Савельєв, Є. (2021). Неформальна освіта як інструмент розвитку додаткових можливостей молоді. *Вчені записки Університету «КРОК»*, 1 (61), 228–232. DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2021-61-228-232>

В Україні на законодавчому рівні закріплено три базові види освіти – формальну, неформальну та інформальну. Їхнє функціонування та розвиток значною мірою визначаються міжнародними й європейськими нормативно-правовими актами, що інтегруються у національне законодавство та формують методологічні орієнтири освітньої політики. У цих документах окреслюються правові засади забезпечення різних видів освіти з урахуванням соціально-економічних, політичних, технологічних трансформацій, спрямованих на духовний та культурний розвиток суспільства. Інформальна освіта постає як нормативно визначений вид освітньої діяльності, що реалізується у форматі самостійного пізнання в повсякденному житті. Характеризується низкою особливостей: здійснюється безперервно; не потребує участі спеціального суб'єкта – освітнього закладу; охоплює широкий спектр механізмів здобуття знань і навичок; не підтверджується офіційним документом; не має обов'язкового характеру<sup>85</sup>. Саме інформальна освіта створює умови для гнучкого й індивідуалізованого розвитку науково-педагогічних працівників, сприяючи їхній професійній мобільності та формуванню культури неперервного самовдосконалення.

Систематичне читання професійної літератури становить фундамент інформальної освіти викладачів, забезпечуючи постійне оновлення знань і розширення наукового світогляду. До цього кола належать наукові монографії та підручники, що охоплюють як класичні праці з педагогіки вищої школи, так і сучасні дослідження з методики викладання та міждисциплінарні студії в галузі освіти. Важливим джерелом є наукові журнали, серед яких міжнародні видання з проблем вищої освіти (*Studies in Higher Education*, *Teaching in Higher Education*), фахові журнали з педагогіки, дисциплінарні видання за профілем викладання, а також українські академічні часописи. Значну роль у формуванні професійної позиції відіграють блоги та медіа-ресурси, зокрема блоги провідних експертів, платформи *The Chronicle of Higher Education*, *Inside Higher Ed*, *University World News*, а також освітні розділи українських медіа, які забезпечують доступ до актуальної

---

<sup>85</sup> Губанова, Т.О. (2019). Інформальна освіта як різновид освіти за законодавством України. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 5. URL: [http://apnl.dnu.in.ua/5\\_2019/14.pdf](http://apnl.dnu.in.ua/5_2019/14.pdf)

інформації та професійних дискусій.

Відеоматеріали є доступним і динамічним інструментом інформального навчання. Освітні відеоплатформи охоплюють спеціалізовані YouTube-канали з педагогіки вищої школи, виступи TED Talks з освітньої тематики, відеолекції провідних університетів світу та записи вебінарів. Важливим ресурсом є документальні фільми про освіту, що висвітлюють інноваційні практики, розповідають про видатних педагогів та пропонують огляди освітніх систем різних країн. Сукупність цих джерел формує багатовимірне освітнє середовище, яке сприяє професійному й особистісному розвитку викладачів, розширює їхні горизонти, інтегрує у глобальний освітній простір.

Неформальне спілкування з колегами є одним з найцінніших джерел професійного навчання. Форми peer learning включають неформальні обговорення педагогічних викликів, взаємовідвідування занять за власною ініціативою, спільне планування курсів, обмін навчальними матеріалами та ідеями, а також створення неформальних груп підтримки.

Інформальна освіта стає актуальною як потужний освітній потенціал суспільства в системі неперервного навчання. «Інформальна освіта» є загальним терміном для освіти поза межами освітнього середовища: індивідуальна пізнавальна діяльність; самоосвіта, яка реалізується через активну діяльність студентів в соціумі; професійне спілкування; відвідування майстер-класів, тренінгів тощо. У сучасних умовах для самореалізації особистості в професійній діяльності необхідно використовувати варіативні методи навчання та самоосвіту. Інформальна освіта має свою структуру та величезний потенціал для особистісно-професійного розвитку майбутніх спеціалістів. Саме в процесі інформальної освіти відбувається становлення особистості, професійних якостей та їх подальший розвиток<sup>86</sup>.

Неформальна та інформальна освіта відіграють важливу роль у професійному та особистісному розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти, оскільки ці форми освіти дозволяють науково-педагогічним працівникам здобувати

---

<sup>86</sup> Жукевич, І.П. (2017). Інформальна освіта як фактор трансформації сучасної освіти. Педагогічні науки. Збірник наукових праць. LXXIX. 1. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/548993>

оперативні, практичні знання та навички, які не завжди встигає інтегрувати формальна система (наприклад, останні цифрові інструменти або новітні дослідницькі методики); науково-педагогічний працівник самостійно обирає, що, де і коли вивчати, що відповідає його індивідуальним потребам та пріоритетам, сприяючи поглибленню фахової компетентності; участь у міжнародних програмах та здобуття сертифікатів підвищує конкурентоздатність викладача на внутрішньому та міжнародному ринках праці, а також сприяє його особистісній самореалізації; отримані знання та навички інтегруються в навчальний процес «тут і зараз», роблячи викладання більш інноваційним та якісним. Багато ЗВО сьогодні визнають результати неформального та/або інформального навчання для зарахування кредитів ЕКТС або як частину звіту про підвищення кваліфікації.

У контексті динамічних трансформацій вищої освіти та вимог до модернізації освітнього процесу, професійний розвиток викладачів закладів вищої освіти виходить за межі традиційних формальних програм. Ключову роль у цьому процесі відіграють неформальні та інформальні освітні можливості, що забезпечують гнучкість та безперервність навчання.

Неформальна освіта, що трактується як організоване навчання поза інституціоналізованою формальною системою, пропонує викладачам широкий спектр інструментів. До них належать структуровані курси підвищення кваліфікації різного формату (онлайн та офлайн, національні й міжнародні), а також цільові тренінги та майстер-класи, орієнтовані на засвоєння інноваційних методик викладання, цифрових дидактичних інструментів та розвиток «м'яких навичок» (soft skills). Важливим компонентом є діяльність освітніх хабів та внутрішніх центрів розвитку персоналу при ЗВО. Окрім того, міжнародні стажування та програми академічної мобільності, такі як Erasmus+, Fulbright та DAAD, сприяють інтеграції у світовий освітній простір, тоді як участь у наукових конференціях, семінарах та професійних асоціаціях забезпечує актуалізацію знань і професійний нетворкінг.

Водночас інформальна освіта, що реалізується переважно через самоосвіту та осмислення щоденного професійного досвіду, є не менш значущим вектором розвитку. Вона включає самостійне опрацювання актуальної наукової літератури та публікацій, а також використання глобальних освітніх платформ (наприклад, Coursera,

EdX, Prometheus, LinkedIn Learning) для проходження відкритих онлайн-курсів та вебінарів. Активна участь у професійних онлайн-спільнотах у соціальних мережах та споживання фахового контенту через блоги, подкасти й тематичні YouTube-канали сприяють засвоєнню новітніх практик. До цієї категорії також належить рефлексивна практика, зокрема ведення викладацьких щоденників та аналіз власних занять, і peer-to-peer навчання, що реалізується через взаємовідвідування занять колег. Навіть волонтерська та громадська діяльність виступають інструментом інформальної освіти, розвиваючи супутні компетенції, як-от комунікація, лідерство та проєктний менеджмент.

Синергія неформальних та інформальних підходів має фундаментальне значення для сучасного викладача закладу вищої освіти. Вона сприяє не лише підвищенню рівня професійної компетентності та посиленню академічної мобільності, але й ефективному освоєнню цифрових інструментів в умовах тотальної цифровізації освіти. Такий комплексний підхід стимулює розвиток критично важливих soft skills, посилює міжнародну інтеграцію та конкурентоспроможність науково-педагогічних працівників і, зрештою, формує стійку культуру навчання впродовж життя (lifelong learning), що є необхідною умовою якісної вищої освіти.

Неформальна та інформальна освіта є важливими складовими професійного та особистісного розвитку викладачів закладів вищої освіти в умовах швидких суспільних трансформацій та зростаючих вимог до якості вищої освіти. Ці форми освіти доповнюють формальну освіту, забезпечуючи гнучкість, актуальність та персоналізацію професійного розвитку науково-педагогічних працівників. Ефективна інтеграція формальної, неформальної та інформальної освіти через персоналізовані траєкторії професійного розвитку та механізми визнання результатів навчання створює оптимальні умови для безперервного професійного зростання викладачів.

Водночас існують значні інституційні, індивідуальні та якісні виклики, що перешкоджають повноцінному використанню потенціалу неформальної та інформальної освіти. Подолання цих викликів вимагає системних змін на рівні освітньої політики, інституційної практики та індивідуальної мотивації викладачів. Розвиток культури безперервного навчання, створення сприятливих інституційних умов та забезпечення якості

неформальної освіти є ключовими завданнями для трансформації українських закладів вищої освіти в організації, що навчаються, здатні забезпечити високу якість освітніх послуг у динамічному глобальному середовищі.

## **2.5. Сучасні практики розвитку педагогічної майстерності викладачів закладів вищої освіти**

Сучасні практики розвитку педагогічної, андрагогічної майстерності<sup>87</sup> викладачів закладів вищої освіти є ключовим чинником підвищення якості освітнього процесу, конкурентоспроможності вищої освіти в умовах соціокультурних і технологічних змін. Вона, як й охоплює професійні компетенції, комунікативні, організаційні та інші здібності, рефлексивну культуру, що забезпечують ефективність формування знань, умінь, цінностей студентів. Їх розвиток у контексті безперервного навчання та інтеграції новітніх технологій передбачає системне використання методик, інновацій і форм самовдосконалення. Водночас аналіз теоретичних та емпіричних підходів дозволяє впроваджувати їх у практику ЗВО для забезпечення сталого професійного зростання викладачів.

У сучасних умовах трансформації вищої освіти роль викладачів змінюється: вони стають не лише трансляторами знань, а й інноваторами, здатними проєктувати гнучкі освітні траєкторії та мотивувати студентів до саморозвитку. Така багатовекторність діяльності висуває на перший план педагогічну майстерність як ключову умову ефективності й конкурентоспроможності. Її практичний розвиток передбачає використання дієвих практик, що підвищують якість викладання, запобігають професійному вигоранню, посилюють академічну мобільність, формують культуру саморозвитку – фундамент успішної кар'єри в сучасному

---

<sup>87</sup> Аніщенко, О.В. (2021). Центри андрагогічної майстерності як осередки професійного розвитку викладачів закладів вищої освіти. Інноваційний розвиток вищої освіти: глобальний, європейський та національний виміри змін: матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції (20–21 квітня 2021 року, м. Суми). Суми: Вид-во СумДПУ імені А.С.Макаренка, 81-84. URL: <https://repository.sspu.sumy.ua/bitstream/123456789/10758/1/%D1%82%D0%B5%D0%B7%D0%B8%20%D0%B7%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA.pdf#page=81>

академічному середовищі.

Перейдемо від теоретичного обґрунтування значення особистої майстерності до увиразнення її практичного виміру, пропонуючи викладачам закладів вищої освіти дієві практики для розвитку професійного й особистісного потенціалу. Вони покликані підвищити якість викладацької діяльності, запобігти професійному вигоранню, посилити академічну мобільність, сформувати стійку культуру саморозвитку як основу успішної кар'єри в сучасному академічному середовищі.

### ***Педагогічні практики.***

*Рефлексивна педагогіка та аналіз власної викладацької діяльності* передбачають систематичне обговорення та оцінювання результатів викладання. Рефлексія стає важливою умовою самовдосконалення педагога, його професійного та особистісного зростання; адже рефлексія є одним з основних механізмів розвитку самої діяльності та важлива на всіх етапах її здійснення. Крім того, рефлексія необхідна для вирішення складних педагогічних ситуацій: з її допомогою можна перетворити будь-яку проблему на конструктивне завдання діяльності<sup>88</sup>. Рефлексія є необхідною складовою професійно-освітньої діяльності викладача, особливо в умовах її трансформації, переосмислення. Вона забезпечує здатність знаходити оптимальні засоби роботи в нових обставинах, адаптуватися до змін та водночас зберігати цілісність освітнього процесу. Завдяки рефлексії викладач отримує можливість здійснювати усвідомлений контроль і управління не лише власною професійною діяльністю, а й процесом розвитку особистості студента. Це створює умови для формування партнерських взаємин у навчанні, підвищення якості освітніх результатів та інтеграції особистісного й професійного зростання обох учасників освітнього процесу.

Професійна рефлексія – це інтегративна якість особистості викладачів, що дозволяє найбільш ефективно та адекватно здійснювати процеси навчання через самопізнання, самоаналіз, що сприяє творчому підходу до професійної діяльності, спрямовує процес професійного самовдосконалення. Професійна рефлексія є

---

<sup>88</sup> Рашидова, С. Професійна рефлексія викладача закладу вищої освіти як умова його педагогічної культури. *Духовність Особистості: Методологія, Теорія і Практика*. DOI: <https://doi.org/10.33216/2220-6310/2023-105-1-141-151>

необхідною умовою підвищення професіоналізму сучасних викладачів, їх педагогічної майстерності, а отже й педагогічної культури<sup>89</sup>.

*Взаємне спостереження занять.* Такі спостереження дозволяють викладачам отримати об'єктивну перспективу на власну роботу, виявити успішні практики та ті, що потребують удосконалення. Спостерігаючи колег, викладачі також черпають натхнення від ефективних методик, знайомляться з інноваційними підходами та обмінюються досвідом. Систематичні взаємні спостереження створюють культуру відкритості та взаємної підтримки у викладацькому колективі.

*Участь у педагогічних майстер-класах і воркшопах* дозволяє викладачам набувати нові навички викладання, ознайомлюватися з сучасними педагогічними методиками та технологіями, розширює педагогічний інструментарій викладача, вмотивовує до експериментування з новими підходами та створює можливості для комунікації з іншими педагогами. Такі майстер-класи часто проводяться досвідченими викладачами, експертами у галузі педагогіки або фахівцями з цифрової трансформації освіти.

*Запровадження активних методів навчання* (case method, problem-based learning, project-based learning, collaborative learning) розвиває як компетентності студентів, так і педагогічні уміння викладача. Експериментування з такими методиками вимагає від викладача рефлексії над власною роллю в аудиторії, розвитку навичок фасилітації, вміння керувати групами студентів, підтримувати їхню мотивацію до навчання. Цей процес розвиває креативність викладача, його адаптивність та емоційну інтелігентність.

Навчання, будучи двостороннім процесом, являє собою взаємодію студентів і викладача, отже, воно може бути ефективним лише тоді, коли зусиль докладають обидві сторони. Завданнями навчання в сучасних умовах є не стільки оволодіння знаннями, вміннями і навичками з обраної спеціальності, як підготовка студентів до самоосвіти, розвиток у них інтересу до навчання і формування пізнавальних потреб. Активні методи навчання

---

<sup>89</sup> Рашидова, С. Професійна рефлексія викладача закладу вищої освіти як умова його педагогічної культури. *Духовність Особистості: Методологія, Теорія і Практика*. DOI: <https://doi.org/10.33216/2220-6310/2023-105-1-141-151>

дозволяють досягти поставлених завдань і сприяють особистісному і професійному зростанню<sup>90</sup>.

*Використання студентських відгуків та їх інтеграція в процес удосконалення* також є дуже важливою практикою. Викладачі отримують зворотну інформацію від студентів про якість викладання як через формальні опитування, так і в неформальних розмовах. Конструктивна критика сприяє зростанню самосвідомості, допомагає виявити слабкі місця методик, мотивує до вдосконалення. Готовність коригувати власну діяльність на основі студентських відгуків засвідчує повагу до здобувачів освіти, прагнення постійного вдосконалення.

### ***Дослідницькі та наукові практики.***

*Проведення педагогічних досліджень* дозволяє викладачам професійно розвиватися через дослідницьку діяльність. Багато викладачів обирають своїм об'єктом дослідження власні освітні практики – вивчають ефективність нових методик викладання, впливу цифрових технологій на навчання студентів, розвиток певних компетентностей. Такі дослідження поглиблюють розуміння освітнього процесу та забезпечують емпіричну основу для прийняття рішень щодо його удосконалення.

Становлення викладачів як дослідників – це процес поступового наукового зростання у процесі наукового пошуку від початкових неусвідомлених розрізнених знань і практичних дій до диференціації, систематизації і концептуалізації наукових знань, дослідницьких умінь і навичок, до акмедосягнень в науковій, особистісній і професійній сферах, що дає можливість стратегічно мислити, оперативно (професійно) діяти в нестандартних ситуаціях та створювати власне концептуальне бачення проблеми (концептуальну модель), якісний духовний продукт, вибудовувати стратегію і тактику дослідження, закономірності подальшого наукового пошуку, здійснити значний вплив на розвиток науки в країні<sup>91</sup>.

### ***Участь у наукових конференціях та публікація результатів***

---

<sup>90</sup> Дяченко-Богун, М. (2014). Активні методи навчання у вищому навчальному закладі. *Витоки педагогічної майстерності*. 14. URL: <http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/4444/1/Djachenko.pdf>

<sup>91</sup> Дубасенюк, О.А. (2016). Методологія та методи науково-педагогічного дослідження. *Навч.-методичний посібник*. Житомир: Полісся. 256 с. URL: <https://surl.li/wzjmbo>

дозволяють викладачам ділитися своїми ідеями та досвідом з колегами, отримувати зворотну інформацію від експертів, бути в курсі найновіших тенденцій у своїй галузі, спонукаючи до інтелектуального росту та розширення професійної мережі.

*Розробка та координування дослідницьких проєктів* зі студентами створює найбільш активний формат професійного розвитку. Викладач не лише передає готові знання, але й залучає студентів до процесу генерування нових знань.

*Отримання грантів та участь у дослідницьких проєктах* мотивує викладачів до постійного оновлення знань та розширення своєї дослідницької компетентності. Конкурсні гранти стимулюють викладачів розробляти інноваційні дослідницькі ідеї, залучати студентів до наукової роботи, взаємодіяти з дослідниками з інших галузей.

### ***Практики менторства та спільного навчання.***

*Менторська взаємодія з досвідченими колегами* забезпечує структуровану форму передачі експертизи від більш досвідченого викладача до молодого фахівця. Наставник надає поради щодо розвитку кар'єри, допомагає орієнтуватися у закладі, обговорює складні педагогічні ситуації та демонструє приклади професійної поведінки й академічної етики. Таке наставницьке партнерство часто виходить за межі формальних програм і може тривати протягом усієї кар'єри, сприяючи формуванню культури взаємної підтримки у закладах вищої освіти.

Впровадження менторських програм у ЗВО дає можливість індивідуалізувати освітній процес згідно потреб кожного студента, зокрема, одночасно, об'єднавши усіх студентів у спільних прагненнях та потребах. Сьогодні в Україні у провідних ЗВО створюються центри, відділи академічного менторства, що активно залучають до роботи викладачів, студентів, представників ЗВО, а також, співпрацюють з представниками підприємств, установ, організацій, котрі можуть поділитися досвідом і скоригувати процес набуття студентами практичних навиків<sup>92</sup>.

*Групи рефлексії та ком'юніті практик* об'єднують

---

<sup>92</sup> Іваницька, О. (2025). Академічне менторство у закладах вищої освіти України. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота»*. (1(54). 63-66. DOI: <https://doi.org/10.24144/2524-0609.2024.54.63-66>

викладачів, які цікавляться спільною проблемою або методикою викладання. Регулярні зустрічі таких груп дозволяють членам обговорювати складні ситуації, які вони вирішують у своїй практиці, ділитися ідеями та рішеннями, навчатися один у одного, природно розвиватися з формального сприяння закладу.

*Коучинг* – форма професійного розвитку, коли керівник (або професіональний коуч) допомагає викладачу визначити цілі розвитку, розібратися в складних ситуаціях та розробити план дій. На відміну від формального оцінювання, коучинг фокусується на розвитку, а не на судженні. Регулярні розвивальні розмови допомагають викладачу виробити ясність щодо своїх потреб та можливостей розвитку та отримувати підтримку від керівництва у досягненні своїх цілей.

Основним підґрунтям успішного застосування коучингу в безперервній освіті є його ключові принципи, які включають: партнерство, в умовах якого коуч і клієнт працюють разом на основі довіри та взаємоповаги; індивідуальний підхід, коли процес взаємодії адаптується до потреб, цілей і особливостей кожного учасника освітнього процесу; орієнтація на рішення, коли замість аналізу проблем, увага спрямовується на пошук шляхів їх подолання; орієнтація на саморозвиток (автономію), за якої коуч допомагає клієнту самостійно знаходити відповіді та приймати рішення, брати відповідальність за своє навчання; фокус на результаті допомагає досягати конкретних цілей у визначений термін; підвищення впевненості та віри у власні сили та можливості тощо. Отже, коуч не надає готових рішень, а допомагає людині знайти власні, необхідні конкретно для неї<sup>93</sup>.

*Організація спільних читачьких груп* (book clubs, journal clubs) педагогічних і наукових текстів дозволяє викладачам обговорювати важливі ідеї, обмінюватися своїми інтерпретаціями, застосовувати нові концепції до своєї практики. Такі групи можуть фокусуватися на сучасних педагогічних дослідженнях, класичних текстах з філософії освіти, книгах про лідерство чи креативність. Спільне читання та обговорення поглиблює розуміння текстів та

---

<sup>93</sup> Кот, Г.М., & Діденко, М.С. (2024). Коучинг як засіб формування мотивації до навчання упродовж життя. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 97. URL: <http://www.pedagogy-journal.kpu.zp.ua/archive/2024/97/6.pdf>

сприяє формуванню спільних поглядів у колективі

### **Практики індивідуального та професійного спрямування**

*Розробка індивідуального плану професійного розвитку* (PDP) є систематизованою практикою, де викладач разом з менторами або керівництвом факультету визначає цілі розвитку на певний період часу. План включає конкретні кроки для досягнення цілей, показники успіху та терміни виконання. Такі плани можуть фокусуватися на розвитку педагогічних умінь, дослідницької компетентності, лідерських здатностей, управління особистим часом. Регулярне переглядання плану дозволяє зафіксувати динаміку, скоригувати цілі тощо.

За допомогою PDP можна визначити сильні та слабкі сторони працівника, знайти зони зростання та на основі його компетенцій і побажань визначити, в якому напрямі фахівцю краще рухатися. Метою індивідуального плану розвитку є встановлення чітких SMART-цілей для кар'єрного зростання співробітника та розробка покрокового плану їх досягнення. При цьому важливо, щоб цілі працівника відповідали потребам закладу<sup>94</sup>.

*Участь у програмах розвитку лідерства* адресована викладачам, які мають потенціал для керівних позицій або прагнуть розвивати лідерські компетентності. Такі програми зазвичай поєднують теоретичне навчання про лідерство з практичними вправами, групову динаміку та коучинг. Вони допомагають викладачам розвивати емоційну інтелігентність, стратегічне мислення, навички комунікацій та вміння надихати інших.

За М. Швардак, лідерство є груповим явищем, адже лідер не може існувати наодинці, він завжди існує як елемент команди. Але не так легко керівнику-лідеру брати на себе ініціативу та відповідальність за результати, при цьому повністю викладаючись на роботі та мотивуючи у повній мірі своїх підлеглих. Коли лідер є керівником, то він не тільки керує, а й веде за собою інших<sup>95</sup>.

---

<sup>94</sup> Грановська, Н. (2024). Personal Development Plan: як компанії складають план розвитку співробітників. URL: <https://happymonday.ua/personal-development-plan>

<sup>95</sup> Швардак, М.В. (2021). Технологія лідерства в умовах закладу загальної середньої освіти. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 1(100), 292–305. URL:

*Участь у міжнародних програмах обміну та мобільності* дозволяє викладачам набувати досвід в інших освітніх системах, знайомитися з різними педагогічними підходами та дослідницькими методиками. Стажування в іноземних ЗВО, участь у міжнародних конференціях та спільні дослідницькі проекти розширюють горизонти викладача, інтернаціоналізують його компетентності та створюють умови для майбутньої міжнародної колаборації.

### ***Практики безперервного вивчення та адаптації.***

*Участь у дистанційних курсах та онлайн-тренінгах* дозволяє викладачам набувати нові навички та знання гнучким способом, освоюючи різноманітні теми – від конкретних педагогічних методик до цифрової грамотності. Онлайн-формати роблять такі курси доступними для тих викладачів, які мають обмежену мобільність чи фінансові можливості.

*Самостійне навчання через різноманітні ресурси* (електронні книги, подкасти, відео-лекції, вебінари) – це безперервне оновлення своїх знань та навичок. Багато закладів передплачують на платформи для електронного навчання (Coursera, edX, Udacity та ін.), надаючи викладачам доступ до курсів від провідних університетів світу. Така практика розвиває також метапізнавальні навички – здатність викладача керувати своїм навчанням та знаходити релевантні ресурси.

Використання електронних освітніх ресурсів у вищій освіті є дійсно перспективним напрямком, оскільки воно сприяє покращенню ефективності та зниженню витрат. Завдяки ЕОР здобувачі освіти та викладачі мають швидкий та зручний доступ до необхідних навчальних сервісів, таких як електронні підручники, відео-лекції, інтерактивні завдання тощо. Це дає змогу зробити навчальний процес більш гнучким і доступним, незалежно від місця перебування здобувача освіти. Заклади вищої освіти, які активно використовують сучасні технології та ЕОР, отримують значну конкурентну перевагу. Вони привертають більше здобувачів освіти, які оцінюють зручність та доступність онлайн-навчання, а також привертають висококваліфікованих викладачів, які можуть використовувати сучасні інструменти та методики для ефективної

передачі знань<sup>96</sup>.

### ***Практики саморефлексії та особистісного розвитку.***

*Ведення рефлексивного щоденника* є однією з ефективних індивідуальних практик викладачів, що передбачає регулярну фіксацію власних думок про професійну діяльність, емоційних переживань під час занять та висновків, зроблених у конкретних педагогічних ситуаціях. Така практика сприяє узагальненню спостережень, формуванню здатності оцінювати власну роботу з позиції «зовнішнього погляду», виявленню повторюваних патернів та прийняттю більш усвідомлених рішень щодо вдосконалення освітнього процесу. Рефлексивний щоденник виконує роль інструмента самопізнання й професійного розвитку, допомагає викладачам структурувати досвід, критично осмислювати власні дії, визначати напрями для подальших змін. Він сприяє розвитку рефлексивної компетентності – складової педагогічної майстерності, підвищенню якості викладання, забезпеченню ефективності взаємодії зі студентами тощо.

*Участь у тренінгах з емоційної інтелігентності та комунікацій* розвиває здатність викладача розуміти і керувати власними емоціями, будувати ефективні взаємостосунки з студентами та колегами, розв'язувати конфлікти конструктивно. Такі тренінги часто поєднують теоретичні основи з практичними вправами та груповою роботою.

*Розробка та реалізація проєктів особистого вдосконалення* – конкретні, обмежені в часі проєкти, спрямовані на розвиток певного аспекту професійної діяльності. Це може бути проєкт щодо запровадження нової методики в одному курсі, проєкт щодо розвитку конкретної педагогічної навички, проєкт щодо інтеграції дослідницьких компонентів в навчання студентів.

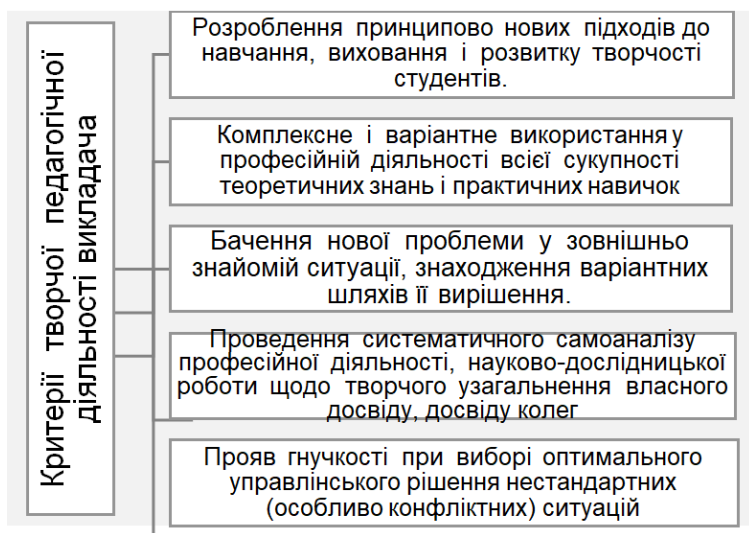
Аналіз представлених вище інноваційних практик засвідчує, що найбільш ефективними є ті підходи, які поєднують формальне навчання з неформальним та інформальним освітнім досвідом. Впровадження інноваційних практик залежить не лише від індивідуальної мотивації викладача, а й від створення

---

<sup>96</sup> Коваленко, В.В., Приходченко, С.В., & Горват, Г.Т. (2023). Ефективність використання сучасних електронних ресурсів в освітній діяльності закладів вищої медичної освіти України: аналіз перспектив та альтернативи. *Академічні візії*, 20. URL: <http://e.ieu.edu.ua/handle/123456789/743>

сприятливого інституційного середовища. Заклади вищої освіти мають забезпечити системну підтримку професійного розвитку через відповідну політику, ресурсне забезпечення, систему заохочення інновацій, формування культури безперервного навчання.

Педагогічна майстерність інтегрується з системним мисленням, рефлексією, командним навчанням і спільним баченням, утворюючи синергію, що поєднує індивідуальний розвиток із місією організації. Ефективний розвиток особистої майстерності викладачів ЗВО вимагає синергії індивідуальних зусиль, колективної взаємодії та інституційної підтримки, що забезпечить творчий підхід у його педагогічній діяльності. Критерії творчої педагогічної діяльності викладачів уиразнено на рис. 2.4.



*Рис. 2.4 Критерії творчої педагогічної діяльності викладачів*

*Джерело:* складено автором на основі опрацювання наукових джерел<sup>97</sup>.

<sup>97</sup> Остапенко, Л., & Нарожна, Н. (2023). Педагогічна діяльність і педагогічна творчість. *Імідж сучасного педагога*. 4. 133-140 URL: [https://www.researchgate.net/publication/381978754\\_Pedagogical\\_activities\\_and\\_pedagogical\\_creativity](https://www.researchgate.net/publication/381978754_Pedagogical_activities_and_pedagogical_creativity)

За Л. Остапенко, Н. Нарожною, викладачі мають працювати творчо, спираючись на здобутки педагогічної науки, водночас збагачуючи її новими ідеями та визначаючи шляхи вдосконалення освітнього процесу. На викладачів покладено завдання прогнозувати результати власної діяльності, виступати дослідниками, адже саме у творчості найповніше розкривається їхня індивідуальність.

Запропоновані практики розвитку майстерності викладача закладу вищої освіти підкреслюють важливість системного і комплексного підходу до професійного самовдосконалення. Для ефективного підвищення педагогічної компетентності необхідне поєднання теоретичних знань, практичних навичок, рефлексивної діяльності, активної взаємодії з професійною спільнотою.

Здійснений аналіз практик розвитку особистої майстерності викладачів закладів вищої освіти засвідчує, що цей процес є системним імперативом сучасного академічного середовища з інтегративним і проактивним характером. Досягнення професійної ефективності та запобігання вигоранню ґрунтується на впровадженні інструментів саморефлексії, самоменеджменту й безперервного навчання. Майстерність формується завдяки синергії трьох компонентів: професійно-методологічної компетентності (інноваційні методики, цифрова дидактика), психологічно-особистісної стійкості (емоційний інтелект, комунікативні навички), управлінсько-рефлексивної дисципліни (планування освітньої траєкторії, аналіз педагогічної діяльності). Провідну роль відіграє рефлексивна практика як механізм трансформації досвіду у свідоме знання та самокорекцію.

Отже, розвиток педагогічної майстерності викладачів постає не лише як індивідуальна відповідальність, а й як стратегічний імператив для закладів вищої освіти, що прагнуть розвиватися як організації, що навчаються. Саме він забезпечує їхню академічну мобільність, конкурентоспроможність, високу якість освітніх послуг, формуючи стійку культуру навчання впродовж життя. У цьому контексті педагогічна майстерність стає ключовим ресурсом інституційного розвитку, здатним інтегрувати інновації, підтримувати професійну стійкість, сприяти утвердженню університетів як центрів інтелектуального й соціального лідерства.

### Питання для рефлексії

1. Як концепція самонавчальної організації (Learning Organization) трансформує традиційне уявлення про роль закладу вищої освіти у професійному розвитку викладачів?

2. Які ключові відмінності у стратегіях формування самонавчальних організацій між українськими ЗВО та їхніми провідними європейськими чи американськими аналогами?

3. Які характеристики самонавчальної організації ви можете ідентифікувати у своєму закладі освіти?

4. Які приклади ефективного функціонування самонавчальних організацій в Україні вам відомі?

5. Які практики ви особисто використовуєте для вдосконалення своєї професійної майстерності?

6. Обґрунтуйте, яким чином державна освітня політика в Україні сприяє (або навпаки) розвитку ЗВО за моделлю самонавчальних організацій.

7. Як ЗВО, що навчаються, можуть забезпечити збалансованість між інституціональними цілями (акредитація, рейтинги) та індивідуальними потребами викладача у розвитку?

8. Як неформальні та інформальні освітні можливості впливають на професійний та особистісний розвиток викладачів закладів вищої освіти?

9. Які ключові характеристики відрізняють організацію, що навчається, від традиційної освітньої установи?

10. Які найбільш успішні зарубіжні практики розвитку самонавчальних організацій можуть бути впроваджені в українських ЗВО?

11. Які практики професійного розвитку ви регулярно використовуєте у своїй діяльності?

12. Як ви оцінюєте рівень власної педагогічної рефлексії? Які інструменти рефлексивної практики вам найбільш допомагають?

13. Обґрунтуйте сутність менторства та підтримки молодих викладачів у ЗВО.

Яким ви бачите ідеальний заклад вищої освіти як організації, що навчається?

## РОЗДІЛ 3.

### ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ ОСВІТИ: МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

#### 3.1. Інформаційно-цифрова компетентність викладачів ЗВО: сутність, інструменти для самооцінювання

Цифровізація освіти визначається об'єктивними умовами та тенденціями розвитку інформаційного суспільства, серед яких ключовими є стрімкий прогрес штучного інтелекту, машинного навчання й нейромереж, мобільність користувачів та розвиток мобільно орієнтованих ІКТ, поширення блокчейну, криптовалют, хмарних обчислень, телемедицини, доповненої, віртуальної та змішаної реальності, чат-ботів і віртуальних помічників; накопичення й аналітика великих масивів даних, електронні бібліотеки та наукометричні бази; розгортання Інтернету людей і речей, високошвидкісних каналів зв'язку та бездротових систем доступу; розвиток робототехніки, 3D-технологій, індустрії програмного забезпечення й електронних освітніх ресурсів; забезпечення сумісності платформ, розширення ринку хмарних сервісів, удосконалення систем захисту даних і протидії кіберзлочинності<sup>98</sup>. У сукупності ці чинники формують середовище, що визначає напрями й масштаби цифрової трансформації освіти.

Відповідно до Концепції цифрової трансформації освіти і науки до 2026 року, спрямованої на формування сучасної цифрової екосистеми, особливо важливого значення набуває забезпечення підвищення цифрової грамотності, оновлення змісту навчання, оснащення закладів освіти обладнанням та швидкісним Інтернетом, створення й використання цифрових матеріалів, систем моніторингу та аналітики для управлінських рішень, оптимізація управління й розвиток сервісів взаємодії, наукових інфраструктур, які відповідають викликам сучасності та потребам суспільства у цифрову добу<sup>99</sup> тощо.

---

<sup>98</sup> Биков, В.Ю., Спірін, О.М., & Пінчук, О.П. (2020) Сучасні завдання цифрової трансформації освіти *Вісник Кафедри ЮНЕСКО «Неперервна професійна освіта XXI століття»* 1 27-36. DOI: [https://doi.org/10.35387/ucj.1\(1\).2020.27-36](https://doi.org/10.35387/ucj.1(1).2020.27-36)

<sup>99</sup> Концепція цифрової трансформації освіти і науки (2021). Київ. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/koncepciya-cifrovoyi-transformaciyi-osviti-i-nauki>

Цифрова трансформація створює широкі можливості для модернізації освітнього процесу у закладах вищої освіти, забезпечення безперервного навчання впродовж життя для викладачів<sup>100</sup>, що узгоджується з четвертою Ціллю сталого розвитку. Стрімкий розвиток цифрових технологій, інтенсивна діджиталізація всіх сфер професійного й суспільного життя зумовлюють необхідність для викладачів закладів вищої освіти оволодіння високим рівнем інформаційно-цифрової компетентності (ІЦК). Сформована цифрова компетентність є однією з 8 ключових компетентностей для навчання впродовж життя (Council Recommendations on key competences for lifelong learning, 2018).

У контексті цифрової трансформації освіти інформаційно-цифрова компетентність науково-педагогічних працівників ЗВО є ключовою умовою забезпечення ефективності освітнього процесу, академічної доброчесності, професійного розвитку, інтеграції в європейський освітній простір. Вона передбачає впевнене, відповідальне використання цифрових технологій у професійній діяльності, повсякденному житті та комунікації. Згідно з Законом України «Про освіту»<sup>101</sup>, інформаційно-комунікаційна компетентність є однією з ключових компетентностей, необхідних сучасній людині для успішного функціонування в суспільстві.

Інформаційно-комунікаційна компетентність науково-педагогічних працівників ЗВО визначається як здатність до здійснення відповідальної і безпечної професійної діяльності у сфері вищої освіти із використанням цифрових технологій, що уможливорює розв'язання професійних задач<sup>102</sup>. Йдеться про інтегральну здатність критично, упевнено, відповідально застосовувати цифрові технології для освітньої діяльності, наукової

---

[mon-zaproshtuye-do-gromadskogo-obgovorenniya](#)

<sup>100</sup> Петренко, Л.М. (2024). Цифрова компетентність майбутніх викладачів закладів вищої педагогічної освіти та чинники впливу на її розвиток. *Інноваційна професійна освіта. Професійна освіта в умовах сталого розвитку суспільства*: монографія. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/743842/>

<sup>101</sup> Закон України «Про освіту» №2145-VIII від 5 вересня 2017 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

<sup>102</sup> Аніщенко, О.В. (2020). Розвиток цифрових компетенцій педагогічного персоналу у сфері освіти дорослих – актуальність педагогічної науки і практики. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми*: зб. наук. праць. К.; Вінниця: ДОВ „Вінниця”, 55. 206-214. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/726264/>

комунікації, власного професійного розвитку тощо. Вона охоплює уміння впевнено, критично, відповідально, безпечно й ефективно використовувати інформаційно-комунікаційні засоби для навчання та функціонування в суспільстві, дотримуючись принципів академічної доброчесності, сприяючи формуванню культури цифрової взаємодії у вищій освіті<sup>103</sup>, для власного розвитку і спілкування тощо.

Відповідно до професійного стандарту «Викладач закладу вищої освіти» (2024)<sup>104</sup>, інформаційно-цифрова компетентність визначається за такими напрямками: здатність використовувати цифрові технології в освітньому процесі, науковій діяльності, управлінні та комунікації; знання цифрових інструментів для створення, збереження, поширення та захисту інформації; уміння працювати з електронними освітніми платформами, системами управління навчанням (LMS), цифровими бібліотеками, базами даних тощо.

Інформаційно-цифрова компетентність є однією з восьми ключових компетенцій для повноцінного життя та діяльності, визначених Європейським Союзом. Водночас У запропонованій Міністерством цифрової трансформації України (2021)<sup>105</sup> Рамці цифрової компетентності для громадян України увиразнено чотири виміри, шість сфер, тридцять компетентностей та шість рівнів володіння цифровими компетентностями. Безпека у цифровому середовищі є однією з шести сфер компетентностей, визначених у першому Вимірі. До цієї сфери віднесено такі компетентності<sup>106</sup>:

---

<sup>103</sup> Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» № 800 від 21.08.2019. URL: <https://mon.gov.ua/npa/deyaki-pitannya-profesijnogo-rozvitku-naukovo-pedagogichnih-pracivnikov>

<sup>104</sup> Наказ Міністерства освіти і науки України «Про затвердження професійного стандарту "Викладач закладу вищої освіти"» від 16 жовтня 2024 р. № 1466. URL: <https://mon.gov.ua/npa/pro-zatverdzhennia-profesiinoho-standartu-vykladach-zakladu-vyshchoi-osvity1466>

<sup>105</sup> Опис Рамки цифрової компетентності для громадян України. (2021). [https://thedigital.gov.ua/storage/uploads/files/news\\_post/2021/3/mintsifra-oprilyudnyue-ramku-tsifrovoi-kompetentnosti-dlyagromadyan/OP%20ЦК.pdf](https://thedigital.gov.ua/storage/uploads/files/news_post/2021/3/mintsifra-oprilyudnyue-ramku-tsifrovoi-kompetentnosti-dlyagromadyan/OP%20ЦК.pdf)

<sup>106</sup> Султанова, Л., & Прокоф'єва, М. (2022). Цифрова безпека в галузі вищої освіти. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*, 21(1), 106-117. DOI: [https://doi.org/10.35387/od.1\(21\).2022.106-117](https://doi.org/10.35387/od.1(21).2022.106-117)

➤ захист пристроїв і безпечне підключення до мережі Інтернет. Передбачає наявність умінь захищати пристрої та цифровий контент, розуміння ризиків та загроз у цифровому середовищі; знань про заходи безпеки та захисту, враховуючи при цьому питання надійності й приватності;

➤ захист персональних даних і приватності, безпека в Інтернеті. Передбачає дотримання таких правил: приватність у цифровому просторі; розуміння того, як користуватися та обмінюватися інформацією, яка дозволяє встановити особу, зі збереженням можливості захистити себе та інших від небезпеки; усвідомлення того, що цифрові служби користуються «Політикою конфіденційності» для інформування про те, як використовуються персональні дані.

➤ захист особистих прав споживача від шахрайства і зловживань. Передбачає знання найважливіших правових положень щодо захисту мережевого споживача; вміння виявляти сумнівні інтернет-магазини та порівнювати ціни; застосування заходів захисту прав споживачів.

➤ захист здоров'я та благополуччя. Передбачає уміння уникати ризиків і загроз для фізичного та психологічного здоров'я при користуванні цифровими технологіями; уміння захистити себе та інших від можливих небезпек у цифрових середовищах (наприклад, кіберзалякування, булінг, фішинг); знання про цифрові технології для забезпечення соціального благополуччя та соціальної інтеграції.

➤ захист навколишнього середовища. Передбачає усвідомлення впливу цифрових технологій та користування ними на навколишнє середовище.

Виокремлюється три рівні володіння цифровими компетентностями: базовий, середній, високий. Рівні володіння цифровими компетентностями вказують на певний мінімально необхідний набір знань, умінь і навичок громадян, яким вони повинні володіти для виконання функцій залежно від посади чи поставленої задачі. Реальний рівень володіння певними компетентностями визначається тестуванням громадян за відповідними змістовними навчальними модулями. Для розвитку цифрових компетентностей в нагоді будуть онлайн-ресурси для розвитку цифрової грамотності (табл. 3.8).

Таблиця 3.8

**Онлайн-ресурси для розвитку цифрової грамотності**

| Онлайн-ресурс                                 | Сайт                                                                                                                                                        | Характеристика                                                                                                                                          |
|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Основи кібергігієни                           | <a href="https://osvita.diia.gov.ua/courses/cyber-hygiene">https://osvita.diia.gov.ua/courses/cyber-hygiene</a>                                             | Курс, який призначений для опанування базових принципів кібергігієни та реагування на інформаційні атаки                                                |
| Very Verified: онлайн-курс з медіаграмотності | <a href="https://osvita.diia.gov.ua/courses/very-verified">https://osvita.diia.gov.ua/courses/very-verified</a>                                             | Курс розроблений для захисту від дезінформації, надає практичні навички медійної та інформаційної грамотності                                           |
| Основи інформаційної безпеки                  | <a href="https://prometheus.org.ua/prometheus-free/info-security-basics/">https://prometheus.org.ua/prometheus-free/info-security-basics/</a>               | Цей курс корисний для всіх, хто користується комп'ютерами, смартфонами, планшетами, соціальними мережами та часто здійснює пошук інформації в Інтернеті |
| Цифрова безпека та комунікація онлайн         | <a href="https://vumonline.ua/course/digital-security-and-communication-online/">https://vumonline.ua/course/digital-security-and-communication-online/</a> | Курс надає інформацію про особливості функціонування соціальних мереж, захист особистих даних та безпечну роботу в мережі Інтернет загалом              |
| Базові цифрові навички                        | <a href="https://osvita.diia.gov.ua/courses/bazovij-serial-1-sezon">https://osvita.diia.gov.ua/courses/bazovij-serial-1-sezon</a>                           | Курс надає інформацію про базові навички в цифровому середовищі, наприклад пошук відповіді на будь-яке питання в мережі Інтернет                        |

Складено за джерелом<sup>107</sup>

Використання інформаційно-комунікативних, цифрових технологій в освітньому процесі, включаючи електронне навчання, інформаційну та кібернетичну безпеку, є одним із основних

<sup>107</sup> Шостак, І.О., Ніколенко, К.В., & Петровська, К.В. (2024). Розвиток цифрової грамотності здобувачів вищої освіти в Україні як відповідь на воєнні виклики. *Академічні візії*, (30). <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/1057>

напрямів підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників<sup>108</sup>.

У дослідженнях зарубіжних науковців наголошується на виявленні високого рівня використання інноваційних методів та на їх позитивному впливі на освітній процес (доповідь на міжнародній конференції (Барселона, 2022)<sup>109</sup>. Цифрові інструменти як цифрові інновації викладачі використовують у змішаному навчанні, що допомагає здобувачам отримувати знання віддалено.

Зарубіжні дослідники розглядають цифрові інновації як багатовимірний концептуальний процес (*Додаток 2*), наголошують на його безперервності і багатогранності, що гарантує високу якість навчання здобувачів освіти.

*Інструменти для самооцінювання інформаційно-цифрової компетентності науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти.* Самооцінювання ІЦК дозволяє науково-педагогічним працівникам усвідомити власні сильні сторони, виявити зони для вдосконалення та сформувати індивідуальну траєкторію професійного зростання.

Поширеним серед освітянської спільноти є національний цифровий інструмент «Цифрограм»<sup>110</sup> для різних категорій громадян, розроблений Міністерством цифрової трансформації України спільно з МОН України та Українським інститутом розвитку освіти. Він дозволяє оцінити цифрову компетентність за європейською рамкою DigComp. В тесті використовуються технології стандартизованого тестування. Закладено критеріально орієнтований тип вимірювання, регламентовано процедуру проведення тестування, уніфіковано інструкції, а також засоби реєстрації результатів, їх обробки та збереження.

Викладачі закладів вищої освіти можуть ефективно використовувати цифрограми (<https://osvita.diia.gov.ua/digigram>) для оцінки свого рівня цифрової грамотності та професійних цифрових

---

<sup>108</sup> Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» № 800 від 21.08.2019. URL: <https://mon.gov.ua/npa/deyaki-pitannya-profesijnogo-rozvitku-naukovo-pedagogichnih-pracivnikov>

<sup>109</sup> Juškevičienė, A., & Donielienė, J., (2022). Innovative Lecturer: Using Digital Tools in the Study Process. The Barcelona Conference on Education. Official Conference Proceedings. URL: <https://papers.iafor.org/submission65436/>

<sup>110</sup> Міністерство цифрової трансформації України. (2021). Цифрограм. <https://osvita.diia.gov.ua/digigram>

компетентностей. Ці онлайн-тести допомагають виявити сильні сторони та прогалини у володінні цифровими навичками. Після проходження тестування викладачі отримують детальні звіти та електронні сертифікати, а також мають можливість удосконалити свої компетентності за допомогою доступних на платформі освітніх ресурсів і курсів. Використання цифрограмів сприяє підвищенню якості викладання, інтеграції цифрових технологій у навчальний процес та професійному розвитку в умовах сучасної цифрової трансформації освіти.

Іншим інструментом для самооцінювання інформаційно-цифрової компетентності освітян є *Національна рамка цифрової компетентності педагогічних працівників*<sup>111</sup> – стратегічний документ, розроблений Українським інститутом розвитку освіти (UIPO) у співпраці з МОН України. Вона адаптована до європейської рамки DigCompEdu, й враховує специфіку української освітньої системи, зокрема потреби викладачів ЗВО. Структура Національної рамки цифрової компетентності педагогічних працівників охоплює 6 сфер цифрової компетентності: професійна взаємодія та розвиток; цифрові ресурси; цифрове навчання та оцінювання; інклюзивність та етика; цифрова безпека; аналіз та рефлексія.

Кожна сфера містить індикатори компетентності, які дозволяють викладачам оцінити свій рівень володіння цифровими інструментами та практиками<sup>112</sup>. Національна рамка цифрової компетентності педагогічних працівників визначає 5 рівнів цифрової зрілості викладача (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

***Рівні цифрової зрілості науково-педагогічного працівника ЗВО***

| Рівень | Назва      | Характеристика                                                |
|--------|------------|---------------------------------------------------------------|
| A1     | Початковий | Використання базових цифрових інструментів                    |
| A2     | Базовий    | Застосування цифрових технологій у типових освітніх ситуаціях |
| B1     | Середній   | Інтеграція цифрових рішень у навчальний                       |

<sup>111</sup> Український інститут розвитку освіти. (2021). Національна рамка цифрової компетентності педагогічних працівників. <https://uiro.gov.ua>

<sup>112</sup> Кухаренко, В.М., & Калініна, Л.М. (2023). Цифрова трансформація вищої освіти: компетентнісний підхід. Інститут педагогіки НАПН України.

|    |            |                                                             |
|----|------------|-------------------------------------------------------------|
|    |            | процес                                                      |
| B2 | Просунутий | Створення власного цифрового контенту, інноваційні практики |
| C1 | Експертний | Лідерство в цифровій трансформації, наставництво            |

*Джерело:* складено на основі опрацювання: Український інститут розвитку освіти. (2021). Національна рамка цифрової компетентності педагогічних працівників. <https://uiro.gov.ua>

*Платформа EdWay*<sup>113</sup> як інструмент для самооцінювання інформаційно-цифрової компетентності викладачів ЗВО та національна цифрова платформа для підвищення кваліфікації педагогічних працівників, створена Українським інститутом розвитку освіти (УІРО) за підтримки МОН України. Вона забезпечує доступ до програм професійного розвитку, зокрема з цифрової грамотності, педагогіки, інклюзії, академічної доброчесності тощо<sup>114</sup>. Для самооцінювання інформаційно-цифрової компетентності викладачі ЗВО використовують вбудовані діагностичні блоки: окремі курси містять вступні та підсумкові тести, які дозволяють викладачам оцінити рівень володіння цифровими інструментами, чек-листи та анкети як інтерактивне опитування, базуються на Національній рамці цифрової компетентності (НРЦК) або DigCompEdu. Рефлексивні завдання – курси пропонують самостійний аналіз практик використання цифрових технологій у викладанні<sup>115</sup>.

Отже, цифрові інструменти самооцінювання інформаційно-цифрової компетентності (Цифрограм, EdWay, Національна рамка цифрової компетентності педагогічних працівників тощо) відіграють важливу роль у професійному розвитку викладачів закладів вищої освіти. Вони забезпечують доступні, структуровані та методично обґрунтовані засоби для рефлексії, діагностики та планування індивідуальної траєкторії цифрового зростання (табл. 3.2).

---

<sup>113</sup> Український інститут розвитку освіти. (2023). EdWay – платформа для професійного розвитку педагогів. <https://edway.in.ua>

<sup>114</sup> EdWay. (б. д.). Національна платформа можливостей професійного розвитку педагогічних працівників. <https://edway.ua/uk/>

<sup>115</sup> Кухаренко, В.М., & Калініна, Л.М. (2023). Цифрова трансформація вищої освіти: компетентнісний підхід. Інститут педагогіки НАПН України

Таблиця 3.2

**Інструменти самооцінювання інформаційно-цифрової компетентності науково-педагогічних працівників ЗВО (Україна)**

| Інструмент            | Формат оцінювання          | Призначення для ЗВО                           | Результат для викладачів                            |
|-----------------------|----------------------------|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| Цифрограм             | Онлайн-тест                | Базова та професійна цифрова грамотність      | Сертифікат, рівень ІЦК, рекомендації                |
| Національна рамка ІЦК | Чек-листи, методичні описи | Саморефлексія, атестація, планування розвитку | Індикатори компетентності, рівень цифрової зрілості |
| EdWay (курси ІЦК)     | Вбудовані тести, анкети    | Підвищення кваліфікації, портфоліо            | Сертифікат, діагностика навичок                     |

*Джерело:* складено автором на результатами опрацювання видання: Кухаренко, В.М., Калініна, Л.М. (2023). Цифрова трансформація вищої освіти: компетентнісний підхід. Інститут педагогіки НАПН України.

Завдяки означеним інструментам викладачі ЗВО можуть:

- усвідомити власний рівень цифрової зрілості;
- виявити прогалини у володінні цифровими технологіями;
- інтегрувати результати самооцінювання в атестаційні та сертифікаційні процеси;
- формувати цифрове портфоліо та підвищувати академічну мобільність;
- сприяти цифровій трансформації освітнього середовища ЗВО.

Отже, українські цифрові інструменти самооцінювання ІЦК науково-педагогічних працівників ЗВО є не лише засобом індивідуального розвитку, а й стратегічним ресурсом для модернізації вищої освіти в умовах цифрової епохи.

Розглянемо декілька цифрових інструментів для самооцінювання інформаційно-цифрової компетентності науково-педагогічних працівників, що набули поширення у зарубіжній

освітній практиці: SELFIE for Teachers; MyDigiSkills, платформи EUROPASS Digital Skills, Digital Competence Wheel.

**SELFIE for Teachers** (*Self-reflection on Effective Learning by Fostering the use of Innovative Educational technologies*)<sup>116</sup> – це безкоштовний онлайн-інструмент, розроблений Європейською комісією для підтримки викладачів у процесі самооцінювання інформаційно-цифрової компетентності. Він базується на Європейській рамці цифрової компетентності педагогів DigCompEdu, що охоплює 6 основних сфер і 22 компетентності, релевантні для сучасного освітнього процесу. SELFIE for Teachers є особливо корисним для науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти, оскільки він враховує різноманітні ролі викладача – від лектора й тьютора до наукового керівника та адміністратора освітніх програм; дозволяє оцінити інтеграцію цифрових технологій у навчальні курси, наукову діяльність, комунікацію зі студентами та колегами; сприяє рефлексії щодо академічної доброчесності, етичного використання цифрових ресурсів, захисту даних і авторського права та підходить для викладачів різних спеціальностей, незалежно від рівня цифрової підготовки<sup>117</sup>.

Принцип роботи полягає в анонімному онлайн-опитуванні, що складається приблизно з 30-40 запитань, які включають відповідну тематику запитань: використання цифрових технологій у викладанні; оцінювання та зворотний зв'язок; професійний розвиток і співпраця; етика, безпека та інклюзія.

Відповідно, в результаті викладачі ЗВО отримують автоматично згенерований звіт, який містить візуалізацію рівня інформаційно-цифрової компетентності за сферами, персоналізовані рекомендації для подальшого розвитку та можливість порівняння з середніми показниками інших викладачів (за бажанням). Переваги і недоліки цифрового інструменту SELFIE for Teachers виражено у табл. 3.3.

---

<sup>116</sup> SELFIE for Teachers доступний на платформі Європейської Комісії: URL: <https://education.ec.europa.eu/selfie-for-teachers>

<sup>117</sup> Кривокульський, Л.В., & Німко, Н.М. (2023). Самооцінювання цифрової компетентності педагога засобами SELFIE for Teachers. Тернопільський обласний комунальний інститут післядипломної педагогічної освіти. URL: <https://surl.li/snstra>

Таблиця 3.3

**Переваги та недоліки SELFIE for Teachers  
для самооцінювання інформаційно-цифрової  
компетентності викладачів ЗВО**

| Критерій                   | Переваги                                                                        | Недоліки                                                                     |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| Доступність                | Безкоштовний, онлайн, доступний багатьма мовами.                                | Інтерфейс не завжди адаптований до українського контексту.                   |
| Анонімність                | Гарантує конфіденційність, що сприяє чесній самооцінці.                         | Відсутність персоналізованої підтримки після проходження.                    |
| Методологічна основа       | Базується на DigCompEdu – визнаній європейській рамці цифрових компетентностей. | Не враховує специфіку окремих дисциплін або наукових напрямів                |
| Звітність                  | Генерує автоматичний звіт із візуалізацією та рекомендаціями.                   | Звіт не інтегрується автоматично в системи внутрішнього моніторингу ЗВО.     |
| Індивідуальне використання | Підходить для саморефлексії та планування професійного розвитку.                | Потребує додаткової інтерпретації результатів для практичного застосування.  |
| Колективне використання    | Може використовуватись для аналізу цифрової зрілості кафедри чи факультету      | Потребує організаційної підтримки та методичного супроводу                   |
| Мотиваційний ефект         | Сприяє усвідомленню важливості цифрових навичок у викладанні                    | Може викликати фрустрацію у викладачів з низьким рівнем цифрової грамотності |

*Джерело:* складено на основі опрацювання аналітичних матеріалів МОН України<sup>118</sup>.

Результати досліджень SELFIE в Україні за 2021–2024 роки підтверджують прогрес у впровадженні цифрових технологій у

<sup>118</sup> МОН України. (2024). Результати досліджень SELFIE в Україні (2021–2024 роки). URL: <https://mon.gov.ua/news/rezultaty-doslidzhen-selfie-v-ukraini-20212024-roky>

зкладах освіти, водночас увиразнюють важливі виклики, які ще потребують вирішення (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

**Висновки досліджень SELFIE у ЗВО України (2021–2024)**

| Напрямок аналізу                  | Основні висновки                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Цифрова зрілість ЗВО              | Відсутність цілісної стратегії цифровізації у більшості ЗВО.<br>Цифрове лідерство адміністрації оцінюється як помірне.                                                 |
| Цифрова компетентність викладачів | Висока мотивація до саморозвитку.<br>Сильні сторони: оцінювання, комунікація, використання ресурсів.<br>Слабкі сторони: створення контенту, інклюзія, цифрова безпека. |
| Професійний розвиток              | SELFIE сприяє рефлексії та формуванню індивідуальних траєкторій розвитку.<br>Підвищення усвідомлення цифрової грамотності.                                             |
| Технічна інфраструктура           | Базовий рівень забезпечення технікою.<br>Частина викладачів працює з власними пристроями.<br>Нерівномірний доступ до якісного інтернету.                               |
| Колективне використання SELFIE    | Покращення командної взаємодії.<br>Формування спільних цифрових практик.<br>Підвищення ефективності внутрішнього моніторингу                                           |

*Джерело:* складено на основі опрацювання аналітичних матеріалів МОН України<sup>119</sup>

Отже, SELFIE – це ефективний інструмент для оцінювання готовності вашого закладу освіти до цифрових змін, виявлення напрямів для вдосконалення та впровадження інноваційних підходів тощо.

**MyDigiSkills** – це безкоштовний європейський онлайн-

<sup>119</sup> МОН України. (2024). Результати досліджень SELFIE в Україні (2021–2024 роки). URL: <https://mon.gov.ua/news/rezultaty-doslidzhen-selfie-v-ukraini-20212024-roky>

інструмент самооцінювання цифрової компетентності, створений організацією [ALL DIGITAL](#) у межах проекту *DigCompSAT* Європейської Комісії<sup>120</sup>. Він базується на рамці цифрових компетентностей громадян DigComp 2.1, яка охоплює 5 ключових доменів:

- ✓ інформаційна грамотність;
- ✓ комунікація та співпраця;
- ✓ створення цифрового контенту;
- ✓ безпека;
- ✓ розв'язання проблем.

Індивідуальна діагностика онлайн-інструменту MyDigiSkills дозволяє викладачам оцінити власний рівень цифрових навичок у контексті освітньої, наукової та адміністративної діяльності, також підходить для ЗВО з різними профілями, так як не прив'язаний до конкретної країни чи освітньої системи.

Тестування проходить приблизно 20 хвилин та складається з 82 запитань, що охоплюють знання, навички та ставлення до цифрових технологій. Онлайн-інструмент MyDigiSkills доступний українською, англійською, німецькою, французькою та іншими мовами.

Отримані результати самооцінювання інформаційно-цифрової компетентності науково-педагогічних працівників ЗВО базуються на міжнародній відповідності, що важливо для участі викладачів ЗВО в європейських освітніх проектах, академічній мобільності та сертифікації.

**EUROPASS Digital Skills** – це частина європейської платформи Europass, яка підтримує професійний розвиток, мобільність і працевлаштування. Інструмент дозволяє оцінити цифрові навички та інтегрувати їх у електронне резюме Europass, що є визнаним стандартом у країнах ЄС.<sup>121</sup> Europass є обов'язковим або рекомендованим форматом для участі науково-педагогічних працівників в програмах Erasmus+, академічних обмінах, грантах ЄС. Використовуючи цифровий інструмент EUROPASS Digital Skills, викладачі ЗВО можуть створити цифрове резюме з описом компетентностей, сертифікатів, досвіду та публікацій. При проходженні тесту самооцінювання ІЦК викладачів

---

<sup>120</sup> Про мої цифрові навички. URL: <https://mydigiskills.eu>

<sup>121</sup> European Commission. (n. d.). Europass Digital Skills. Retrieved October 2, 2025. <https://europa.eu/europass/en/digital-skills>

ЗВО інструмент дозволяє оцінити навички науково-педагогічних працівників у сферах<sup>122</sup>:

- ✓ використання цифрових пристроїв і сервісів;
- ✓ створення та редагування контенту;
- ✓ безпечна робота в цифровому середовищі;
- ✓ комунікація та співпраця онлайн;
- ✓ розв'язання цифрових проблем.

Цифровий інструмент EUROPASS Digital Skills<sup>123</sup> доступний українською мовою, з можливістю створення облікового запису. В результаті науково-педагогічні працівники ЗВО отримують цифровий профіль, який можна експортувати, редагувати та використовувати для подання на міжнародні програми, також додати до CV, мотиваційного листа або профілю на платформі EU Careers<sup>124</sup>.

З урахуванням рекомендацій європейських інституцій Центр цифрових наук (Данія) пропонує використовувати інтерактивний онлайн-інструмент самооцінювання **«Колесо цифрової компетентності» (Digital Competence Wheel)**, розроблений на основі проєкту ЄС DIGCOMP. Цей інструмент сприяє створенню персоналізованої моделі розвитку цифрових компетентностей, орієнтованої на потреби організації, та дозволяє відстежувати динаміку їхнього удосконалення протягом часу. Самооцінювання охоплює такі ключові сфери цифрової компетентності: інструментальні навички роботи з цифровими технологіями і медіа; теоретичні знання і принципи, пов'язані з технологіями; ставлення до стратегічного використання цифрових інструментів, що включає розуміння, креативність, відповідальність і самостійність. Знання та навички в межах інструменту структуровані у три підкатегорії: продуктивні, інформативні та комунікативні<sup>125</sup>. Використання цього інноваційного інструменту допомагає викладачам виявити власні прогалини у цифрових

---

<sup>122</sup> Кухаренко В. М., Калініна Л. М. (2024). Цифрова компетентність викладача в контексті європейських рамок. Інститут педагогіки НАПН України.

<sup>123</sup> European Commission. (n. d.). Europass Digital Skills. Retrieved October 2, 2025. URL: <https://europa.eu/europass/en/digital-skills>

<sup>124</sup> Міністерство освіти і науки України. (2023). Рекомендації щодо використання Europass для академічної мобільності. URL: <https://mon.gov.ua>

<sup>125</sup> Овчарук, О.В. (2025) Роль інструментів моніторингу самооцінювання цифрової компетентності вчителів у подоланні викликів в Україні та зарубіжжі Освітня аналітика України, 1, 17-27. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/745612/>

знаннях, підвищити рівень цифрової компетентності, що є ключовим аспектом професійного розвитку в умовах цифрової трансформації вищої освіти.

Отже, проаналізовані інструменти забезпечують багатовимірну самооцінку інформаційно-цифрової компетентності науково-педагогічних працівників ЗВО – від педагогічного застосування технологій (SELFIE) до загальногромадянських навичок (MyDigiSkills) та професійного позиціонування (EUROPASS); відповідають європейським рамкам (DigCompEdu, DigComp 2.1), що дозволяє викладачам інтегруватися в міжнародні освітні проекти, академічну мобільність та сертифікаційні процеси; сприяють рефлексії та плануванню розвитку, допомагаючи викладачам ЗВО усвідомити власні сильні сторони, виявити прогалини та сформувати індивідуальні траєкторії цифрового зростання; мають взаємодоповнюючий характер: SELFIE фокусується на освітньому процесі, MyDigiSkills – на цифровій грамотності загалом, EUROPASS – на презентації компетентностей у професійному середовищі.

У поєднанні з національними інструментами (Цифрограм, EdWay, НРЦК) зазначені платформи увиразнюють цілісну систему багаторівневої діагностики, яка забезпечує викладачам закладів вищої освіти можливість ефективно орієнтуватися в цифровому середовищі, підвищувати якість освітнього процесу на тлі цифрової трансформації вищої освіти України.

### **3.2. Технологічний арсенал цифрових інновацій для розвитку інформаційно- цифрової компетентності викладачів**

Цифровізація освіти відкриває нові можливості для професійного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти. Використання цифрових інструментів сприяє не лише вдосконаленню педагогічної майстерності, а й розширенню доступу до сучасних технологій, інноваційних методів викладання та інтерактивного навчального середовища. Освоєння цифрових платформ для комунікації, створення освітнього контенту та управління освітніми процесами підвищує ефективність викладання, сприяє академічній мобільності та розширює можливості для міжнародної співпраці.

На сучасному етапі формуються перспективні концепції цифровізації перепідготовки та підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників ЗВО, що базуються на соціально-освітніх засадах. Ці концепції наголошують на інтеграції та гуманізації освітнього процесу в умовах відкритого соціокультурного середовища, сприяючи більш ефективному професійному зростанню.

Для оволодіння цифровою грамотністю, здатністю створювати і застосовувати освітній контент за допомогою цифрових технологій, а також певними організаційними навичками, методами та технологіями формування та управління цифровим освітнім середовищем, інформаційно-комунікаційними технологіями, необхідними для успішної організації та проведення педагогічної діяльності науково-педагогічні працівники мають володіти та знати, зокрема:

- ✓ іммерсійні технології як новий спосіб отримання інформації. Специфіка інтерактивності у VR/AR-технологіях: наочність, деталізація, залученість, фокусування та безпека;
- ✓ переваги сервісів Google Hangouts Meet, ZOOM, My Own Conference у змішаному навчанні; переваги і недоліки сервісів для організації навчання, зустрічей і обміну інформацією;
- ✓ використання сервісу Sparkol VideoScribe для створення інтерактивних навчально-методичних матеріалів;
- ✓ роль скрайбінга (відеоскрайбінгу) для забезпечення доступного навчального контенту; різновиди скрайбінга, етапи створення; інструменти для створення відеоскрайбінгу;
- ✓ віртуальні онлайн-дошки для реалізації інтерактивного навчання в дистанційному та змішаному форматах; особливості використання дошки Miro (RealtimeBoard), її функції і можливості;
- ✓ формування й представлення навчального контенту з урахуванням світових тенденцій, спрямованих на гнучкість та доступність освіти; цифрова розповідь (Digital Storytelling) як комбінований навчальний засіб (Prezi, Keynote)<sup>126</sup>.

Однією з форм освітньої діяльності науково-педагогічних працівників на курсах підвищення кваліфікації є виконання випускних творчих робіт. Орієнтовна тематика індивідуальних

---

<sup>126</sup> Кашина, Г. (2022). Розширення цифрових навичок науково-педагогічних працівників медичних ЗВО у системі післядипломної освіти. Київ. URL: <https://journals.udu.kyiv.ua/index.php/vou/article/view/38/29>

творчих робіт може включати такі напрями: розроблення освітнього відеоконтенту за допомогою сервісів Canva, Crello, OBS Studio, Camtasia, YouTube та ін.; створення завдань на закріплення, узагальнення, контроль знань за допомогою сервісів Learningapps, MyTestXPro, OnlineTestPad, Kahoot, Quizlet тощо; створення інтерактивних завдань за допомогою сервісів Learningapps; створення електронного портфоліо викладача; розроблення онлайн-курсу за допомогою сервісів Canva та Camtasia.

У результаті для успішного здійснення освітньої діяльності в науково-педагогічних працівників мають розвиватися:

- ✓ інформаційна грамотність (Digital Fluency) – здатність знаходити, аналізувати, інтерпретувати і критично оцінювати інформацію і контент у цифровому середовищі;

- ✓ уміння і навички комунікації і співпраці в цифровому середовищі – здатність взаємодіяти за допомогою цифрових технологій, знання правил і норм поведінки в процесі їх використання та комунікації в цифрових середовищах, уміння адаптувати комунікаційні стратегії до конкретної аудиторії, враховувати культурне і наукове різноманіття в цифровому середовищі;

- ✓ здатність створювати і редагувати цифровий контент у різних форматах, модифікувати і підвищувати якість інформації та контенту;

- ✓ уміння і навички захисту персональних даних, пристроїв і цифрового контенту, забезпечення безпеки фізичного і психологічного здоров'я користувачів;

- ✓ здатність визначати технічні проблеми, що виникають при роботі з цифровими пристроями, та вирішувати їх<sup>127</sup>.

Завдяки активному використанню цифрових інструментів викладачі розширюють власні можливості, удосконалюють комунікативні, організаційні, аналітичні та інші навички. Вони сприяють вдосконаленню компетентностей у проведенні наукових досліджень, розвитку творчого мислення, управління освітнім процесом тощо. Освітні ініціативи, що реалізуються в межах курсів підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників закладів

---

<sup>127</sup> Кашина Г. (2022). Розширення цифрових навичок науково-педагогічних працівників медичних ЗВО у системі післядипломної освіти. Київ. URL: <https://journals.udu.kyiv.ua/index.php/vou/article/view/38/29>

вищої освіти із використанням цифрових ресурсів, відіграють важливу роль у професійному розвитку цільової групи. Цифрова грамотність, аналітичне мислення є необхідними умовами забезпечення адаптації науково-педагогічних працівників до динамічних трансформацій освітнього середовища сучасних ЗВО. Інтеграція цифрових інновацій у професійну діяльність викладачів зумовлює максимізацію їх особистісно- професійного розвитку, сприяє підвищенню якості освітнього процесу, досягненню високих результатів праці тощо.

Отже, цифрові інноваційні інструменти є невід'ємною складовою професійного зростання викладачів, допомагають їм адаптуватися до сучасних викликів освіти, забезпечують високий рівень підготовки майбутніх фахівців. Системна інтеграція цифрових технологій у професійну діяльність викладачів ЗВО детермінує цілеспрямований розвиток їхніх професійних компетентностей, трансформацію освітнього середовища закладів вищої освіти, що проявляється у підвищенні якості, адаптивності, ефективності освітнього процесу.

### **3.3. Цифрові освітні ресурси: можливості для вдосконалення викладання та навчання**

Цифровий освітній ресурс уособлює інформаційний освітній ресурс, який зберігається і передається в цифровій формі, найбільш загальне поняття, що відноситься до цифрового інформаційного об'єкту, призначеного для використання в освіті. Таким об'єктом може бути цифровий відеофільм, редактор звукових файлів, цифровий опис книги тощо<sup>128</sup>.

Відкриті освітні ресурси (Open Educational Resources, OER) – це освітні та дослідницькі матеріали на будь-якому носії – цифровому чи іншому – які перебувають у суспільному надбанні або були видані за відкритою ліцензією, що дозволяє безкоштовний доступ, використання, адаптацію та поширення іншими особами без обмежень або з деякими незначними обмеженнями. OER є частиною концепції «Відкритих рішень», поряд з безкоштовним програмним забезпеченням з відкритим

---

<sup>128</sup> Гринько В. (2018). Проектування цифрових освітніх ресурсів засобами цифрових технологій. <https://doi.org/10.33989/2075>

вихідним кодом (FOSS), відкритим доступом (OA), відкритими даними (OD) і платформами для краудсорсингу.

Термін «Відкритий освітній ресурс» був вперше введений у 2002 році. У листопаді 2019 року 40-та Генеральна конференція ЮНЕСКО прийняла «Рекомендацію ЮНЕСКО щодо OER», яка є єдиною міжнародною рамкою для встановлення стандартів у цій сфері у всьому світі.

**Відкриті підручники та книги**<sup>129</sup>. Directory of Open Access Books – доступ до 4589 академічних рецензованих книг від 155 видавництв.

EdEra Books – соціальний проєкт інтерактивної освітньої літератури. Розробляється командою молодих науковців, програмістів, дизайнерів та експертів. Онлайн-книги на EdEra складаються з ілюстрованих текстів з інтегрованими відео та тестами для перевірки здобутих знань. Дозволяють поєднати різні методи сприйняття інформації і підвищити ефективність навчання. І головне – безкоштовний доступ онлайн 24/7.

MIT OpenCourseWare – ініціатива Массачусетського технологічного інституту (MIT) щодо публікації у відкритому доступі освітніх матеріалів своїх навчальних курсів для студентів та аспірантів. Початок проєкту оголошено 4 квітня 2001 року. Навчальні матеріали доступні для всіх охочих відповідно до ліцензії Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike.

OpenStax College – освітня ініціатива Університету Райс. Безоплатний доступ до онлайн-форми рецензованих підручників з різних галузей знань.

OER Commons – публічна цифрова бібліотека відкритих освітніх ресурсів. Платформа для співпраці освітян в усьому світі для покращення навчальних програм.

OpenEd at BC campus – проєкт уряду Канади, що розпочався 2012 р. та орієнтований на забезпечення студентів відкритими підручниками та іншими освітніми матеріалами.

Open Education North Carolina Textbooks – ініціатива для зниження вартості вищої освіти для студентів Північної Кароліни через надання відкритих підручників для курсів, що найчастіше викладаються в університетах штату.

---

<sup>129</sup> Відкриті освітні ресурси. (2025). URL: <https://www.library.kpi.ua/open-educational-resources/>

Open Culture: 200 Free Textbooks – доступ до 200 відкритих підручників від відомих вчених та до понад 1700 безоплатних онлайн-курсів від провідних університетів світу.

Open Textbook Initiative from the American Institute of Mathematics – ініціатива «Відкритий підручник» від Американського інституту математики.

Open Textbook Library – колекція з понад 1020 відкритих підручників, що охоплює комп'ютерні науки, інженерію, математику, природничі науки, суспільні та гуманітарні науки.

LibreTexts: Free the Textbook – міжінституційна платформа для покращення вищої освіти на всіх рівнях шляхом розробки ресурсів відкритого доступу. Доступ до 398 відкритих підручників, 154 навчальних курсів<sup>130</sup>.

Для науково-педагогічних працівників відкриті підручники та книги відіграють важливу роль, дозволяють отримувати найсвіжіші матеріали без фінансових обмежень, надають можливість редагувати та вдосконалювати підручники відповідно до власних досліджень і освітніх потреб.

Викладачі вищої школи можуть публікувати власні дослідження у відкритих форматах, що підвищує їхню видимість і доступність для інших фахівців, а також забезпечують прозорість у використанні матеріалів, що сприяє чесному та етичному викладанню.

Завдяки відкритим підручникам і книгам викладачі можуть вдосконалювати свої методики, інтегрувати нові дослідження у навчальний процес та активно взаємодіяти зі світовою науково-освітньою спільнотою.

Привернемо увагу до **масових відкритих онлайн курсів**:

*БУМ online (Відкритий Університет Майдану)* – освітня ініціатива, яка поширює ідеї і сприяє розвитку громадянського суспільства в Україні<sup>131</sup>. Платформа пропонує понад 80 навчальних курсів, що сформовані з відео-лекцій, практичних завдань та контрольних запитань. Це курси від провідних викладачів бізнес-шкіл, громадського сектору, практиків з бізнесу та соціальної сфери. Теми пов'язані з персональним розвитком та реалізацією

---

<sup>130</sup> Відкриті освітні ресурси. (2025). URL: <https://www.library.kpi.ua/open-educational-resources/>

<sup>131</sup> ВУМ online. (2025). URL: <https://vumonline.ua/>

вашого потенціалу; підприємництвом як механізмом якісного розвитку громади і суспільства; розумінням побудови та діяльності відкритого суспільства і його формування в Україні<sup>132</sup>.

Освітня платформа «Coursera» відкриває для науково-педагогічних працівників широкі можливості підвищення кваліфікації та особистісного розвитку. Завдяки платформі для університетів «Coursera for Campus»<sup>133</sup>, українські заклади вищої освіти отримали безоплатний доступ до понад 5200 курсів і 2200 практико-орієнтованих проєктів, що дозволяє викладачам інтегрувати сучасні знання у власну педагогічну практику, оновлювати навчальні програми та впроваджувати інноваційні методики викладання.

Для викладачів, які працюють із вразливими групами студентів, важливим є також доступ до ініціативи «Coursera for Refugees», що підтримує навчання у співпраці з некомерційними організаціями. Крім того, кожен педагог може скористатися опцією \*\*«Financial Aid available»\*\*, подавши заявку на фінансову допомогу для проходження обраних курсів.

Окремої уваги заслуговує безкоштовний курс Мічиганського університету, присвячений аналізу російського вторгнення в Україну. Він може бути використаний викладачами як додатковий ресурс для формування критичного мислення студентів, інтеграції сучасного контексту у навчальні дисципліни та розвитку громадянської відповідальності.

Таким чином, Coursera стає не лише інструментом індивідуального професійного зростання викладачів, а й платформою для модернізації освітнього процесу, посилення міжнародної інтеграції українських ЗВО, розширення академічної мобільності тощо.

*Платформа Wordwall* (<https://wordwall.net/uk>) є сучасним сервісом для створення інтерактивних вправ і матеріалів для друку, що може стати ефективним інструментом у професійній діяльності викладачів закладів вищої освіти. Завдяки широкому набору шаблонів (вікторини, кросворди, інтерактивні ігри тощо)

---

<sup>132</sup> Відкриті освітні ресурси. (2025). URL: <https://www.library.kpi.ua/open-educational-resources/>

<sup>133</sup> ЧНУ імені Петра Могили. (2019). Як використовувати Coursera for Campus для навчання та викладання? URL: <https://chmnu.edu.ua/yak-vikoristovuvati-coursera-for-campus-dlya-navchannya-ta-vikladannya/>

викладачі мають змогу швидко створювати навчальні матеріали, адаптовані до потреб студентів, а також інтегрувати їх у власні блоги чи віртуальні освітні середовища. Використання Wordwall відкриває для викладачів такі можливості: застосування готових вправ, створених колегами, з подальшою трансформацією під конкретні навчальні цілі; поширення власних матеріалів серед професійної спільноти; відтворення інтерактивних завдань на будь-якому пристрої (комп'ютері, планшеті, смартфоні, інтерактивній дошці); використання матеріалів як у цифровому форматі, так і у друкованому вигляді (PDF); забезпечення відкритого доступу до створених ресурсів через веб-сторінки, соціальні мережі чи вбудовування на інші сайти за допомогою HTML-коду.

Використання платформи Wordwall сприяє не лише урізноманітненню освітнього процесу, а й розвитку ключових компетентностей викладачів. Створення та адаптація інтерактивних вправ формує креативність, гнучкість і здатність до інновацій, що є важливими складовими професійної майстерності. Вдосконалення власного блогу, віртуального освітнього середовища<sup>134</sup>, робота з цифровими інструментами підвищує цифрову грамотність і розширює можливості інтеграції сучасних технологій у навчальний процес. Залучення студентів до інтерактивних завдань стимулює розвиток педагогічної рефлексії, оскільки викладач аналізує ефективність власних методів і вдосконалює їх. Крім того, поширення матеріалів у професійній спільноті сприяє академічній комунікації та співпраці, що сприяє долученню до міжнародного освітнього простору.

Таким чином, Wordwall є не лише засобом урізноманітнення освітнього процесу, підвищення мотивації студентів, розвитку їхньої пізнавальної активності та залучення до інтерактивного навчання, а й інструментом, що підтримує професійну мобільність, інноваційність, особистісно-професійний розвиток викладачів, формуючи їхню готовність професійної самореалізації в умовах як у стабільних умовах, так і в умовах викликів і загроз.

У професійній діяльності викладачів ЗВО віжливую

---

<sup>134</sup> Методичні рекомендації щодо формування інформаційно-цифрової компетентності педагогічних працівників. (2021). МОУ. УІРО. URL: <https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2022/07/metodychni-rekomendaciyi-z-rozvytku-cyfrovoyi-kompetentnosti.pdf>

роль відіграють **інструменти для інтерактивної взаємодії та навчання** (MENTIMETER, FLIPGRID, KAHOOT тощо). Беззаперечним є те, що у сучасному освітньому середовищі інтерактивні цифрові інструменти стають важливим чинником підвищення ефективності освітнього процесу, та професійного розвитку викладачів закладів вищої освіти.

Платформа Mentimeter – ефективний цифровий інструмент, який заслуговує уваги як сервіс із широкими освітніми можливостями. Він допомагає взаємодіяти всім учасникам освітнього процесу. Це популярний інструмент, розроблений шведською компанією, що успішно використовується працівниками різних сфер з метою створення презентацій зі зворотним зв'язком у режимі реального часу<sup>135</sup>. Це онлайн-сервіс для створення та проведення миттєвих опитувань в аудиторії та під час вебінарів. Основні можливості та обмеження безкоштовної версії сервісу:

- ✓ за одним кодом доступу можна дати студентам доступ не більше ніж до двох опитувань загального або просунутого типу, а також до п'яти запитань у режимі Quiz;

- ✓ викладач може створювати необмежену кількість опитувань різного типу за різними кодами доступу, а також організовувати їх у своєму профілі в папки;

- ✓ можна створювати онлайн-презентації із необмеженою кількістю текстових слайдів, до яких можна додавати також зображення чи лінки, а також вбудовувати відео і, звичайно, додавати опитування (в межах описаного вище ліміту);

- ✓ для створення та демонстрування опитувань чи слайдів у Mentimeter потрібен безперебійний доступ до інтернету;

- ✓ для участі в опитуваннях учасники мають увійти зі свого пристрою (мобільний телефон, планшет, комп'ютер) на сайт menti.com або ввести цифровий код опитування у скачаний заздалегідь застосунок;

- ✓ немає обмежень на кількість учасників, які беруть участь в опитуваннях, тому цей інструмент можна використовувати навіть під час дуже масштабних подій (водночас розробники застерігають про наявність ліміту на кількість учасників; якщо очікується участь понад 2000 осіб в опитуваннях формату Quiz Competition,

---

<sup>135</sup> Близнюк Т. (2021). Цифрові інструменти для онлайн і офлайн навчання навчально-методичний посібник. Івано-Франківськ. URL: <http://surl.li/moxdtw>

необхідно заздалегідь повідомити про це службу підтримки Mentimeter).

Таблиця 3.5

**Текстові інструкції з використання Mentimeter**

|                       |                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Початок роботи        | <a href="https://drive.google.com/file/d/15vnk5zQMxsBCdrcxswQskC2as-C3_9jX/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/15vnk5zQMxsBCdrcxswQskC2as-C3_9jX/view?usp=sharing</a>   |
| Створення слайду      | <a href="https://drive.google.com/file/d/1yKerw-ov4r6pfP27xFdZb8rYIDrT87lx/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1yKerw-ov4r6pfP27xFdZb8rYIDrT87lx/view?usp=sharing</a>   |
| Створення опитування  | <a href="https://drive.google.com/file/d/1F5B1aigdHEk4ljs_S8hSqMmYA2vLPEVJ/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1F5B1aigdHEk4ljs_S8hSqMmYA2vLPEVJ/view?usp=sharing</a>   |
| Створення Quiz        | <a href="https://drive.google.com/file/d/16euJyYXFBMOPld_f884Hb ugQrHw6dSiK/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/16euJyYXFBMOPld_f884Hb ugQrHw6dSiK/view?usp=sharing</a> |
| Проведення опитування | <a href="https://drive.google.com/file/d/1h8Nkv51kJZ8R6k3aZPhqpztknmHV4hAj/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1h8Nkv51kJZ8R6k3aZPhqpztknmHV4hAj/view?usp=sharing</a>   |

*Джерело:* складено на основі опрацювання методичних рекомендацій<sup>136</sup>.

Mentimeter – інструмент, за допомогою якого спікер може дізнатись, що думає аудиторія з того чи іншого приводу за допомоги онлайн-голосування через мобільні телефони, планшети або комп'ютери. Mentimeter – новий сучасний та інтерактивний спосіб взаємодії з аудиторією на заняттях, конференціях, зборах або на психологічних тренінгах<sup>137</sup>. Це анонімний додаток, тому не потребує введення імені та прізвища учасника опитування і в цьому теж є його особливість.

FLIPGRID – інструмент відео-спілкування учасників освітнього процесу, проста у використанні платформа для відеокомунікації, яка дозволяє здобувачам і викладачам записувати навчальні відео звернення. У Flipgrid ви можете працювати з будь якою аудиторією різних закладів освіти, де студенти відчують себе «зірками» не лише як в Інстаграм чи Тік-

<sup>136</sup> Методичні рекомендації щодо формування інформаційно-цифрової компетентності педагогічних працівників. (2021). МОУ. УІРО. URL: <https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2022/07/metodychni-rekomendacziyi-z-rozvytku-cyfrovoyi-kompetentnosti.pdf>

<sup>137</sup> Близнюк Т. (2021). Цифрові інструменти для онлайн і офлайн навчання навчально-методичний посібник. М. Івано-Франківськ. URL: <http://surl.li/moxdtw>

Ток, але й на занятті, адже вони залюбки зніматимуть відео, яке має навчальний зміст та відповідає освітнім цілям. Відео-дискусійну платформу Microsoft для соціального навчання Flipgrid використовують мільйони викладачів та студентів по всьому світу. З Flipgrid слухачі можуть створювати відео ролики на своїх комп'ютерах або мобільних пристроях, ділитися своїми думками, набувати навичок соціальної взаємодії і висловлювати свої емоції, коригувати власне мовлення на уроках гуманітарного спрямування.

Цей додаток адаптований для українських користувачів, може бути корисним для навчання будь-якого предмету чи дисципліни і буде ефективним для роботи з різновіковою аудиторією. Flipgrid буде корисним тим, хто проводить заняття у звичному традиційному форматі, займається неформальною освітою офлайн та онлайн (для отримання зворотного зв'язку, відгуків). Виокремимо деякі важливі педагогічні можливості використання цього цифрового інструменту:

- Обмін враженнями / ідеями на різноманітні теми.
- Аналіз чи пояснення навчального матеріалу.
- Привітання зі святом в рамках дистанційного виховного заходу.
- Читання і переклад іншомовного тексту або розмовної теми чи діалогу на занятті іноземної мови.
- Проведення зборів, з метою з'ясування думки з приводу певних організаційних чи навчальних питань.
- Відео звернення фахівців з метою профорієнтації чи у пізнавальних цілях.
- Вирішення інших завдань, де передбачено мовлення і спілкування учасників навчального процесу<sup>138</sup>.

Flipgrid – це зручна, безоплатна платформа, що надає учасникам можливість записувати відеовідповіді на запитання викладача. Такий формат забезпечує оперативний і доступний зворотний зв'язок, сприяє активній взаємодії, підвищує динаміку освітнього процесу тощо.

Сервіс КАНООТ – покрокова інструкція до використання. Здійснений аналіз загальної інформації про потенціал сервісу уможливив розроблення покрокової алгоритму роботи з цифровим

---

<sup>138</sup> Близнюк Т. (2021). Цифрові інструменти для онлайн і офлайн навчання навчально-методичний посібник. М. Івано-Франківськ. URL: <http://surl.li/moxdtw>

інструментом Kahoot. Як і будь-який інший мобільний додаток чи онлайн платформа, Kahoot потребує створення акаунта (облікового запису) та авторизації чи реєстрації у мережі. Отримати доступ до неї можна через будь-який веб-браузер, яким ви користуєтеся для пошуку інформації і Інтернет мережі (Google Chrome, Opera, Mozilla, Firefox та ін.) або додаток Kahoot у Google Play чи App Store.

*Створення облікового запису та реєстрація у цифровому додатку Kahoot.* Як зареєструватися на платформі «Kahoot!» безкоштовно? Спочатку потрібно перейти на сайт Kahoot.com (потрібно бути уважним, адже система направить вас на десятки посилань зі словом Kahoot). Щоб створити обліковий запис, натисніть Log in та оберіть роль користувача (Teacher, Student, Personal, Professional) і тип закладу (High School, Administration, Business тощо). Далі вкажіть електронну адресу та пароль. За потреби додайте назву й тип закладу освіти, ім'я користувача (Прізвище та Ім'я), повторіть адресу та пароль. Реєстрація завершується підтвердженням, яке надходить на вашу електронну пошту.

Вибір тарифу. Часто система пропонуватиме Вам придбати платний тариф користування інструментом Kahoot. За бажанням можна обрати той, який підходить або залишитися на безкоштовному.

В особистому кабінеті користувача можна створювати опитування та проводити тестування. Kahoot – це платформа-конструктор, на якій легко і швидко можна створити навчальний контент за допомогою готових шаблонів.

Ще однією вагомою перевагою цього інструменту є можливість викладача здійснювати моніторинг та аналіз відповідей студентів, адже результати опитування перевіряються системою за лічені секунди й автоматично відображаються в редакторі MS Excel, що значно економить час та зусилля викладача. Крім того, організатор тестування може детально проаналізувати результати академічних досягнень кожного учня по кожному питанню, адже сервіс пропонує розгорнутий аналіз відповідей у окремих файлах таблиці Excel. А саме: які запитання викликали труднощі у студентів (це можна побачити завдяки кількості витрачених секунд кожним студентом на відповідь певного питання), відсоток правильних відповідей тестування загалом та, які студенти ще не

завершили тестування.

Доцільно використовувати файл під назвою Final Score, який відображає кількість правильних і неправильних відповідей у кожного учасника тестування<sup>139</sup>.

Для проведення інтерактивних опитувань у дистанційному форматі сервіс Kahoot дозволяє науково-педагогічним працівникам створювати інтерактивні навчальні ігри і проводити їх в онлайн режимі під час навчальних занять. Сервіс надає базовий (безкоштовний) доступ. При цьому базовий доступ надає такі можливості для користувачів: одночасне залучення 50 респондентів до інтерактивного опитування; самостійне створення запитань для проведення вікторин або використання готових із банку питань; візуалізація запитань шляхом додавання власних зображень або із наявного банку зображень у системі; встановлення автоматичного перемішування варіантів відповідей у запитанні, обмежень у часі, оцінювання правильних відповідей у балах. Перевагою сервісу Kahoot є також яскраве кольорове оформлення, звуковий супровід, наявність ефекту змагальності серед здобувачів під час проведення навчальних ігор, що активізує їх під час навчання<sup>140</sup>.

Викладач може додати його до своїх обраних опитувань (щоб тест завжди був під рукою), або ж скопіювати його натиснувши на Duplicate, якщо ви хочете внести певні зміни і редагувати тестування враховуючи особисті побажання.

Щоб організувати та провести тестування у викладача є кілька опцій для роботи (офлайн навчання) – віртуальний клас (virtual classroom) – тестування можна пройти разом із студентами в аудиторії. Питання та варіанти відповідей з'являються на екрані проєктора, смарт дошки або комп'ютера викладача, а студенти відповідають зі своїх гаджетів. З метою роботи з аудиторією в реальному часі педагогові потрібно обрати варіант проведення тесту: індивідуальна робота – один гаджет – один студент (Classic mode) або командна робота у форматі змагань (Team mode).

Ввівши на власному гаджеті Kahoot.it учасники тестування

---

<sup>139</sup> Близнюк Т. (2021). Цифрові інструменти для онлайн і офлайн навчання навчально-методичний посібник. Івано-Франківськ. URL: <http://surl.li/moxdtw>

<sup>140</sup> Білик, В., Пан Ахмед Аль-Нашар. (2023). Сервіс Kahoot для проведення інтерактивних опитувань здобувачів освіти. International Science Journal of Education & Linguistics. 2, 1, 77-85. DOI: <https://doi.org/10.46299/j.isjel.20230201.08>

автоматично потрапляють на сторінку сервісу, де система вимагатиме від них введення пін-коду тесту-гри (Enter Pin), який генерується автоматично і демонструється на цифровому екрані педагога, а також свого прізвища та імені (Enter Name) для ідентифікації. Перехід до кожного наступного запитання коригується також педагогом, а у процесі самого тестування студенти можуть спостерігати за своїми успіхами.

Отже, цифровий інструмент Kahoot має практичне значення для суб'єктів освітньої взаємодії закладів вищої освіти<sup>141</sup>. Систематичне застосування цього сервісу у вищій освіті не лише сприяє вдосконаленню освітнього процесу, а й підсилює професіоналізацію викладача вищої школи. Використання сучасних технологій у формуальному оцінюванні дозволяє викладачу не просто контролювати рівень засвоєних студентом знань, а й формувати культуру академічної підтримки. Це допомагає викладачу розвивати навички педагогічної рефлексії, адаптації методів викладання відповідно до індивідуальних потреб студентів, а також сприяє формуванню викладача не тільки як носія знань, але й як наставника, здатного надихати студентів на досягнення високих академічних та кар'єрних результатів.

У контексті вирішення проблеми формування інформаційно-цифрової компетентності, електронний освітній ресурс Kahoot! допомагає розвивати навички швидкого опанування інноваційних технологій, аналізувати та критично оцінювати інформацію та цифровий контент, а також формувати уміння взаємодіяти у цифровому навчальному середовищі за допомогою сучасних технологій Kahoot. Для створення опитування: <https://kahoot.com>. Щоб взяти участь в опитуванні: <https://kahoot.it>.

Такі платформи, як Mentimeter, Flipgrid, Kahoot, відкривають нові можливості для активної взаємодії зі студентами, формування навчальної мотивації, розвитку професійно важливих навичок суб'єктів освітньої взаємодії. Використання цих сервісів дозволяє викладачам урізноманітнювати форми подання матеріалу, створювати умови для зворотного зв'язку в реальному часі, інтегрувати в освітній процес елементи ігрових, дискусійних та інших практик, а також сприяє розвитку готовності до інноваційної

---

<sup>141</sup> Близнюк, Т. (2021). Цифрові інструменти для онлайн і офлайн навчання навчально-методичний посібник. Івано-Франківськ. URL: <http://surl.li/moxdtw>

педагогічної діяльності.

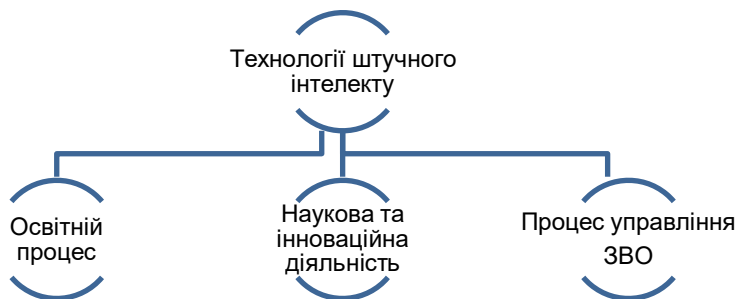
Загалом цифрові освітні ресурси створюють для викладачів закладів вищої освіти умови для безперервного професійного розвитку, оновлення змісту навчальних дисциплін, впровадження інноваційних методик викладання. Їх використання сприяє формуванню цифрової компетентності, креативності, педагогічної рефлексії тощо, що посилює особистісно-професійний потенціал викладачів, сприяє інтеграції у глобальний освітній простір.

### **3.4. Штучний інтелект як інструмент особистісно-професійного розвитку викладачів**

Інтеграція штучного інтелекту (ШІ) у вищу освіту відкриває нові можливості для персоналізації навчання, автоматизації рутинних завдань та покращення аналітики освітнього процесу. В Україні та світі вже активно використовуються такі технології, як інтелектуальні репетитори, чат-боти, експертні системи та віртуальні навчальні середовища. Дослідження показують, що ШІ допомагає викладачам оптимізувати навчальні програми, а студентам – отримувати доступ до адаптивного контенту, що відповідає їхнім індивідуальним потребам. Водночас важливими залишаються питання етики, конфіденційності даних, необхідності підвищення цифрової компетентності.

В Україні ШІ вже відіграє ключову роль у дистанційному навчанні, особливо в умовах війни, забезпечуючи доступ до освіти тисячам студентів, слухачам програм підвищення кваліфікації тощо. Інтеграція ШІ – це не просто тренд, а необхідність для розвитку сучасної вищої освіти.

Використання систем ШІ дає змогу впроваджувати інноваційні підходи до викладання та навчання, що відповідають сучасним викликам і запитам суспільства. Інтеграція систем ШІ в освітній процес, наукову та інноваційну діяльність закладу вищої освіти сприяє підвищенню його репутації і спроможності адаптуватися до глобальних технологічних змін (рис. 3.1).



*Рис. 3.1. Сфери застосування технологій ШІ у закладах вищої освіти*

*Джерело:* складено за результатами опрацювання рекомендаційних матеріалів МОН України<sup>142</sup>.

Штучний інтелект швидко розвивається, створюючи умови для модернізації освіти та науки. Водночас, залежно від обставин конкретного застосування, ШІ може створювати ризики порушення прав людини, прав інтелектуальної власності, загрози захисту персональних даних тощо та завдавати іншої шкоди суспільним інтересам. Підтримці закладів вищої освіти в забезпеченні ефективного, етичного та безпечного використання систем ШІ покликані сприяти рекомендації, розроблені МОН України (2025)<sup>143</sup>. Вони містять поради і рекомендації з використання технологій ШІ науково-педагогічними працівниками і студентами ЗВО.

На думку українських вчених<sup>144</sup>, упровадження ШІ супроводжується власним багажем інвестицій у технології, що

<sup>142</sup> МОН України. (2025). Рекомендації щодо відповідального впровадження та використання технологій штучного інтелекту в закладах вищої освіти. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/news/2025/04/24/shi-v-zakladakh-vyshchoi-osvity-24-04-2025.pdf>

<sup>143</sup> МОН України. (2025). Рекомендації щодо відповідального впровадження та використання технологій штучного інтелекту в закладах вищої освіти. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/news/2025/04/24/shi-v-zakladakh-vyshchoi-osvity-24-04-2025.pdf>

<sup>144</sup> Гуревич, Р., Коношевський, Л., Коношевський, О., Воевода, А., & Люльчак, С. (2024). Інтеграція штучного інтелекту в сферу освіти: проблеми, виклики, загрози, перспективи. *Modern Information Technologies and Innovation Methodologies of Education in Professional Training Methodology Theory Experience Problems*, 72, 170-186. URL: <https://doi.org/10.31652/2412-1142-2024-72-170-186>

підтримуватимуть впровадження. А також програми навчання та розвитку і платформи для здобувачів освіти, які працюватимуть у тандемі. Переваги впровадження ШІ в навчання різноманітні. Передові технології, у тому числі чат-боти на базі ШІ, персоналізоване навчання, миттєвий зворотний зв'язок та аналітика навчання, серед іншого, виявилися дуже ефективними. Коригування навчання на основі конкретних потреб окремого студента було пріоритетом для викладачів упродовж багатьох років, але ШІ дозволить досягти рівня диференціації, який неможливий для викладача, якому доводиться керувати 30 студентами в кожній групі.

Сучасні компанії (Content Technologies, Carnegie Learning та ін.) розробляють інтелектуальні системи навчального дизайну, цифрові платформи, які застосовують штучний інтелект для забезпечення персоналізованого навчання, тестування та зворотного зв'язку для здобувачів різних закладів освіти. Ці платформи визначають навчальні завдання відповідно до готовності здобувачів, ідентифікують прогалини у знаннях та адаптують зміст навчання. У міру розвитку складності ШІ можливе введення аналізу емоційних проявів здобувачів, що дозволить автоматично коригувати навчальний процес. Хоча ідея повної адаптації навчальних програм під індивідуальні потреби студентів зараз залишається невітлюваною, у майбутньому вона може стати реальністю завдяки розвитку сучасних ШІ-технологій.

Доступність штучного інтелекту в освіті відкриває нові можливості для студентів з різних куточків світу, незалежно від їхнього географічного розташування або економічного статусу. ШІ-платформи можуть миттєво перекладати навчальні матеріали на різні мови та забезпечувати багатомовний доступ до ресурсів. Окрім того, штучний інтелект може адаптувати навчальні матеріали для студентів з особливими потребами, таких як дислексія або порушення зору та робити освіту більш інклюзивною<sup>145</sup>.

Саме тому заклади формальної і неформальної освіти активно інтегрують штучний інтелект у свої освітні практики, створюючи можливості для різних категорій здобувачів навчатися з найкращими

---

<sup>145</sup> Yeprem Gerdabad, S. (2022). *Artificial Intelligence in Education*. University of Virginia, School of Engineering and Applied Science, BS (Bachelor of Science). URL: [https://libraetd.lib.virginia.edu/public\\_view/hq37vp540](https://libraetd.lib.virginia.edu/public_view/hq37vp540)

викладачами, отримувати мотивацію, натхнення до розвитку. Упроваджуються індивідуальні, парні, групові та самостійні формати навчання, розмовні клуби, що сприяє формуванню культури осмисленого й творчого діалогу<sup>146</sup>.

ШІ може допомогти викладачам вищої школи досягти мети – адаптувати навчальну програму до потреб кожного студента завдяки оптимізації освітнього процесу. Надаючи доступ до «правильних» курсів, покращуючи спілкування викладачів зі студентами та звільняючи більше часу для того, щоб зосередитись на інших аспектах життя. Ось кілька прикладів:

➤ *Персоналізація*. Використання ШІ як інструменту персоналізованої підтримки дозволяє науково-педагогічним працівникам ЗВО адаптувати освітній процес до власних потреб, стилю викладання, цифрової компетентності та академічних цілей.

➤ *Репетиторство*. Підвищення якості репетиторських послуг через точне врахування потреб здобувача; формування цифрової освітньої ідентичності та конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг та зменшення рутинного навантаження, що сприяє емоційному благополуччю викладача. Жоден чат-бот не може по-справжньому замінити викладача, інструменти ШІ можуть допомогти здобувачам освіти відточити свої навички та покращити слабкі місця за межами аудиторії. Вони забезпечують індивідуальне навчання без присутності викладача, який міг би відповідати на запитання в будь-який час. Фактично чат-бот на базі ШІ може відповідати на запитання зі швидкістю відповіді 2,7 секунди.

➤ *Швидкі відповіді*. Викладачі щодня стикаються з великою кількістю повторюваних запитань від студентів. Використання технологій ШІ дає змогу оперативно надавати відповіді на найпоширеніші питання завдяки автоматизованій підтримці та розмовному інтелекту, що суттєво економить час викладачів, дозволяє студентам швидше отримувати необхідну інформацію, мінімізуючи витрати часу на пошук чи очікування відповіді.

➤ *Універсальний доступ до навчання в режимі 24/7*. Інструменти на базі ШІ роблять навчання доступним для всіх

---

<sup>146</sup> Формула успішного навчання: як штучний інтелект перетворює навчання на стиль життя. (2025). URL: <https://osvitoria.media/opinions/formula-uspishnogo-navchannya-yak-shtuchnyj-intelekt-peretvoryuye-navchannya-na-styl-zhyttya/>

учасників освітнього процесу у будь-який час і в будь-якому місці. Викладачі ЗВО хочуть витратити більше часу на навчання студентів віч-на-віч, занурюючись у дослідження та продовжуючи свою власну освіту, але в них немає можливості зробити це. ШІ може допомогти звільнити час викладачів за рахунок автоматизації завдань, аналізу успішності здобувачів освіти та скорочення розриву освіти<sup>147</sup>.

Одним із перспективних напрямів застосування штучного інтелекту у вищій освіті є добір навчального матеріалу, адаптованого до специфіки аудиторії та програми курсу. Актуальності набувають мобільні додатки як інтерактивні помічники у засвоєнні знань і водночас як аналітичні інструменти, що фіксують труднощі, типові помилки студентів. На основі цих даних ШІ формує звіти для викладачів, надаючи їм можливість своєчасно коригувати зміст і методику навчання, що підвищує ефективність освітнього процесу та оптимізує робочий час<sup>148</sup>.

*Інформаційні технології та інноваційні методики навчання в освіті дорослих:*

✓ *Персоналізація.* Так само, як ШІ може персоналізувати навчальні курси для студентів, він може зробити те саме для викладачів. Аналізуючи здібності здобувачів освіти до навчання та їх історію, ШІ може дати викладачам чітке уявлення про те, які предмети та завдання необхідно переглянути. Цей аналіз дозволяє викладачам створювати найкращу навчальну програму всім здобувачам освіти. Аналізуючи конкретні потреби кожного студента, викладачі можуть коригувати свої курси, щоб усунути найпоширеніші прогалини в знаннях чи проблемні галузі, перш ніж студент надто сильно відстане;

---

<sup>147</sup> Гуревич, Р., Коношевський, Л., Коношевський, О., Воєвода, А., & Люльчак, С. (2024). *Інтеграція штучного інтелекту в сферу освіти: проблеми, виклики, загрози, перспективи*. Modern Information Technologies and Innovation Methodologies of Education in Professional Training Methodology Theory Experience Problems, 72, 170-186. URL: <https://doi.org/10.31652/2412-1142-2024-72-170-186>

<sup>148</sup> Дутко, А.О. (2024). Переваги та недоліки використання штучного інтелекту в закладах вищої освіти. Штучний інтелект у вищій освіті: ризики та перспективи інтеграції: матеріали всеукраїнського науково-педагогічного підвищення кваліфікації. Львів–Торунь: Liha-Pres. 89-91. URL: [https://cuesc.org.ua/images/informlist/%D0%9C%D0%B0%D0%BA%D0%B5%D1%82%20advanced\\_training\\_OLA.pdf](https://cuesc.org.ua/images/informlist/%D0%9C%D0%B0%D0%BA%D0%B5%D1%82%20advanced_training_OLA.pdf)

✓ *Відповіді на запитання.* Маючи доступ до всієї бази знань ЗВО, чат-боти на базі ШІ можуть відповідати на безліч загальних та повторюваних питань, які зазвичай задають здобувачі освіти, не залучаючи викладача. Обходячи викладача, ШІ залишає їм більше часу, щоб зосередитись на плануванні занять, дослідженні навчальної програми чи підвищенні залучення здобувачів освіти;

✓ *Автоматизація завдань.* Можливості ШІ дозволяють автоматизувати звичайні завдання, включаючи адміністративну роботу, оцінку робіт, оцінку моделей навчання, відповіді на загальні питання та багато іншого. Згідно з опитуванням Telegraph, викладачі витрачають 31% свого часу на планування занять, оцінку тестів та виконання адміністративної роботи. Однак за допомогою допоміжних засобів автоматизації викладачі можуть автоматизувати ручні процеси, залишаючи більше часу для того, щоб зосередитись на навчанні основних компетенцій. Починаючи з онлайн-підручників і закінчуючи повністю віддаленими лекціями, досягнення в галузі освітніх технологій збільшуються вдсятеро. ШІ відіграє нині важливу роль у наданні допомоги студентам і викладачам в оптимізації й автоматизації як навчальних, так і викладацьких завдань. У міру того, як індустрія ШІ розширюється, а інновації виходять на передній план, бачимо покращення результатів навчання для всіх студентів і викладачів.

Нині перед сучасною вищою освітою постають нові виклики щодо використання сучасних цифрових технологій, особливо використання ШІ. Це є активною досліджуваною темою наукової спільноти з великими перевагами і не менш наявними ризиками, а з ШІ пов'язано створення унікальних навчальних середовищ з високим рівнем персоналізації<sup>149</sup>.

ШІ стрімко розвивається, пропонуючи нові можливості для багатьох сфер, насамперед, в освіті. Формується принципово нова концепція освіти Education 4.0, яка відповідає четвертій промисловій революції. Вона заснована на використанні цифрових технологій для створення персоналізованого, гнучкого та

---

<sup>149</sup> Гуревич Р., Коношевський Л., Коношевський О., Воевода А., & Люльчак, С. (2024). Інтеграція штучного інтелекту в сферу освіти: проблеми, виклики, загрози, перспективи. *Modern Information Technologies and Innovation Methodologies of Education in Professional Training Methodology Theory Experience Problems*, 72, 170-186. URL: <https://doi.org/10.31652/2412-1142-2024-72-170-186>

інклюзивного освітнього середовища. Education 4.0 ставить за мету підготувати студентів до майбутнього праці, де все більше важливими є навички критичного мислення, творчості та співпраці. Впровадження ШІ у вищій освіті кардинально змінює навчальний процес, роблячи його більш персоналізованим, ефективним та доступним<sup>150</sup>.

Інтеграція технологій штучного інтелекту в освітню діяльність науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти є важливим етапом розвитку сучасної освіти. Використання ШІ сприяє персоналізації навчального процесу, автоматизації рутинних завдань і розширенню можливостей наукових досліджень. Це дозволяє викладачам зосередитися на творчих і стратегічних аспектах своєї діяльності, підвищуючи якість освіти та ефективність навчального процесу.

Однак впровадження ШІ в освіту потребує усвідомленого підходу, який враховує етичні аспекти, забезпечує надійність алгоритмів та підготовку викладачів до роботи з новими технологіями. Грамотна інтеграція ШІ допоможе не лише вдосконалити освітній процес, а й сприятиме формуванню нової моделі вищої освіти, яка поєднує інноваційність, доступність і високу ефективність.

*Технології штучного інтелекту у професійній діяльності науково-педагогічних працівників.* Не викликає заперечень те, що стрімкий розвиток технологій штучного інтелекту кардинально змінює професійне середовище науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти. У світі, що зазнає трансформацій під впливом цифрових технологій, зокрема штучного інтелекту, викладачі ЗВО мають не лише опановувати нові цифрові інструменти, а й критично переосмислювати власні ролі, функції, цілі академічної комунікації. Нам імпонує твердження дослідників<sup>151</sup>

---

<sup>150</sup> Белінська, Я.В. (2024). Можливості використання штучного інтелекту у вищій освіті. Штучний інтелект у вищій освіті: ризики та перспективи інтеграції: матеріали всеукраїнського науково-педагогічного підвищення кваліфікації, 1 липня – 11 серпня 2024 р.. Львів; Торунь: Liha-Pres. С. 20-22. URL: [https://cuesc.org.ua/images/informlist/%D0%9C%D0%B0%D0%BA%D0%B5%D1%82%20advanced\\_training\\_OLA.pdf](https://cuesc.org.ua/images/informlist/%D0%9C%D0%B0%D0%BA%D0%B5%D1%82%20advanced_training_OLA.pdf)

<sup>151</sup> Іванова, Т., & Цукор, Л. (2025). EDU-AI: методика використання ШІ для викладачів комунікативного циклу: практичний посібник / за загал. ред. В. Іванова. К.: Центр вільної преси, 186 с. URL: <https://www.aup.com.ua/wp->

про те, що постає необхідність «інтеграції штучного інтелекту не лише як об'єкта вивчення, а як інструменту викладання, який сьогодні є партнером, співтворцем, а іноді й критиком. Це змінює не тільки методику, а й саму педагогічну філософію: більше немає «викладача-джерела знань» є наставник, фасилітатор, модератор складного й динамічного освітнього діалогу».

Особливий виклик становить необхідність поєднання гуманістичної спрямованості з технологічною грамотністю, адже саме на перетині цих вимірів формується сучасна педагогічна, наукова комунікація. Така інтеграція відкриває нові можливості для індивідуалізації стратегій та підходів у навчанні на основі врахування характеристик і потреб студентів; управління навчанням студентів тощо<sup>152</sup>; розвитку професійної автономії викладачів, підвищення якості освітнього процесу, зміцнення довіри до академічного середовища<sup>153</sup>, оптимізації адміністративних завдань тощо.

Істотні зміни щодо використання ШІ у сфері вищої освіти, зокрема в освітній і дослідницькій діяльності, відбуваються за такими ключовими напрямками<sup>154,155</sup>:

➤ оцінювання (зокрема автоматичне оцінювання та оцінювання навчального прогресу і ставлень студентів до навчання, індивідуальне і групове оцінювання тощо);

---

[content/uploads/2025/08/EDU\\_AI\\_publishing.pdf](content/uploads/2025/08/EDU_AI_publishing.pdf)

<sup>152</sup> Crompton, H., & Burke, D. (2023). Artificial Intelligence in higher education: The state of the field. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 20(1). URL: <https://doi.org/10.1186/s41239-023-00392-8>

<sup>153</sup> Іванова, Т., & Цукор, Л. (2025). EDU-AI: методика використання ШІ для викладачів комунікативного циклу: практичний посібник / за загал. ред. В. Іванова. К.: Центр вільної преси, 186 с. URL: [https://www.aup.com.ua/wp-content/uploads/2025/08/EDU\\_AI\\_publishing.pdf](https://www.aup.com.ua/wp-content/uploads/2025/08/EDU_AI_publishing.pdf)

<sup>154</sup> Crompton, H., & Burke, D. (2023). Artificial Intelligence in higher education: The state of the field. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 20(1). URL: <https://doi.org/10.1186/s41239-023-00392-8>

<sup>155</sup> Ouyang, F., Zheng, L., & Jiao, P. (2022). Artificial Intelligence in Online Higher Education: A systematic review of empirical research from 2011 to 2020. *Education and Information Technologies*, 27(6), 7893-7925. URL: <https://doi.org/10.1007/s10639-022-10925-9>

➤ прогнозування статусу навчання (передбачення відсіву студентів, груп ризику, інноваційних здібностей, кар'єрних рішень), продуктивності або задоволеності, покращення освітнього досвіду;

➤ асистентування (підтримка студентів у здобутті освіти, для прикладу антропоморфна присутність, до якої віднесено віртуальні агенти та переконливе втручання через цифрові програми);

➤ тьюторинг (індивідуальні стратегії та підходи до особливостей та потреб студентів);

➤ управління навчанням (аналітика навчання, послідовність освітніх планів і програм, розробка методичних вказівок, кластеризація/розподіл студентів студентів тощо).

Окреслені основні напрями включають оцінювання академічного прогресу, прогнозування успішності студентів, асистентування у здобутті освіти, персоналізовані стратегії навчання (тьюторинг), а також аналітику для ефективного управління освітнім процесом, що має значний вплив на науково-педагогічних працівників ЗВО, розширюючи їхні можливості та змінюючи підходи до навчального процесу. Викладачі вищої школи можуть використовувати ШІ для автоматичного оцінювання знань студентів, що дозволяє скоротити час на перевірку та зосередитися на аналітиці результатів. Алгоритми прогнозування допомагають виявляти групи ризику, адаптувати навчальні матеріали та підтримувати студентів, сприяючи їх академічному успіху.

ШІ також може стати асистентом для науково-педагогічних працівників ЗВО, наприклад, через віртуальних агентів, які допомагають організовувати навчальний процес, відповідати на запитання студентів та забезпечувати персоналізований освітній досвід. Використання тьюторингу на основі ШІ дає змогу створювати індивідуальні освітні траєкторії, враховуючи здібності й потреби кожного студента. Крім того, аналітика на основі ШІ допомагає викладачам вищої школи управляти навчальними планами, вдосконалювати освітні програми та приймати ефективні рішення щодо педагогічних стратегій. Загалом, штучний інтелект стає потужним інструментом для модернізації викладання, дозволяючи викладачам зосередитися на творчості, інноваціях та поглибленій взаємодії зі студентами.

Сучасні платформи з підтримкою ШІ покликані сприяти персоналізації навчання, аналізувати прогрес, формувати індивідуальні траєкторії, зменшуючи навантаження викладачів. Науково-педагогічні працівники активно використовують ШІ для аналізу великих масивів даних, прогнозування тенденцій, автоматизації рутинних досліджень. Алгоритми обробки природної мови спрощують процес роботи з літературою, допомагаючи швидко знаходити релевантні джерела та формулювати гіпотези. Також ШІ відіграє ключову роль у спрощенні адміністративних завдань у ЗВО. Зокрема, автоматизовані системи управління документацією, електронні асистенти для планування та аналітичні платформи допомагають науково-педагогічним працівникам ефективно організовувати навчальний процес та оптимізувати використання ресурсів.

Безоплатний або пільговий доступ до сучасних цифрових інструментів і сервісів на базі ШІ закладам освіти надають відповідні програми (табл. 3.6).

Таблиця 3.6

***Програми, що надають безоплатний або пільговий доступ до сучасних цифрових інструментів і сервісів на базі ШІ***

| Назва програми / сервісу | Платформа Тип доступу         | Основні можливості                                                  | Цільова аудиторія                         | Українські аналоги / ініціативи                       |
|--------------------------|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| Google AI Studio         | Google Cloud безкоштовно      | Доступ до моделей Gemini, API для генерації тексту, коду, зображень | Викладачі, дослідники, здобувачі освіти   | AI House, освітні проекти Google Україна              |
| NotebookLM               | Google безкоштовно            | Персоналізований AI-помічник для аналізу текстів, аудіо, відео      | Освітні заклади, дослідники               | Впроваджується в межах Google for Education в Україні |
| ChatGPT for Education    | OpenAI безкоштовно / пільгово | Генерування тексту, коду, пояснень, створення GPT-                  | Викладачі, здобувачі освіти, університети | Освітні GPT-боти в межах ініціатив                    |

|                        |                                         |                                                                           |                                   |                                                          |
|------------------------|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------------------------------|
|                        |                                         | асистентів                                                                |                                   | ЗВО та EdTech                                            |
| Elephas                | Elephas App платно / знижки             | AI-помічник для академ. письма, організації знань, офлайн-доступ          | ЗВО, дослідники, викладачі        | Альтернативи: Grammarly EDU, Langly                      |
| Fireflies.ai           | Fireflies безкоштовно / пільгово        | Запис, транскрипція та аналіз лекцій, зустрічей                           | Університети, онлайн-курси        | Respeecher EDU, Lingva Skills                            |
| Otter.ai               | Otter безкоштовно / пільгово            | Автоматичне створення нотаток з лекцій, зустрічей                         | Викладачі, здобувачі освіти       | SpeechText.AI, UA Transcriber                            |
| ResearchRabbit         | ResearchRabbit безкоштовно              | Візуальне картування академ. літератури, зв'язки між авторами та цитатами | Дослідники, аспіранти, бібліотеки | Open Ukrainian Citation Index, Наукова періодика України |
| Gemini for Workspace   | Google Workspace безкоштовно / пільгово | AI-допомога в Google Docs, Slides, Sheets                                 | Освітні установи з Workspace      | Google Workspace for Education Україна                   |
| Copy.ai Education Plan | Copy.ai пільговий доступ                | Генерація освітнього контенту, шаблони для викладачів                     | Освітня, контент-розробники       | Promova, CopyMonkey UA                                   |
| CourseHero EDU Access  | CourseHero пільговий доступ             | Бібліотека навч. матеріалів, допомога з дом. завданнями                   | Викладачі, здобувачі освіти       | Всеукр. школа онлайн, Освітній Хаб НУО                   |

*Джерело:* складено автором на основі аналізу рекомендацій МОН України<sup>156</sup>.

---

<sup>156</sup> МОН України. (2025). Рекомендації щодо відповідального впровадження та використання технологій штучного інтелекту в закладах вищої

Програми, що забезпечують університетам та іншим освітнім закладам безоплатний або пільговий доступ до сучасних цифрових інструментів і сервісів на базі штучного інтелекту, є важливим чинником професійного розвитку науково-педагогічних працівників та сучасної освіти загалом. Вони сприяють впровадженню передових технологій у навчальний процес, розширюють можливості науково-педагогічних працівників та роблять освіту більш доступною для студентів. Використання таких програм дозволяє освітнім закладам оптимізувати ресурси, підвищити якість навчання та сприяти розвитку інноваційних методів викладання. На думку багатьох дослідників, автоматизація адміністративних процесів, персоналізація навчальних програм та розширення доступу до сучасних наукових досліджень значно покращують ефективність освітньої діяльності.

Незважаючи на численні переваги, впровадження технологій ШІ в освітній сфері потребує ретельного аналізу етичних аспектів, забезпечення надійності алгоритмів та підготовки науково-педагогічних працівників ЗВО до роботи з новими технологіями. Подальше дослідження й розвиток ШІ сприятиме створенню інноваційних освітніх моделей, здатних максимально розкрити потенціал науково-педагогічних працівників ЗВО і студентів.

Отже, штучний інтелект стає невід'ємним складником освітнього процесу у ЗВО, забезпечуючи ефективність, інноваційність та доступність навчання. Його інтеграція дозволяє викладачам і науковцям зосередитися на творчих і стратегічних аспектах своєї діяльності, формуючи нові можливості для розвитку вищої освіти. Як ключовий інструмент професійного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти, штучний інтелект забезпечує модернізацію освітнього середовища, відкриваючи нові можливості для підвищення кваліфікації, наукової діяльності. Інтеграція ШІ в освітню практику є стратегічним кроком, що сприяє подальшому розвитку вищої освіти у національному та міжнародному освітніх просторах, сприяючи індивідуалізації та оптимізації навчання, розширенню доступу до якісних освітніх та інших ресурсів тощо.

### 3.5. Академічна доброчесність і штучний інтелект: етичні орієнтири для викладачів ЗВО

Використання штучного інтелекту науково-педагогічними працівниками ЗВО актуалізує потребу в осмисленні етичних вимірів і дотриманні принципів академічної доброчесності. Застосування ШІ в освітньому середовищі не є безпечним і викликає ряд проблем і невідкладних завдань, зокрема<sup>157</sup>:

- Етичні та правові аспекти: Розробка та використання систем штучного інтелекту потребує вирішення етичних та правових питань, таких як захист персональних даних, відповідальність за прийняті рішення та питання безпеки.

- Питання конфіденційності даних: Розробка та використання систем штучного інтелекту потребує збору великої кількості даних, включаючи персональну інформацію. Це може створювати проблеми з конфіденційністю даних та порушенням приватності.

- Необхідність розвитку навичок, які не можуть бути замінені штучним інтелектом.

Деякі навички, такі як соціальна взаємодія, співпраця, критичне мислення та творчість, не можуть бути замінені штучним інтелектом. Отже, важливо розвивати ці навички незалежно від застосування технологій штучного інтелекту.

Ризики зниження якості навчання та розвитку критичного мислення: Застосування штучного інтелекту може призвести до зниження якості навчання та розвитку критичного мислення, якщо залишатися пасивними приймачами інформації, що надходить від систем штучного інтелекту. Отже, важливо забезпечувати баланс між застосуванням технологій штучного інтелекту та збереженням важливих навичок та цінностей, які стимулюють розвиток критичного мислення.

Доцільне та етичне використання штучного інтелекту в освітньому процесі є одним із найактуальніших завдань сучасної вищої школи. З одного боку, ШІ відкриває для викладачів практично необмежені можливості у створенні якісного навчального контенту, підготовці методичних матеріалів та

---

<sup>157</sup> Мельник, А.В. (2024). Застосування штучного інтелекту в освітньому середовищі: потенціал та виклики. URL: <https://surl.li/qfcyjk>

вдосконаленні освітніх практик. З іншого боку, некоректне його застосування може призвести до порушення принципів академічної доброчесності, зокрема до фальсифікацій, недоброчесного використання результатів, що може негативно позначитися на репутації викладача<sup>158</sup>. Саме тому відповідальне й обґрунтоване впровадження ШІ здатне не лише запобігти ризикам, а й стати потужним чинником професійного розвитку викладачів, підвищення якості освітнього процесу тощо.

Принципи етичного й відповідального використання систем ШІ у вищій освіті ґрунтуються на семи керівних принципах етики для надійного ШІ, розроблених незалежною експертною групою AI HLEG, призначеною Європейською комісією (2019)<sup>159</sup>:

*Контроль з боку людини.* Системи ШІ є інструментом, який розширює можливості людини, даючи їй змогу ухвалювати обґрунтовані рішення. Системи ШІ мають враховувати необхідність дотримання фундаментальних прав людини, принцип поваги до людської гідності й свободи. Системи ШІ у вищій освіті мають підтримувати всіх учасників освітнього процесу у ЗВО, зберігаючи при цьому повагу до їхніх прав і свобод. Використання ШІ в освітньому процесі повинно супроводжуватися участю людини, щоб гарантувати обґрунтованість рішень і враховувати етичні аспекти. Наприклад, автоматизовані системи оцінювання мають містити механізми перегляду та затвердження результатів викладачами.

*Технічна надійність і безпека.* Системи ШІ мають бути стійкими та надійними. Вони мають бути безпечними, а також передбачати запобіжники проти незаконного використання, щоб не допустити завдання шкоди або звести її до мінімуму. ШІ в освітньому контексті має бути технічно надійним, захищеним від збоїв та незаконного використання. Наприклад, системи управління навчальним контентом повинні мати резервні копії даних.

*Конфіденційність й управління даними.* Системи ШІ мають

---

<sup>158</sup> ШІ в освіті: як не порушити академічну доброчесність.(2024). URL: <https://lib.udu.edu.ua/novyny/shi-v-osviti-yak-ne-porushiti-akademichnu-dobrochesnist>

<sup>159</sup> МОН України. (2025). Рекомендації щодо відповідального впровадження та використання технологій штучного інтелекту в закладах вищої освіти. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/news/2025/04/24/shi-v-zakladakh-vyshchoi-osvity-24-04-2025.pdf>

забезпечувати повагу до конфіденційності та захисту даних, передбачати належні механізми управління даними, які відповідають високим стандартам якості та цілісності даних, а також забезпечують легітимний доступ до даних. Системи ШІ повинні дотримуватися високих стандартів захисту конфіденційності студентських і викладацьких даних. Це передбачає забезпечення належного управління даними, зокрема їх збирання, зберігання та використання. Наприклад, платформи для аналізу навчальної діяльності здобувачів освіти мають використовувати тільки ті дані, які отримано за їхньої згоди.

*Прозорість.* Системи ШІ та їхні рішення мають бути прозорими, пояснюватись у простій та зрозумілій формі. Використовуючи системи ШІ, користувачі мають усвідомлювати, що вони взаємодіють із ШІ, а також мають бути належно поінформовані розробником про можливості та обмеження відповідної системи ШІ та права її користувачів. Наприклад, якщо ШІ використовується для персоналізованого навчання, студенти та викладачі повинні розуміти, як алгоритм ухвалює рішення, а також знати про його можливості й обмеження.

*Різноманітність, недискримінація і справедливість.* Системи ШІ мають уникати будь-якої дискримінації чи несправедливої упередженості щодо окремих осіб чи їх груп, які заборонені законодавством ЄС або національним законодавством. Системи ШІ мають забезпечувати рівний доступ, гендерну рівність та культурне різноманіття. ШІ повинен сприяти створенню інклюзивного освітнього середовища, уникаючи дискримінації за віком, статтю, національністю чи іншими ознаками.

*Суспільний та екологічний добробут.* ШІ має бути не лише інструментом, а й етичним суб'єктом, що діє в межах гуманістичних цінностей. Системи ШІ повинні приносити користь усім людям, включно з майбутніми поколіннями, отже, їх мають розробляти й використовувати в стійкий та екологічно безпечний спосіб, передбачати моніторинг й оцінку довгострокового впливу на людину, суспільство і демократію. Суспільний та екологічний добробут – це не побічний ефект, а ціль розвитку ШІ.

*Підзвітність.* Мають бути створені механізми для забезпечення підзвітності розробників систем ШІ та їх відповідальності за результати використання систем ШІ. Ключову

роль у цьому відіграє можливість аудиту, яка дає змогу оцінити алгоритми, дані й процеси проєктування, особливо в критично важливих сферах застосування. Крім того, має бути забезпечено адекватне й доступне відшкодування збитків за шкоду, завдану в результаті використання систем ШІ. Наприклад, університети повинні забезпечувати регулярний аудит систем ШІ, що впливають на академічні або адміністративні рішення. Ці принципи сприяють створенню безпечного, інклюзивного й прозорого освітнього середовища, у якому ШІ використовується як інструмент для підвищення якості навчання та забезпечення етичності процесів<sup>160</sup>.

Основні принципи відповідального використання систем штучного інтелекту для науково-педагогічних працівників і здобувачів освіти, сформульовані у Харківському національному педагогічному університеті імені Г.С. Сковороди, закріплено в «Положенні про використання інструментів генеративного штучного інтелекту в освітньо-науковому процесі» (2024). Документ розроблено з урахуванням вимог чинних міжнародних, національних і внутрішньоуніверситетських нормативних актів, що забезпечує його відповідність сучасним стандартам академічної та освітньої практики (табл. 3.6).

Таблиця 3.6

**Основні принципи етичного та ефективного використання генеративного ШІ у діяльності науково-педагогічних працівників**

| Принцип        | Сутність практичного використання                                                                 |
|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Етичність      | Використання ШІ з дотриманням академічної доброчесності, недопущенням плагіату та маніпуляцій.    |
| Прозорість     | Чітке зазначення використання ШІ-інструментів у дослідженнях, публікаціях, навчальних матеріалах. |
| Справедливість | Забезпечення рівного доступу до ШІ-ресурсів для всіх учасників освітнього процесу.                |

<sup>160</sup> МОН України. (2025). Рекомендації щодо відповідального впровадження та використання технологій штучного інтелекту в закладах вищої освіти. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/news/2025/04/24/shi-v-zakladakh-vyshchoi-osvity-24-04-2025.pdf>

|                             |                                                                                                  |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Безпека даних               | Захист персональних та академічних даних при роботі з ШІ, дотримання норм конфіденційності.      |
| Критичне мислення           | Усвідомлене використання результатів генерації ШІ, перевірка достовірності та джерел.            |
| Професійна відповідальність | Використання ШІ як інструменту підтримки, а не заміни професійної експертизи викладача.          |
| Інклюзивність               | Адаптація ШІ-інструментів для потреб різних груп здобувачів освіти, включно з особами з ООП.     |
| Академічна продуктивність   | Використання ШІ для оптимізації рутинних завдань: аналізу текстів, створення тестів, планування. |
| Цифрова грамотність         | Постійне підвищення компетентностей у сфері ШІ, участь у тренінгах, обговореннях.                |
| Інноваційність              | Застосування ШІ для розробки нових форм навчання, дослідження, міждисциплінарних підходів.       |

*Джерело:* складено автором на основі опрацювання «Положення про використання інструментів генеративного штучного інтелекту...»<sup>161</sup>.

Принципи відповідального використання систем ШІ для науково-педагогічних працівників та здобувачів освіти, розроблені працівниками Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди, перегукуються з принципами, викладеними МОН України у «Рекомендаціях щодо відповідального впровадження та використання технологій штучного інтелекту в закладах вищої освіти». Приклади з цього документу наведені вище.

У Положенні ХНПУ імені Г.С. Сковороди також увиразнено приклади етичного та неетичного використання штучного інтелекту науково-педагогічними працівниками ЗВО.

*Етичне використання штучного інтелекту науково-педагогічними працівниками*<sup>162</sup>:

---

<sup>161</sup> ХНПУ імені Г.С.Сковороди. (2024). Положення про використання інструментів генеративного штучного інтелекту в освітньо-науковому процесі. URL:[http://hnpu.edu.ua/sites/default/files/files/Normat\\_dokum/Pol/Pol\\_vykorystanni\\_a\\_shi.pdf](http://hnpu.edu.ua/sites/default/files/files/Normat_dokum/Pol/Pol_vykorystanni_a_shi.pdf)

<sup>162</sup> ХНПУ імені Г.С.Сковороди. (2024). Положення про використання інструментів генеративного штучного інтелекту в освітньо-науковому процесі. URL: [http://hnpu.edu.ua/sites/default/files/files/Normat\\_dokum/Pol/Pol\\_vykorystannia\\_sh](http://hnpu.edu.ua/sites/default/files/files/Normat_dokum/Pol/Pol_vykorystannia_sh)

➤ Упровадження систем на основі штучного інтелекту для оперативного надання відповідей на типові запитання здобувачів вищої освіти через різноманітні комунікаційні канали, включаючи офіційний вебсайт закладу освіти, спеціалізовані чат-боти й електронну пошту, з метою підвищення доступності інформації й оптимізації робочого часу науково-педагогічних працівників;

➤ Застосування інструментів штучного інтелекту для генерації первинних варіантів окремих елементів навчально-методичних матеріалів, наукових публікацій та дослідницьких звітів, що слугуватимуть основою для подальшого критичного аналізу, суттєвого доопрацювання та редагування науково-педагогічними працівниками з дотриманням принципів академічної доброчесності й оригінальності контенту;

➤ Трансформація освітньо-наукового процесу шляхом переорієнтації з рутинних механічних та когнітивних завдань на розвиток нестандартних аналітичних й інтерактивних компетенцій здобувачів вищої освіти, що передбачає розробку та впровадження інноваційних методів опанування навчальної дисципліни з використанням технологій штучного інтелекту для підвищення ефективності засвоєння матеріалу та розвитку критичного мислення;

➤ Використання штучного інтелекту для створення адаптивного, персоналізованого та інклюзивного освітнього середовища, що враховує індивідуальні потреби, стилі навчання та темп засвоєння матеріалу кожного здобувача вищої освіти, що сприяє таким чином підвищенню якості освіти, рівню залученості студентів і забезпеченню рівних можливостей для всіх учасників освітньо-наукового процесу.

*Неетичне використання штучного інтелекту науково-педагогічними працівниками<sup>163</sup>:*

➤ Використання штучного інтелекту для генерації основного змісту навчально-методичних матеріалів, наукових публікацій та

---

[i.pdf](#)

<sup>163</sup> ХНПУ імені Г.С.Сковороди. (2024). Положення про використання інструментів генеративного штучного інтелекту в освітньо-науковому процесі. URL:

[http://hnpu.edu.ua/sites/default/files/files/Normat\\_dokum/Pol/Pol\\_vykorystannia\\_shi.pdf](http://hnpu.edu.ua/sites/default/files/files/Normat_dokum/Pol/Pol_vykorystannia_shi.pdf)

досліджень без суттєвого доопрацювання та критичного аналізу, що порушує принципи академічної доброчесності й оригінальності контенту;

- Застосування штучного інтелекту для створення або маніпулювання результатами наукових досліджень, що призводить до фальсифікації даних та недостовірності наукових висновків;

- Використання штучного інтелекту для автоматичного оцінювання робіт здобувачів вищої освіти без належного контролю та верифікації з боку науково-педагогічних працівників, що може призвести до несправедливого оцінювання;

- Використання штучного інтелекту для збору, обробки чи розповсюдження персональних даних здобувачів вищої освіти та інших учасників освітньо-наукового процесу, що порушує їхнє право на конфіденційність;

- Застосування штучного інтелекту для створення плагіату або маскування текстових запозичень у власних наукових роботах, що суперечить принципам академічної доброчесності;

- Використання штучного інтелекту для автоматизації комунікації зі здобувачами вищої освіти без належного контролю й участі науково-педагогічних працівників, що може призвести до деперсоналізації освітньо-наукового процесу та зниження якості взаємодії між викладачами та здобувачами.

Етичні аспекти застосування штучного інтелекту в освітньому процесі розглянуто у документі «Політика використання штучного інтелекту у Вищому навчальному закладі «Університет імені Альфреда Нобеля» (2025). У ньому, зокрема, визначено сфери використання ШІ науково-педагогічними працівниками та здобувачами освіти, окреслено принципи відповідального застосування, заборону на плагіат і академічне шахрайство, напрями професійного розвитку викладачів у сфері ШІ, а також класифікацію систем ШІ за рівнями ризику<sup>164</sup>.

Штучний інтелект відкриває широкі перспективи для науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти, сприяючи підвищенню результативності, інноваційності їхньої професійної діяльності. Його інтеграція поступово перетворюється на

---

<sup>164</sup> Політика використання штучного інтелекту у Вищому навчальному закладі «Університет імені Альфреда Нобеля». (2025). URL: <https://duan.edu.ua/wp-content/uploads/2025/01/polityka-vykorystannya-shtuchnoho-intelektu.pdf>

невід'ємний компонент сучасного освітнього процесу, що проявляється у низці ключових аспектів:

*Персоналізація навчання.* Завдяки адаптивним освітнім платформам, які використовують алгоритми ШІ, науково-педагогічні працівники можуть створювати індивідуальні навчальні маршрути для студентів. Це дозволяє враховувати рівень підготовки, стиль навчання та прогрес кожного студента, підвищуючи якість засвоєння матеріалу.

*Автоматизація рутинних завдань.* ШІ допомагає науковцям та викладачам скоротити час на виконання адміністративних і організаційних завдань. Наприклад, автоматизовані системи оцінювання можуть аналізувати відповіді студентів, а ШІ-помічники допомагають планувати заняття, генерувати звіти та працювати з документацією.

*Підвищення ефективності наукових досліджень.* ШІ значно прискорює роботу з великими масивами даних, забезпечуючи швидкий доступ до актуальної інформації та допомагаючи аналізувати тенденції. Використання алгоритмів обробки природної мови дозволяє ефективніше працювати з науковими публікаціями, а інтелектуальні системи моделювання – прогнозувати результати досліджень.

*Розвиток інноваційних освітніх технологій.* Використання ШІ сприяє впровадженню інноваційних методик навчання, таких як віртуальні лабораторії, гейміфіковані освітні платформи та інтерактивні симулятори. Це дозволяє створювати цікаві та ефективні навчальні середовища, які мотивують студентів до активної участі у навчанні.

*Глобальний доступ до знань.* Технології ШІ забезпечують доступ до освітніх ресурсів для науково-педагогічних працівників у будь-якій точці світу. Перекладачі на основі ШІ, автоматизовані бібліотеки та інтерактивні навчальні платформи сприяють поширенню знань та міжнародному співробітництву в науковій сфері.

Отже, штучний інтелект у сучасній вищій освіті є каталізатором інноваційних практик професійного та особистісного розвитку науково-педагогічних працівників. Його інтеграція сприяє реалізації індивідуальних освітніх траєкторій, підвищенню ефективності навчання й викладання, що водночас підтримує професійне зростання й особистісний саморозвиток викладачів.

### **3.6. Інформаційна безпека та конфіденційність даних учасників освітнього процесу: тренінгові практики для викладачів**

Інформаційна безпека та конфіденційність даних учасників освітнього процесу стають ключовими складниками сучасної освітньої політики та практики закладів вищої освіти. Забезпечення належного рівня цифрової грамотності викладачів через спеціалізовані тренінгові програми є необхідною умовою ефективного управління ризиками та формування культури відповідального використання інформаційних ресурсів.

Пропонуємо матеріали для проведення одноденного тренінгу для викладачів закладів вищої освіти, спрямованого на формування практичних умінь і навичок забезпечення інформаційної безпеки та конфіденційності даних учасників освітнього процесу в умовах воєнного стану. Матеріал містить теоретичні положення, аналіз актуальних загроз, опис кейсів, рекомендації щодо впровадження інноваційних підходів до організації безпечного освітнього середовища, а також приклади тренінгових методів і практичних завдань для викладачів.

**Мета тренінгу** – підвищення рівня інформаційної грамотності викладачів закладів вищої освіти, формування їхньої готовності забезпечувати інформаційну безпеку та дотримання конфіденційності даних учасників освітнього процесу в умовах зовнішніх загроз у добу цифровізації освіти.

#### ***Завдання тренінгу:***

- ознайомлення викладачів ЗВО із поняттям, структурою та принципами інформаційної безпеки;
- аналіз актуальних загроз інформаційній безпеці у ЗВО під час війни;
- розгляд практичних кейсів порушення конфіденційності даних;
- формування навичок безпечної поведінки учасників освітнього процесу в цифровому середовищі;
- розвиток здатності до критичного мислення, цифрової етики та кіберкультури.

#### ***Очікувані результати:***

- Викладачі ЗВО зможуть пояснити основні поняття інформаційної безпеки;
- Здатні аналізувати ризики в освітньому середовищі ЗВО;
- Планувати й впроваджувати превентивні заходи з інформаційної безпеки;
- Використовувати інструменти й методи безпечної інформаційної роботи в ЗВО.

**Форми та методи проведення тренінгу.** У межах тренінгу доцільно застосовувати інтерактивні методи, що сприяють активній участі викладачів ЗВО у процесі навчання: групові дискусії, аналіз практичних ситуацій, мозковий штурм, рольові ігри, робота з кейсами, індивідуальні й групові завдання, рефлексивні вправи. Такий підхід забезпечить поєднання теоретичного матеріалу з практичним досвідом, стимулюватиме розвиток навичок колегіальної взаємодії, критичного мислення та професійної відповідальності.

### **Структура тренінгу**

| <b>Модуль</b>                                                                                 | <b>Час</b> | <b>Навчальна мета</b>                                                                                                     | <b>Форми роботи/вправи</b>                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Вступна частина</b>                                                                        | 30 хв.     | Ознайомлення учасників, формулювання очікувань, встановлення правил, коротке введення у контекст тренінгу                 | Міні-вступ у тему — 3–5 хв<br>«Візитівка викладача» — 10 хв<br>«Очікування – Побоювання» — 10 хв<br>«Правила ефективної взаємодії» — 5–7 хв                                                                             |
| <b>Модуль 1. Основні поняття та актуальні загрози інформаційній безпеці ЗВО під час війни</b> | 90 хв.     | Розглянути базові терміни, та чинники ризику, типи загроз, механізми витоку інформації, ризики для освітнього процесу ЗВО | Міні-лекція «Інформаційна безпека в освіті» 20 хв<br>Вправа «Мапа ризиків» 25 хв<br>Вправа «Кейс: витік даних» 25 хв<br>Міні-дискусія «Межа відповідальності викладача» 15 хв<br>Рефлексія «1 поняття — 1 приклад» 5 хв |
| <b>Модуль 2: Превентивні заходи та методи забезпечення</b>                                    | 90 хв.     | Розглянути заходи безпеки, політики, організаційні механізми забезпечення                                                 | Міні-лекція «Система забезпечення інформаційної безпеки у ЗВО» 20 хв<br>Вправа «Політика безпеки у дії» 30 хв                                                                                                           |

|                                                   |        |                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ня інформаційної безпеки ЗВО                      |        | інформаційної безпеки ЗВО                                                                                                                                                                                               | Рольова симуляція «Інцидент у ЗВО» 25 хв<br>Дискусія «Хто відповідає за безпеку даних у ЗВО?» 10 хв<br>Рефлексія «3 кроки до безпечного ЗВО» 5 хв                                     |
| Модуль 3. Цифрова культура і безпечна комунікація | 60 хв. | Розглянути принципи створення безпечного інформаційного простору у ЗВО, рекомендації для учасників освітнього процесу щодо використання різноманітних інструментів та заходів задля забезпечення інформаційної безпеки. | Міні-лекція «Цифрова культура викладача» 15 хв<br>Вправа «Безпечний чи ризикований?» 20 хв<br>Вправа «Кодекс цифрової поведінки» 20 хв<br>Підсумкова вправа «Ситуаційна мозаїка» 5 хв |
| Заклучна частина                                  | 30 хв. | Узагальнення ключових положень, рефлексія                                                                                                                                                                               | Вправа «Ключові ідеї тренінгу» 10 хв<br>Вправа «3 висновки – 1 дія» 10 хв<br>Оцінювання «Три слова» – 5–7 хв<br>Завершальне слово тренера 3–5 хв                                      |

**Зміст тренінгу.** Тренінг передбачає опрацювання трьох змістових модулів, у яких розглядаються основні аспекти інформаційної безпеки та конфіденційності даних в освітньому процесі ЗВО. Кожен модуль поєднує теоретичний матеріал із практичними завданнями, що сприяють формуванню навичок безпечної роботи з інформацією та цифровими технологіями.

**Міні-вступ.** Сучасний освітній простір закладів вищої освіти зазнає суттєвих трансформацій, пов'язаних із розвитком цифрових технологій та зростанням кількості загроз інформаційній безпеці. Особливої актуальності ця проблема набуває в умовах воєнного стану, коли питання захисту персональних даних, інформаційної стійкості та цифрової грамотності стають складовими національної

безпеки. Викладачі закладів вищої освіти мають володіти знаннями, які дозволяють забезпечувати безпечне використання цифрових ресурсів, захист інформації учасників освітнього процесу та формування культури відповідального використання технологій.

Запровадження цифрових технологій в освіті є однією з найбільш важливих і стійких тенденцій. Цифрові технології дозволяють інтенсифікувати освітній процес, зробити його мобільним, диференційованим та пристосованим до реалій сучасності. А найголовніше, цифрові технології уможливають забезпечення неперервності навчання в умовах – пандемій, військових збройних конфліктів<sup>165</sup>.

Пандемія COVID-19, потім безпрецедентний напад росії на Україну 24 лютого 2022 року спричинили кардинальні зміни в освітній сфері держави, перевівши навчання у змішаний та он-лайн формат. Зрозуміло, що прискорене переміщення навчання в Інтернет не супроводжувалося належною підтримкою. Це, в свою чергу, порушило питання конфіденційності інформації учасників освітнього процесу та проблем інформаційної безпеки в онлайн-середовищі. Активне використання Інтернету в освітньому процесі породжує питання інформаційної безпеки, отже зростає і ступінь зацікавленості у підвищенні рівня безпеки та конфіденційності усіх учасників освітнього процесу через загрози, які виникають повсякчас, а саме: дезінформація, маніпуляція, фейкові новини, вірусні атаки, шахрайство, пропаганда терористичної та екстремістської діяльності тощо.

Сучасні програми навчання можуть включати курси, які дотримуються змішаної моделі, що охоплює поєднання онлайн- і офлайн – формального та неформального викладання та навчання. Такі освітні програми підтримують навчання протягом усього життя через їхню гнучкість для здобувачів освіти, які стикаються з численними соціальними та особистими проблемами, що зменшують здатність досягти успіху в традиційному середовищі

---

<sup>165</sup> Шпарик, О. (2021). Концептуальні засади цифрової трансформації освіти: європейський та американський дискурс. Український Педагогічний журнал. 4. 65–76. URL: <https://doi.org/10.32405/2411-1317-2021-4-65-76>

навчання віч-на-віч<sup>166</sup>. Змішане навчання сьогодні охоплює практично всі інтернет-технології задіяні в освітньому процесі. З одного боку, таке навчання передбачає використання централізованих систем, які в основному знаходяться в юрисдикції закладу освіти, а з іншого боку, можуть використовуватись соціальні мережі: мережі (Facebook, GooglePlus), відеосервіси (YouTube), інтернет-портали тощо. Під час організації освітнього процесу в надзвичайних ситуаціях педагогічний персонал може використовувати різні технологічні інструменти що не надаються закладом освіти, а це підвищує значення питань інформаційної безпеки і конфіденційності даних усіх учасників освітнього процесу.

Такі інструменти, як Dropbox, Google Drive і OneDrive, є популярними варіантами хмарних сховищ, що використовуються закладами освіти. У цих сховищах може зберігатися особиста та професійна інформація користувачів, але слід враховувати, що під час використання безкоштовних онлайн-інструментів захист інформаційних ресурсів практично відсутній. Програми та безкоштовні інструменти піддаються злому, якщо вони використовуються на незахищених пристроях<sup>167</sup>. Це може становити ризик для безпеки та конфіденційності, якщо ліцензії або умови надання послуг постачальниками не забезпечують чіткості щодо права власності на дані або можуть містити формулювання, які звільняють постачальників від зобов'язань<sup>168</sup>. Викладачі, які використовують Google Диск, можуть не вивчати політику конфіденційності/безпеки сервісу. Важливо враховувати, кому належить інформація (особі, сторонньому постачальнику чи установі), з ким вона ділиться і що відбувається з даними після

---

<sup>166</sup> Nørgård, R. T. (2021). Theorizing hybrid lifelong learning. *British Journal of Educational Technology*, 52(4), 1709–1723. URL: <https://doi.org/10.1111/bjet.13121>

<sup>167</sup> Sang Soo Kim. (2021). Motivators and concerns for real-time online classes: focused on the security and privacy issues, *Interactive Learning Environments*, 31:4, 1875-1888, DOI: [10.1080/10494820.2020.1863232](https://doi.org/10.1080/10494820.2020.1863232)

<sup>168</sup> Paris, B., Reynolds, R., & McGowan, C. (2021). Sins of omission: Critical informatics perspectives on privacy in e-learning systems in higher education. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 73(5), 708–725. URL: <https://doi.org/10.1002/asi.24575>

розірвання контракту<sup>169</sup>. Освітні установи та викладачі повинні знати, чи надає постачальник хмарних послуг підтримку у випадках, коли дані порушуються<sup>170</sup>.

З початком війни Україна стала ціллю чисельних кібератак, які охопили як державні установи, організації, заклади освіти так і звичайних громадян. Згідно з доктриною інформаційної безпеки України<sup>171</sup>, актуальними загрозами національним інтересам, національній безпеці України в інформаційній сфері є:

- ✓ проведення спеціальних інформаційних операцій, спрямованих на підрив обороноздатності, деморалізацію особового складу Збройних сил України та інших військових формувань, провокування екстремістських проявів, розпалювання панічних настроїв, загострення і дестабілізацію соціально-політичної та соціально-економічної ситуації, розпалювання міжетнічних і міжрелігійних конфліктів в Україні;

- ✓ держава-агресор проводить спеціальні інформаційні операції в інших країнах з метою створення негативного іміджу України у світі;

- ✓ інформаційна експансія країн-агресорів та підконтрольних їм структур, особливо за рахунок розвитку власної інформаційної інфраструктури на території України та інших країн;

- ✓ інформаційний контроль держави-агресора на тимчасово окупованих територіях;

- ✓ недостатній розвиток державної інформаційної інфраструктури, що обмежує здатність ефективно реагувати на інформаційні атаки та активно діяти в інформаційному полі для реалізації національних інтересів України;

---

<sup>169</sup> Gelpi, A. (2020). Ensure FERPA compliance in online provider agreements. *Campus Legal Advisor*, 20(11), 1–5. URL: <https://doi.org/10.1002/cala.40272>

<sup>170</sup> Dennen, V. P., & Burner, K. J. (2017). Identity, context collapse, and Facebook use in higher education: Putting presence and privacy at odds. *Distance Education*, 38(2), 173–192. URL: <https://doi.org/10.1080/01587919.2017.1322453>

<sup>171</sup> Про Національну програму інформатизації. Закон України. № 2807-IX. 2022. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/74/98-вп>

- ✓ неефективність національної інформаційної політики, неповнота законів, що регулюють суспільні відносини в інформаційній сфері;

- ✓ невизначеність стратегічного наративу, недостатній рівень культури соціальних медіа;

- ✓ поширення заклику до радикальних дій з просування концепції ізоляціонізму та автономії, що співіснують в регіонах України.

Зазначені загрози безпосередньо впливають і на сферу освіти. Наразі створення безпечного освітнього середовища, збереження персональних даних учасників освітнього процесу, формування їх інформаційно-цифрової компетентності, дотримання правил захищеного користування інтернет-ресурсами в кіберпросторі є важливими показниками якості освіти<sup>172</sup>.

Для забезпечення функціонування освітніх закладів та нормальної життєдіяльності усіх учасників освітнього процесу система інформаційної безпеки повинна мінімізувати ризики пошкодження баз даних, викрадення масивів конфіденційних відомостей, а також гарантувати неможливість проникнення в навчальні приміщення пропаганди, яка негативно впливає на свідомість учасників освітнього процесу<sup>173</sup>.

### **Форми роботи/вправи**

#### **1. Міні-вступ «Актуальність теми» (5 хв)**

**Мета:** занурити учасників у контекст тренінгу.

**Хід:** короткий коментар тренера (2–3 хв) з кількома питаннями для обговорення:

- ✓ Які випадки витоку освітніх даних ви знаєте?

- ✓ Як війна вплинула на цифрову безпеку у вашому ЗВО?

---

<sup>172</sup> Черних, О. (2023). Кібербезпека учасників освітнього процесу в умовах воєнного стану. Інформаційний, науково-методичний журнал «Освіта Сумщини». 1 (57). 22..

<sup>173</sup> Чубукова, О.Ю. (2018). Інформаційна безпека у навчальних закладах України. Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Серія Економічні науки. Спецвипуск: Ефективність організаційно-економічного механізму інноваційного розвитку вищої освіти України : матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції (5 жовтня 2018 р., м. Київ).. с. 390-391. URL: <https://er.knuid.edu.ua/handle/123456789/10312>

✓ Які наслідки може мати недбале ставлення до конфіденційності інформації?

## **2. Вправа «Візитівка викладача» (10 хв)**

**Мета:** створити атмосферу довіри, познайомити учасників між собою.

**Хід:** кожен учасник коротко представляється:

(ім'я, ЗВО, спеціалізація, досвід роботи) і додає фразу «Для мене інформаційна безпека в освіті — це...».

**Результат:** учасники розуміють різні точки зору на поняття безпеки, формується спільний контекст.

## **3. Вправа «Очікування – Побожування» (10 хв)**

**Мета:** з'ясувати, що учасники хочуть отримати від тренінгу, і які мають **сумніви чи труднощі**.

**Хід:**

✓ На двох аркушах фліпчарту тренер пише «Очікую...» та «Побожуюсь...».

✓ Учасники отримують стікери, на яких пишуть свої думки та прикріплюють до відповідного аркуша.

✓ Тренер коротко узагальнює.

**Результат:** спільне бачення цілей тренінгу, можливість адаптувати роботу групи.

## **4. Вправа «Правила ефективної взаємодії» (5–7 хв)**

**Мета:** виробити спільні норми поведінки під час тренінгу.

**Хід:**

✓ Тренер пропонує групі сформулювати правила: повага до думки інших, конфіденційність, пунктуальність, активність, тощо.

✓ Правила записуються на фліпчарті й залишаються у полі зору протягом тренінгу.

**Результат:** створення безпечного простору для роботи й обміну досвідом.

## **Підсумковий розподіл часу (30 хв):**

✓ Міні-вступ у тему — 3–5 хв

✓ «Візитівка викладача» — 10 хв

✓ «Очікування – Побожування» — 10 хв

✓ «Правила ефективної взаємодії» — 5–7 хв

**Результат:** створюється мотивація, логічний перехід до Модуля 1.

## **Модуль 1. Основні поняття та актуальні загрози інформаційній безпеці ЗВО під час війни**

У цьому модулі розглядаються основні поняття інформаційної безпеки, інформація закладів вищої освіти, яка потребує захисту, групи об'єктів на які може здійснюватись вплив та джерела загроз інформації закладів вищої освіти.

### **Матеріали для міні-лекції/самостійного опрацювання «Інформаційна безпека в освіті: нові виклики воєнного часу»**

Інформаційна безпека закладів освіти представляє собою складну систему, яка передбачає захист наявного в закладі освіти інформаційного простору та унеможливорює пошкодження або викрадення персональних даних усіх учасників освітнього процесу, а також інформації, що дозволяє установі функціонувати та має грошову, освітню, інтелектуальну цінність тощо. Забезпечення ефективного функціонування системи безпеки передбачає витрати певних грошових ресурсів у рамках розробленої стратегії захисту даних. При розробці стратегії доцільно врахувати фактори зовнішнього та внутрішнього середовища, оскільки досягнення оптимального результату можливе лише за умови знаходження рівноваги між наявними можливостями та бажаними результатами<sup>174</sup>.

Таким чином, забезпечення інформаційної безпеки пов'язане з роботою всіх структурних підрозділів закладу освіти.

Увиразнимо інформацію, якою оперують заклади освіти в Україні та яка потребує захисту<sup>175</sup>:

---

<sup>174</sup> Чубукова, О.Ю. (2018). Цитований твір.

<sup>175</sup> Top Cyber security Threats Active in the Education Sector Today – and Why You Should Care. URL: <https://www.csoonline.com/article/3250862/security/top-cybersecurity-exploits-active-in-the-education-sector-today-and-why-you-should-care.html>

### ***Персональні дані учасників освітнього процесу***

- В Україні 1 червня 2010 р. прийнято Закон України «Про захист персональних даних», що передбачає комплекс заходів захисту приватної інформації та встановлює відповідальність за її неправомірне розповсюдження.

### ***Інформація, що забезпечує освітній процес в закладі освіти***

- (інформаційні бази бібліотеки, бази різноманітних даних, освітні програми тощо). Захист зазначеної інформації спрямований на недопущення її часткового або повного пошкодження, що може порушити стабільне функціонування закладу освіти. Інформація, що забезпечує освітній процес може містити елементи інтелектуальної власності. Обмеження доступу до фінансової інформації здійснюється з метою недопущення махінацій.

### ***Наукові напрацювання, з ознаками інтелектуальної власності та захищені законодавством***

- Отримані в процесі наукових досліджень результати, а також згенеровані в процесі дані, потребують захисту як продукти інтелектуальної власності. Особливу увагу потрібно приділяти обмеженню доступу до інформації, що генерується на етапі апробації та не отримала вигляд комплексного наукового продукту, який опублікований або запатентований відповідними науковцями.

Виділяються групи об'єктів, на які може здійснюватися навмисний або ненавмисний вплив в закладі освіти:

✓ комп'ютерна техніка та інші апаратні засоби, які можуть бути пошкоджені в результаті механічної дії, інтеграції шкідливого програмного забезпечення тощо;

✓ спеціалізоване програмне забезпечення, яке використовується для функціонування закладу освіти або безпосередньо застосовується в освітньому процесі та може повністю або частково втратити функціональність внаслідок хакерських атак, активації вірусів або інших шкідливих дій;

✓ інформація закладів освіти, яка зберігається на різних носіях та використовується для забезпечення функціонування зазначених установ;

✓ здобувачі освіти, які належать до групи ризику внаслідок їх вразливості до негативного інформаційного впливу, що може завдати шкоди їм безпосередньо або призвести до агресивної поведінки по відношенню до оточуючих або закладу освіти<sup>176</sup>;

✓ персонал закладу освіти, який під впливом зовнішніх факторів або за власними мотивами може негативно вплинути на інформаційну безпеку закладу освіти, частково або повністю знищивши інформацію, використавши її в особистих інтересах або передавши дані третім особам.

Загрози інформації в закладах вищої освіти можуть мати як суб'єктивний, так і об'єктивний характер. До об'єктивних належать зміни параметрів фізичного середовища (підвищена вологість, запиленість, коливання температури), спричинені природними чинниками та здатні порушувати цілісність і доступність даних, а також збої чи відмови у роботі обладнання й технічних засобів, джерелом яких є апаратура. Суб'єктивні загрози пов'язані з навмисними або ненавмисними діями осіб, зокрема тих, що мають віддалений доступ до інформаційних ресурсів закладу (табл. 3.7).

*Таблиця 3.7*

***Джерела загроз інформації закладу вищої освіти  
суб'єктивного характеру***

| Види загроз                                                                                              | Джерело загрози | Наслідки                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------------------------|
| <b>Ненавмисні загрози</b>                                                                                |                 |                                   |
| Ненавмисне ураження програмного забезпечення комп'ютерними вірусами.                                     | люди, програми  | порушення цілісності, доступності |
| ненавмисне пошкодження машинних носіїв інформації. Помилки при введенні даних в інформаційну систему ЗВО | люди            | порушення цілісності, доступності |
| ненавмисні дії, що можуть призвести до розголошення паролів адміністратора,                              | люди            | порушення цілісності,             |

<sup>176</sup> Ślusarczyk, B. (2014). Sustainable Development Policies of the European Union as Expressions of Socio-Economic Security / B. Ślusarczyk, A. Wolak-Tuzimek //Bezpiecnoŝne Forum 2014 Security Forum, Zbornik Vedeckych Prac. Wydawnictwo Belianum, Banská Bystrica. S. 344–350.

|                                                                                                                                                                |                |                                                       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-------------------------------------------------------|
| втрати паролів тощо                                                                                                                                            |                | доступності                                           |
| ненавмисні дії, що можуть призвести до розголошення паролів користувачів, втрати паролів тощо                                                                  | люди           | порушення цілісності, доступності файлів користувачів |
| некомпетентне застосування засобів захисту                                                                                                                     | люди           | порушення цілісності, доступності                     |
| <b>Навмисні загрози</b>                                                                                                                                        |                |                                                       |
| порушення фізичної цілісності інформаційної системи ЗВО (окремих компонентів, пристроїв, обладнання, носіїв інформації)                                        | люди           | порушення цілісності, доступності                     |
| порушення режимів функціонування (виведення з ладу) систем життєзабезпечення інформаційної системи ЗВО (електроживлення або заземлення)                        | люди           | порушення цілісності, доступності                     |
| порушення режимів функціонування інформаційної системи ЗВО (обладнання і програмного забезпечення)                                                             | люди, програми | порушення цілісності, доступності                     |
| застосування комп'ютерних вірусів                                                                                                                              | люди, програми | порушення цілісності, доступності                     |
| впровадження програмних закладок                                                                                                                               | люди, програми | порушення цілісності, доступності                     |
| одержання атрибутів доступу з наступним їх використанням для маскування під зареєстрованого користувача ("маскарад")                                           | люди, програми | порушення цілісності, доступності                     |
| впровадження і використання забороненого політикою безпеки програмного забезпечення (неліцензійного) або несанкціоноване використання програмного забезпечення | люди, програми | порушення цілісності, доступності                     |

|                                                                                                                                                                                                                                                             |                |                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------------------------------|
| навмисне пошкодження носіїв інформації                                                                                                                                                                                                                      | люди           | порушення цілісності, доступності |
| неправомірною зміною режимів роботи інформаційної системи ЗВО (окремих компонентів, обладнання, ПЗ тощо), ініціювання процесів тестування або технологічних, які здатні призвести до незворотних змін у системі (наприклад, форматування носіїв інформації) | люди, програми | порушення цілісності, доступності |
| невиконання організаційних вимог розпорядчих документів, чинних для ЗВО                                                                                                                                                                                     | люди           | порушення цілісності, доступності |

*Джерело: наукова публікація<sup>177</sup>.*

До проблем інформаційної безпеки можна віднести такі фактори як: використання застарілих і свідомо небезпечних платформ; встановлення піратського програмного забезпечення; низька кваліфікація обслуговуючого персоналу (або взагалі відсутність фахівця з підтримки інформаційних систем); відсутність практики регулярного контролю інформаційної безпеки.

Важливим є розуміння понять «кіберпростору» та «кібербезпеки», «кіберзагрози», «кібератаки» та «кіберзахисту», що визначені у Законі України «Про основні засади забезпечення кібербезпеки України»<sup>178</sup>.

*Кіберпростір* – віртуальне середовище, утворене функціонуванням з'єднаних комунікаційних систем та Інтернету чи інших глобальних мереж, що забезпечує комунікацію та реалізацію суспільних відносин.

*Кібербезпека* – стан захищеності життєво важливих інтересів особи, суспільства й держави під час використання кіберпростору, що передбачає сталий розвиток інформаційного суспільства,

<sup>177</sup> Нашинець-Наумова, А. Ю., Бурячок, В. Л., Коршун, Н. В., Жильцов, О. Б., Складанний, П. М., & Кузьменко, Л. В. (2020). Технологія забезпечення інформаційної і кібербезпеки в закладах вищої освіти України. Інформаційні технології і засоби навчання, 77(3), 337-354. <https://doi.org/10.33407/itlt.v77i3.3424>

<sup>178</sup> Закон України «Про основні засади забезпечення кібербезпеки України». Відомості Верховної Ради (ВВР), 2017, № № 45, ст.403. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2163-19#Text>

своєчасне виявлення, запобігання й нейтралізацію загроз національній безпеці.

*Кібератака* – навмисні дії у кіберпросторі із застосуванням електронних комунікаційних засобів, спрямовані на порушення конфіденційності, цілісності чи доступності інформаційних ресурсів, отримання несанкціонованого доступу, порушення стабільності функціонування систем або використання їх для атак на інші об'єкти.

*Кіберзагроза* – наявні чи потенційні чинники, що створюють небезпеку національним інтересам у кіберпросторі та негативно впливають на стан кібербезпеки й кіберзахисту.

*Кіберзахист* – комплекс організаційних, правових, технічних і криптографічних заходів, спрямованих на запобігання кіберінцидентам, протидію кібератакам, ліквідацію їх наслідків і відновлення надійного функціонування систем.

Найбільшу загрозу для учасників освітнього процесу мають різноманітні приховані активні небезпеки, серед яких – мережні загрози. Найбільшими активними прихованими загрозами, що походять із кіберпростору можуть бути: вірусні атаки; кіберзлочинність (спамерство, кардінг, фішинг, ботнети тощо); загрози від мережевого серфінгу (кібербулінг, «дорослий» контент, незаконний вміст, насильство в режимі он-лайн, розголошення приватної інформації, платні послуги тощо).

Дослідження ознак кіберзагроз у галузі освіти надало можливість розділили їх за критеріями:

- ✓ загрози на пристрої IoT (Internet of Things – IoT);
- ✓ загрози через людський фактор (з'ясовано, що людський фактор, тобто помилки співробітників закладів освіти або здобувачів освіти внаслідок необізнаності або зневажання елементарними правилами кібергігієни лежать в основі більшості успішно реалізованих кібератак);

- ✓ крадіжка персональних даних, програми-вимагачі або зловмисне програмне забезпечення, фінансова вигода, шпигунство, фішинг, DDoS-атаки, загрози на CMS<sup>179</sup>.

Щоб зрозуміти необхідність заходів кібербезпеки, коротко

---

<sup>179</sup> Онлайн-безпека учасників освітнього процесу в умовах дистанційного і змішаного навчання: навч.-метод. посіб. / С. О. Доценко, В. В. Ворожбіт-Горбатюк, Т. М. Собченко. Харків : Вид-во «Ранок», 2021. 192 с.

розглянемо деякі з кіберзагроз:

**Атаки соціальної інженерії.** Використання не технічних прийомів маніпулювання користувачами, які використовуються кіберзлочинцями під час атак. Серед них: фішинг – техніка інтернет-шахрайства, спрямована на отримання конфіденційної інформації користувачів; вішинг та смішинг — методи подібні до фішингу, але здійснюються не через електронну пошту; Троянський кінь – шкідлива програма, замаскована під легітимний файл (наприклад, «оновлення» чи «призовий ключ»), яку зловмисник надсилає електронною поштою (після запуску використовується для збору або модифікації даних користувача); «Дорожнє яблуко» («road apple») – є адаптацією «троянського коня» і полягає у використанні фізичних носіїв зі шкідливим програмним забезпеченням (CD, флеш-накопичувачів); байтинг – метод, схожий на фішинг і троянський кінь, проте відрізняється тим, що байтер може запропонувати користувачеві реальну безкоштовну послугу (музику, фільм тощо) в обмін на конфіденційну (приватну) інформацію.

**Атаки ботнетов.** Ботнет – це мережа комп'ютерів, інфікована шкідливим програмним забезпеченням. Кіберзлочинці використовують ботнет-мережі, які складаються з великої кількості комп'ютерів для різних зловмисних дій без відома користувачів. Атаки ботнетів можуть включати: розподілені атаки типу «відмова в обслуговуванні» (DDoS – Distributed Denial of Service); розповсюдження спам-листів; крадіжка конфіденційних даних; встановлення шпигунських програм.

**Віруси вимагачі** – це шкідливе програмне забезпечення, яке блокує роботу пристрою або шифрує його дані, після чого зловмисники вимагають викуп за відновлення доступу.

#### **Форми роботи/вправи:**

### **1. Міні-лекція «Інформаційна безпека в освіті: нові виклики воєнного часу» (20 хв)**

**Мета:** надати базові знання про терміни, та чинники ризику, типи загроз, механізми витоку інформації, ризики для освітнього процесу ЗВО

#### **Хід проведення:**

✓ Тренер коротко викладає ключові чинники ризику, типи загроз, механізми витоку інформації, спираючись на приклади з практики ЗВО.

✓ Наводяться реальні ситуації (наприклад, витік даних здобувачів освіти, фішингові атаки на університетські поштові скриньки, кіберзагрози під час онлайн-занять тощо).

✓ Наприкінці – коротке опитування за принципом «Так/Ні»:

✓ Чи можна передавати особисті дані здобувачів освіти через месенджери?

✓ Чи має викладач право зберігати роботи здобувачів освіти на особистому Google-диску?

✓ Чи потрібно шифрувати листування в електронній пошті ЗВО?

### ***Очікуваний результат:***

➤ Учасники пригадують основні поняття й усвідомлюють реальні ризики порушення інформаційної безпеки.

### ***2. Вправа «Мапа ризиків» (25 хв)***

**Мета:** навчити визначати внутрішні та зовнішні ризики, що загрожують інформаційній безпеці ЗВО.

#### ***Хід проведення:***

- Учасників ділять на 3–4 малі групи.
- Кожна група отримує аркуш фліпчарту або шаблон таблиці з трьома колонками:
- ✓ *Тип ризику (технічний, людський, організаційний)*
  - Можливий прояв
  - Ймовірність / наслідки
  - Групи заповнюють таблицю (наприклад: слабкі паролі → висока ймовірність → втрата даних).
- Представники груп презентують результати, а тренер узагальнює.

### ***Очікуваний результат:***

- Розуміння учасниками того, як класифікувати та оцінювати ризики в освітньому середовищі.

### ***3. Вправа «Кейс: витік даних у освітньому процесі» (25 хв)***

**Мета:** проаналізувати типові ситуації, пов'язані з порушенням безпеки інформації у ЗВО.

#### ***Хід проведення:***

1. Тренер роздає короткі кейси (приклади):
  - ✓ Добувач освіти поширив фото внутрішнього документа в соцмережі

✓ Викладач переслав електронні журнали групи на особисту пошту

✓ Злам акаунта Zoom під час заняття

2. Групи аналізують кейс і відповідають:

✓ Яка інформаційна загроза виникла?

✓ Які були порушення політики безпеки?

✓ Як можна було запобігти ситуації?

3. Після обговорення тренер формулює рекомендації.

**Очікуваний результат:**

➤ Учасники вміють ідентифікувати загрози, аналізувати причини та знаходити рішення.

**4. Міні-дискусія «Межа відповідальності викладача»**

**(15 хв)**

**Мета:** визначити роль і зону відповідальності викладача ЗВО в питаннях інформаційної безпеки.

**Запитання для обговорення:**

✓ Які дії викладача можуть створити загрозу безпеці даних здобувачів освіти?

✓ Де проходить межа між професійною етикою та юридичною відповідальністю?

✓ Як викладач може впливати на інформаційну культуру здобувачів освіти?

**Очікуваний результат:**

– Учасники усвідомлюють власну роль у системі інформаційної безпеки ЗВО.

**5. Підсумкова рефлексія «1 поняття — 1 приклад»**

**(5 хв)**

**Мета:** закріпити базові поняття.

**Хід:** кожен учасник називає одне поняття (наприклад, “конфіденційність”) і коротко наводить приклад із власного досвіду.

**Результат:** узагальнення засвоєного матеріалу, плавний перехід до наступного модуля.

**Модуль 2: Превентивні заходи та методи забезпечення інформаційної безпеки ЗВО**

У цьому модулі розглядаються заходи безпеки, політики, організаційні механізми забезпечення інформаційної безпеки закладів вищої освіти.

**Міні-лекція «Система забезпечення інформаційної**

## **безпеки у ЗВО»**

Зважаючи на велику кількість кіберзагроз важливо усім учасникам освітнього процесу потрібно знати та дотримуватись основних правил кібергігієни<sup>180</sup>:

### ➤ *Програмне забезпечення:*

- Використовуйте ліцензійні ОС та програми, регулярно оновлюйте їх.

- Застосовуйте антивірус із евристичним аналізом та брандмауер.

### ➤ *Захист даних*

- Робіть резервні копії на зовнішніх носіях, налаштуйте відновлення системи.

- Вимикайте автозапуск змінних носіїв.

### ➤ *Зовнішні пристрої*

- Підключайте лише довірені носії, уникайте випадкових флешок чи дисків.

- Забезпечуйте автоматичну перевірку пристроїв на віруси.

### ➤ *Паролі та автентифікація*

- Використовуйте менеджери паролів (KeePass тощо).

- Створюйте стійкі паролі (≥8 символів, літери, цифри, спецсимволи, без персональних даних, унікальні для кожного акаунта).

- Не зберігайте паролі у відкритому доступі.

### ➤ *Мережеві ризики*

- Не використовуйте онлайн-банкінг та платіжні сервіси через публічні Wi-Fi.

- Будьте обережні з електронною поштою: не відкривайте вкладення та посилання від невідомих відправників, перевіряйте розширення файлів.

### ➤ *Перевірка файлів*

- Використовуйте сервіси на кшталт **VirusTotal** для додаткової перевірки підозрілих файлів, пам'ятаючи про ризик передачі даних третім сторонам.

Ці основні правила кібергігієни допоможуть своєчасно виявити підозрілу діяльність злоумисників та запобігти втраті

---

<sup>180</sup> CERT-UA. URL: <https://cert.gov.ua/recommendation/31>

персональних даних та іншої особистої інформації учасниками освітнього процесу.

В Україні поки що відсутня чітко визначена нормативна база, яка б регулювала безпеку роботи учасників освітнього процесу в Інтернеті під час змішаного та дистанційного навчання, у тому числі, – безпеку роботи з персональними даними<sup>181</sup>. Але ніщо не заважає використовувати на практиці ті норми законодавства, які ми вже маємо. У листі МОН № 1/9-609 від 02.11.2020 року «Щодо організації дистанційного навчання»<sup>182</sup> наголошується, що всі учасники освітнього процесу мають дотримуватися вимог щодо захисту персональних даних учасників освітнього процесу в електронному освітньому середовищі а основним законом із питання захисту персональних даних в Україні є Закон України «Про захист персональних даних»<sup>183</sup>, і саме його потрібно брати за основу для роботи з персональними даними та їхнього захисту.

Сучасні технології кібербезпеки освітнього процесу передбачають забезпечення захисту на 5-ти рівнях, як-от: нормативно-правовий; морально-етичний; адміністративно-організаційний; фізичний і технічний<sup>184</sup>.

➤ *Нормативно-правовий.* Комплексна організація протидії незаконним заволодінням даними або їх знищенням базується на чинній нормативно-правовій базі України<sup>185,186</sup>.

---

<sup>181</sup> Як захистити персональні дані під час дистанційного навчання: поради для педагогів, батьків та учнів. URL: <https://eo.gov.ua/yak-zakhystyty-personalni-dani-pid-chas-dystantsiynoho-navchannia-porady-dlia-pedahohiv-batkiv-ta-uchniv/2021/01/20/>

<sup>182</sup> Лист МОН № 1/9-609 від 02.11.2020 року “Щодо організації дистанційного навчання” <https://mon.gov.ua/ua/npa/shodo-organizaciyi-distancijnogo-navchannya>

<sup>183</sup> Закон України «Про захист персональних даних». Відомості Верховної Ради (ВВР), 2010, № 34, ст. 481. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text>

<sup>184</sup> Чубукова, О.Ю. (2018). Інформаційна безпека у навчальних закладах України. Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Серія Економічні науки. Спецвипуск: Ефективність організаційно-економічного механізму інноваційного розвитку вищої освіти України : матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції (5 жовтня 2018 р., м. Київ). 393-394. URL: <https://er.knuid.edu.ua/handle/123456789/10312>

<sup>185</sup> Закон України. (2010). Про захист персональних даних. Відомості Верховної Ради (ВВР), 34, ст. 481. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text>

➤ *Морально-етичний.* Однією з ключових функцій освітньої системи є формування в здобувачів освіти системи моральних цінностей, які є позитивними орієнтирами у суспільстві. Формування у здобувачів освіти системи цінностей зменшує ймовірність скоєння правопорушень даною категорією населення, в тому числі на території закладів освіти<sup>187</sup>.

➤ *Адміністративно-організаційний.* Передбачає розробку внутрішніх інструкцій та правил, які регламентують особливості використання комп'ютерного обладнання, специфіку роботи з інформацією та її носіями. Крім того, необхідно сформувати правила доступу здобувачів освіти до мережі Інтернет в комп'ютерних класах, порядок блокування небезпечного для даної категорії населення контенту, заборона на користування власними носіями інформації.

➤ *Фізичний.* У межах даного напрямку передбачається формування пропускнуої системи згідно з рівнем доступу до приміщень, в яких розміщуються носії інформації закладу освіти. В приміщенні допускаються лише авторизовані користувачі, а використання ними інформації здійснюється суворо в межах їх прав доступу до даних.

Встановлені паролі повинні регулярно змінюватись з метою мінімізації ризиків заволодіння інформацією третіми особами або її знищення. До заходів фізичного захисту може бути віднесено обов'язкове копіювання важливої інформації на диски комп'ютерів, які не мають доступу до мережі Інтернет<sup>188</sup>.

➤ *Технічний.* Для забезпечення якісного захисту інформації в закладах освіти необхідно використовувати спеціалізоване програмне забезпечення, яке дає можливість виявляти потенційні загрози та реалізовувати заходи боротьби з ними. В умовах недостатнього рівня фінансування заходів, які орієнтовані на забезпечення інформаційної безпеки освітніх

---

<sup>186</sup> Закон України. (2017). Про основні засади забезпечення кібербезпеки України. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*, 45, ст. 403. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2163-19#Text>

<sup>187</sup> How to help young learners stay safe on the internet. URL: <https://www.britishcouncil.org/voices-magazine/how-help-young-learners-stay-safe-internet>

<sup>188</sup> Data Copy Protection. URL: <https://www.truscont.com/solutions/data-protection>

закладів, більшість установ використовує лише антивіруси та безкоштовні програмні продукти у сфері боротьби з незаконним порушенням інформаційних систем. Передбачається встановлення фільтрів, які обмежують доступ здобувачів освіти до певних ресурсів в мережі Інтернет. Потрібно встановити контроль за доступом учасників освітнього процесу до електронної пошти. Також необхідно запровадити заборону на копіювання певних видів інформації з комп'ютерів освітнього закладу.

Проблематика інформаційної безпеки учасників освітнього процесу у цифровому освітньому просторі є досить складною та вимагає комплексного підходу до її розв'язання. Дослідження цієї проблеми дозволить визначити основні проблеми та шляхи їх вирішення, а також розробити рекомендації щодо забезпечення інформаційної безпеки учасників освітнього процесу в цифровому освітньому просторі закладу освіти.

Серед важливих кроків забезпечення інформаційної безпеки можна виокремити такі<sup>189</sup>:

✓ Використання можливостей штучного інтелекту в ході забезпечення інформаційної безпеки. Оскільки електронні суспільства продовжують розвиватися завдяки прогресу в інформаційно-комунікаційних технологіях, штучний інтелект має вирішальне значення для забезпечення розробки заходів безпеки, особливо проти зростаючих кіберзагроз і кібератак. Це знайшло своє вираження у динамічному зростанні додатків з використанням технологій штучного інтелекту для вдосконалення систем підтримки прийняття рішень, експертних систем, робототехніки, спостереження та військових операцій, спрямованих на забезпечення національної безпеки. Водночас в українських реаліях даний крок слід розглядати, у першу чергу, крізь призму необхідності забезпечення належних умов для розвитку технічної освіти, реалізації ефективних грантових програм, у рамках яких можливо було б підтримувати інноваційну науково-технічну діяльність українських розробників, здобувачів закладів вищої освіти та науково-педагогічних працівників.

---

<sup>189</sup> Старостін, О. (2024). Забезпечення інформаційної безпеки як складової національної безпеки України. *Вісник Кримінологічної асоціації України*, 31(1), 466–474. <https://doi.org/10.32631/vca.2024.1.40>

✓ Закладення надійного економічного підґрунтя для розвитку інформаційних технологій. Поступовий еволюційний розвиток національної економіки вимагає залучення максимального обсягу інвестицій, які мають бути спрямовані на створення ефективної системи кредитування малого та середнього бізнесу, розвиток технологічного виробництва конкурентоспроможної продукції, удосконалення транспортної інфраструктури та створення нових робочих місць.

✓ Забезпечення ресурсної та інфраструктурної основи інформаційної безпеки України. В умовах російсько-української війни та постійних атак на вітчизняні об'єкти критичної інфраструктури науковці стверджують, що високі технології є однією з найважливіших складових ефективності та надійності установ і відділів, які є частиною об'єктів критичної інфраструктури. Більшість поточних заходів із захисту та належного обслуговування об'єктів інфраструктури здійснюється з використанням високотехнологічних пристроїв, а також програмного забезпечення як вітчизняного, так і переважно іноземного виробництва. Експерти з безпеки відзначають, що загрози в кіберпросторі наразі є найбільшою загрозою для об'єктів критичної інфраструктури. З огляду на таке комплексне розуміння інформаційної безпеки до стратегії забезпечення інформаційної безпеки як складової національної безпеки доречно включити окремі заходи із забезпечення безпеки функціонування об'єктів критичної інфраструктури, безперерійна діяльність яких є основою інформаційної безпеки.

✓ Розвиток інформаційної компетентності та медіаосвіти населення. Не випадково у світлі сучасних викликів до кола ключових компетентностей відносять саме інформаційну компетентність, яка базується на універсальному вмінні працювати з різними джерелами інформації та забезпечує допрофесійну та соціальну мобільність особистості. Зміст універсальних умінь, що входять до складу інформаційної компетентності, змінюється відповідно до віку, особливостей особистості, залежать від кола життєво важливих завдань, які вирішуються. Водночас медіаосвіта сьогодні розглядається як теорія критичного мислення, яка дозволяє сприймати та аналізувати медіатексти, а також опановувати основні засоби медіа.

У наукових працях<sup>190</sup> виокремлено функціональну модель процесу забезпечення інформаційної безпеки здобувачів освіти у цифровому освітньому просторі закладів загальної середньої освіти. Зазначена модель може бути адаптована і для використання у закладах вищої освіти за відповідними етапами (рис. 3.2).

Аналіз потенційних загроз та ризиків у цифровому освітньому просторі – проводиться оцінка потенційних загроз та ризиків, що можуть виникнути у цифровому освітньому просторі, таких як віруси, шкідливі програми, хакерські атаки, крадіжка даних тощо;

Розробка стратегії забезпечення інформаційної безпеки – визначаються основні напрямки заходів забезпечення інформаційної безпеки, такі як встановлення антивірусного програмного забезпечення, захист мережевого трафіку, шифрування даних тощо;

Впровадження заходів забезпечення інформаційної безпеки – здійснюється впровадження заходів забезпечення інформаційної безпеки, які були розроблені на попередньому етапі;

Моніторинг та аналіз ефективності заходів забезпечення інформаційної безпеки – відбувається моніторинг та аналіз ефективності заходів забезпечення інформаційної безпеки, щоб виявити можливі проблеми та недолік та вжити необхідні заходи для їх усунення;

Навчання здобувачів освіти про безпеку в цифровому просторі – організовуються освітні заходи для здобувачів освіти про безпеку в цифровому просторі, які містять роз'яснення основних правил безпеки, використання безпечних паролів, захист від шкідливих програм тощо;

Обмін досвідом та знаннями між різними освітніми установами – здійснюється налагодження комунікації між освітніми установами з метою визначення та апробації якнайкращих практик та підходів до забезпечення інформаційної безпеки учасників освітнього процесу.

*Рис. 3.2. Етапи процесу забезпечення інформаційної безпеки здобувачів освіти у цифровому освітньому просторі закладу вищої освіти (за О. Нич, О. Соя)*

<sup>190</sup> Нич, О.В., & Соя, О.М. (2023). Дослідження проблеми інформаційної безпеки учнів у цифровому освітньому просторі закладу загальної середньої освіти. Теорія і практика використання інформаційних технологій в умовах цифрової трансформації освіти: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, 29 червня 2023 р. м. Київ. Упорядник: Твердохліб І.А. Київ: Вид-во УДУ імені Михайла Драгоманова, с. 110.

Ці поетапні заходи дозволяють забезпечити надійний захист здобувачів освіти від можливих мережевих загроз та ризиків; підсилити безпеку їхніх особистих даних та інформації, що зберігається на комп'ютерах та мобільних пристроях; сприяють підвищенню рівня їхньої культури безпечної поведінки у цифровому освітньому просторі.

**Форми роботи/вправи:**

**1. Міні-лекція «Система забезпечення інформаційної безпеки у ЗВО» (20 хв)**

**Мета:** сформувати розуміння комплексного підходу до інформаційної безпеки: технічні, організаційні та кадрові заходи.

**Хід проведення:**

1. Тренер коротко пояснює структуру системи інформаційної безпеки в ЗВО (на рівні адміністрації, IT-відділу, викладачів, здобувачів освіти).

2. Наводить приклади внутрішніх документів (положення, інструкції, політики).

3. Обговорює ключові принципи: захист даних, відповідальність, моніторинг, превенція, навчання персоналу.

**Ключові поняття для засвоєння:**

- ✓ політика безпеки,
- ✓ управління ризиками,
- ✓ конфіденційність і доступ,
- ✓ безпечне зберігання даних,
- ✓ контроль інцидентів.

**Результат:** учасники розуміють базову архітектуру інформаційної безпеки у ЗВО.

**2. Вправа «Політика безпеки у дії» (30 хв)**

**Мета:** навчити учасників розробляти та впроваджувати внутрішні політики інформаційної безпеки.

**Хід проведення:**

1. Групи отримують шаблон із прикладом структури документа:
  - Мета політики
  - Відповідальні особи
  - Основні принципи
  - Контроль і моніторинг
  - Дії у випадку порушень

2. Кожна група створює «чернетку» політики для свого підрозділу (наприклад, кафедри, деканату, відділу міжнародних зв'язків тощо).
3. Групи презентують свої результати (3–4 хв на кожному).
4. Тренер дає коментарі та підсумовує спільні положення.

**Результат:** розроблені приклади внутрішніх політик безпеки, що можуть бути адаптовані до реального ЗВО.

### **3. Вправа «Рольова симуляція: інцидент у ЗВО» (25 хв)**

**Мета:** навчити реагувати на ситуації порушення інформаційної безпеки.

#### **Хід проведення:**

1. Тренер описує ситуацію:  
«У результаті фішингової атаки було скомпрометовано акаунти кількох викладачів. На спільному диску виявлено копії документів із персональними даними здобувачів освіти. Інформація потрапила у відкритий доступ».
2. Учасники поділяються на ролі:
  - ✓ адміністратор системи,
  - ✓ викладач,
  - ✓ керівник підрозділу,
  - ✓ представник служби безпеки,
  - ✓ пресслужба.
3. Завдання: протягом 10 хв підготувати дії реагування, розподілити відповідальність і сформулювати повідомлення для здобувачів освіти/ЗМІ.
4. Презентація рішень (по 2 хв на групу) + коротке обговорення.

**Результат:** учасники розвивають навички кризового реагування й розуміють важливість чіткої політики дій під час інциденту.

### **4. Дискусія «Хто відповідає за безпеку даних у ЗВО?» (10 хв)**

**Мета:** усвідомити межі відповідальності та потребу командної взаємодії.

#### **Питання для обговорення:**

- ✓ Чи має бути відповідальний за інформаційну безпеку у кожному структурному підрозділі ЗВО?
- ✓ Яку роль відіграє викладач у реалізації політики безпеки?

- ✓ Як мотивувати колег дотримуватись правил цифрової гігієни?

**Результат:** учасники формують спільне розуміння колективної відповідальності.

### **5. Міні-рефлексія «3 кроки до безпечного ЗВО» (5 хв)**

**Мета:** закріпити ключові ідеї модуля.

**Хід:** кожен учасник на стікері пише три простих дії, які може здійснити після тренінгу у своєму ЗВО для підвищення рівня інформаційної безпеки.

### **Модуль 3. Цифрова культура і безпечна комунікація**

У цьому модулі розглядаються принципи створення безпечного інформаційного простору у ЗВО, рекомендації для учасників освітнього процесу щодо використання різноманітних інструментів та заходів задля забезпечення інформаційної безпеки.

### **Міні-лекція «Цифрова культура викладача: від грамотності до відповідальності»**

Інформаційна безпека держави ґрунтується на відповідальності кожного громадянина – дитини, підлітка, молодой людини, дорослих. Динамічний розвиток цифрових технологій і нові виклики безпеки зумовлюють потребу у диференційованому підході до формування інформаційної компетентності всіх категорій населення, й, зокрема, суб'єктів освітньої взаємодії ЗВО.

Інформаційну безпеку учасників освітнього процесу допоможе забезпечити використання *різноманітних інструментів та заходів*, зокрема<sup>191</sup>: захист мережі та комп'ютерів від зловмисних програм та вірусів; захист особистих даних здобувачів освіти та їхньої інформації від несанкціонованого доступу; використання безпечних паролів та авторизація доступу до ресурсів; навчання здобувачів освіти з питань безпеки в Інтернеті та цифровому просторі; контроль за використанням здобувачами освіти комп'ютерів та мобільних пристроїв; створення політики безпеки та її виконання; розробка плану дій у разі кібератаки або

---

<sup>191</sup> Нич, О.В., & Соя, О.М. (2023). Дослідження проблеми інформаційної безпеки учнів у цифровому освітньому просторі закладу загальної середньої освіти. Теорія і практика використання інформаційних технологій в умовах цифрової трансформації освіти: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, 29 червня 2023 року м. Київ. Упорядник: Твердохліб І.А. Київ: Вид-во УДУ імені Михайла Драгоманова, с. 110.

порушення безпеки даних; постійне оновлення програмного та апаратного забезпечення; використання захисту від DDoS-атак та інших шкідливих дій; проведення аудиту безпеки та виявлення потенційних загроз.

Задля безпеки змішаного та дистанційного навчання доцільно брати до уваги рекомендації, згідно з якими *освітній заклад*, зокрема, має забезпечити<sup>192</sup>: використання захищеної мережі та перевірених інтернет-провайдерів, особливо під час змішаного й дистанційного навчання; застосування програмного забезпечення для фільтрації та моніторингу безпеки пристроїв; запровадження внутрішньої політики щодо використання технологій та реагування на інциденти; організацію навчання здобувачів освіти з питань цифрової безпеки; підготовка й регулярне підвищення кваліфікації всіх співробітників, зокрема технічного персоналу; призначення координатора з питань онлайнової безпеки та ведення обліку інцидентів; підвищення обізнаності адміністративно-управлінського персоналу; урахування впливу інтернету та цифрових технологій на навчання й психічне здоров'я здобувачів освіти тощо.

Вибір електронних освітніх платформ, онлайн-сервісів та інструментів для змішаного й дистанційного навчання здійснює заклад освіти. МОН України рекомендує обмежуватися однією-двома платформами, що спрощує організацію навчання та знижує ризики витоку персональних даних. Використовувати слід перевірені рішення від офіційних розробників, не надаючи зайвих персональних відомостей. Заклад освіти зобов'язаний інформувати учасників про обсяг оброблюваних даних, а також розробити правила безпечної поведінки в онлайн-середовищі й порядок реагування на інциденти.

Наведемо рекомендації для *викладачів* під час організації навчання за змішаною та дистанційною формами:

---

<sup>192</sup> Захист дітей у цифровому середовищі: рекомендації для батьків та освітян. Міжнародний союз електрозв'язку. 2020. URL: [https://thedigital.gov.ua/storage/uploads/files/news\\_post/2021/1/za-initsiatiivi-mintsifri-pidgotuvali-rekomendatsii-shchodo-zakhistu-ditey-u-tsifrovomu-seredovishchi/COP-Guidelines-for-Parents-Educators-UAfin.pdf](https://thedigital.gov.ua/storage/uploads/files/news_post/2021/1/za-initsiatiivi-mintsifri-pidgotuvali-rekomendatsii-shchodo-zakhistu-ditey-u-tsifrovomu-seredovishchi/COP-Guidelines-for-Parents-Educators-UAfin.pdf)

➤ забезпечуйте захист і надійність усіх пристроїв (встановлюйте складні паролі, блокуйте їх у разі відсутності, завершуйте сеанси роботи);

➤ використовуйте антивірусне програмне забезпечення та брандмауер, регулярно оновлюйте їх і дотримуйтеся політики закладу щодо мобільних технологій;

➤ застосовуйте системи фільтрації та моніторингу інтернет-трафіку, щоб запобігти доступу до незаконного чи шкідливого контенту;

➤ дбайте про власну онлайн-репутацію та цифровий слід, усвідомлюючи їхній вплив на особистий і професійний імідж;

➤ використовуйте корпоративну електронну пошту для офіційної комунікації, чітко розмежовуючи професійну та приватну взаємодію.

Під час проведення відеоконференцій чи занять у віддаленому режимі заклади освіти мають встановлювати чіткі правила для співробітників і здобувачів освіти. Зокрема, рекомендується підготувати робоче місце, подбати про комфорт оточення, створювати окремі облікові записи у разі спільного користування пристроями та розмежовувати особисту й робочу електронну пошту.

Необхідно також звертати особливу увагу на пересилання персональної інформації (власної або здобувача освіти) через соціальні мережі, різноманітні месенджери, електронною поштою.

Викладачам доцільно інформувати здобувачів освіти щодо дотримання рекомендацій<sup>193</sup>: за потреби звертайтеся до викладачів або кураторів із питаннями щодо сумнівних чи незрозумілих онлайн-ситуацій; не розголошуйте особисту інформацію про себе, членів родини чи знайомих стороннім особам; використовуйте відеозв'язок лише з перевіреними контактами; не відкривайте листи та вкладення з невідомих адрес чи номерів, щоб уникнути вірусних атак; обдуманно публікуйте фото, відео та інший контент, усвідомлюючи наслідки для власної онлайн-репутації; пам'ятайте, що віртуальні знайомі можуть видавати себе за інших; не передавайте паролі стороннім особам,

---

<sup>193</sup> Черних, О. Кібербезпека учасників освітнього процесу в умовах воєнного стану. *Інформаційний, науково-методичний журнал «Освіта Сумщини»*. 2023. 1 (57). с. 24.

використовуйте лише надійні логіни й паролі; уникайте використання заборонених поштових сервісів і соціальних мереж, дотримуючись політики кібербезпеки ЗВО.

Враховуючи що Україна чинить збройний опір російській агресії, важливими для учасників освітнього процесу є також дотримання певних правил в інформаційному просторі в умовах воєнного стану. Доцільно дотримуватися певних **правил поведінки в інформаційному просторі**<sup>194</sup>.

### **Правило 1.**

- Інформація, яку викладач поширює в мережах і в професійних колах, має бути практично корисною. Доцільний контент сприяє досягненню стратегічних завдань: підвищенню морального стану колег, волонтерів, підтримці внутрішньо переміщених осіб, і водночас – де мотивації, деморалізації супротивника. Перед поширенням варто свідомо визначити очікуваний ефект повідомлення; за наявності чіткого корисного результату інформацію доцільно поширювати.

### **Правило 2.**

- Якщо ви хочете бути максимально корисними на інформаційному фронті, то не варто продукувати і ділитися великою кількістю матеріалів, котрі мають різні (часом протилежні) меседжі. Найкращий ефект буде тоді, коли ви методично і постійно будете популяризувати одну або кілька позицій, думок чи закликів. Якщо спільно тиснути в одну точку – це прискорить прогрес.

### **Правило 3.**

- Будьте обережні з неперевіреною інформацією і фейками. Може здаватися, що якщо фейк пришвидшить нашу перемогу, то це корисний фейк, проте тут є певний підступ. Річ у тім, що ейфорія спричинена фейком дуже швидко може перерости у розчарування і недовіру. А недовіра – дуже добрий ґрунт для ворожої пропаганди. Важливу чи підозрілу

---

<sup>194</sup> Національна гвардія України. (2022, 8 березня). Правила поведінки на інформаційному фронті. Допис користувача. URL: <https://www.facebook.com/100064642811155/posts/329797645851660/?d=n>

інформацію краще перевіряти на офіційних сторінках командування і у якісних медіа.

#### **Правило 4.**

- На інформаційному фронті краще боротися групами. Зараз є безліч ініціатив, котрі працюють як на українську аудиторію, так і для людей за кордоном. Хтось через комунікацію з медіа, хтось через спілкування з іноземцями на пряму, хтось записує відео різними мовами, а хтось перекладає матеріали і збирає докази російських військових злочинів. Кожен може знайти собі застосування. Для пошуку найвідповіднішого для вас завдання використовуйте гештеги. Це допоможе організуватися і знайти однодумців.

#### **Правило 5.**

- Не нашкодь. До інформації потрібно ставитися відповідально. Наші військові не раз просили не вести прямі трансляції обстрілів, бо це може допомогти ворогу у коригуванні вогню. Також пам'ятайте, що ваші фото мають зашиті в собі геолокацію, тому дуже обережно фотографуйте і діліться світлинами, котрі зроблені поруч з позиціями українських військових чи стратегічними об'єктами.

### **Форми роботи/вправи**

#### **1. Міні-лекція «Цифрова культура викладача: від грамотності до відповідальності» (15 хв)**

**Мета:** пояснити сутність цифрової культури як складника професійної компетентності викладача.

#### **Основні акценти:**

- ✓ поняття цифрової культури, цифрової етики, цифрової гігієни;
- ✓ принципи безпечної комунікації в онлайн-просторі;
- ✓ ризики, пов'язані з неусвідомленим використанням цифрових платформ (Google, Zoom, соціальні мережі тощо);
- ✓ особливості комунікації зі здобувачами освіти (правила електронного листування, збереження дистанції, захист персональних даних).

#### **Приклад обговорення:**

Які канали комунікації ви найчастіше використовуєте зі здобувачами освіти?

Які ризики приховані в обміні файлами через месенджери?

**Результат:** учасники усвідомлюють, що цифрова культура — це не лише знання, а й поведінкові практики безпеки.

## **2. Вправа «Безпечний чи ризикований?» (20 хв)**

**Мета:** навчити розрізняти безпечні й небезпечні дії у цифровому просторі.

**Хід проведення:**

1. Тренер демонструє або роздає картки з прикладами дій викладачів/здобувачів освіти:
  - ✓ Викладач розмістив у спільному чаті скан наказу з персональними даними.
  - ✓ Здобувач освіти надсилає роботу через публічне посилання Google Drive.
  - ✓ Викладач використовує пароль «12345» для електронного журналу.
  - ✓ Викладач зберігає оцінки на флешці без пароля.
  - ✓ Викладач спілкується зі здобувачами освіти лише через корпоративну пошту.
2. Учасники працюють у групах і позначають кожну ситуацію як **«безпечна»**, **«ризикована»** або **«загрозлива»**, пояснюючи свій вибір.
3. Тренер узагальнює результати, демонструючи, як навіть дрібні порушення можуть призвести до витоку інформації.

**Результат:** вироблення навичок критичної оцінки власної цифрової поведінки.

## **3. Вправа «Кодекс цифрової поведінки» (20 хв)**

**Мета:** сформулювати рекомендації з безпечної та етичної поведінки у цифровому середовищі ЗВО.

**Хід проведення:**

1. Групи отримують завдання розробити «10 правил безпечної цифрової взаємодії» для: викладачів, здобувачів освіти, адміністрації.
2. Після роботи групи презентують свої «кодекси», тренер об'єднує їх у спільний перелік принципів (наприклад, «Не поширюй особисті дані третім особам», «Використовуй багатфакторну автентифікацію», «Перевір джерело інформації перед поширенням»).

**Результат:** створений груповий документ, який можна

адаптувати як внутрішню інструкцію або чек-лист ЗВО.

#### **4. Підсумкова вправа «Ситуаційна мозаїка» (5 хв)**

**Мета:** закріпити ключові принципи безпечної цифрової взаємодії.

**Хід:** кожен учасник озвучує одну практичну дію, яку він здійснить після тренінгу для підвищення власної цифрової безпеки або безпеки свого закладу.

**Результат:** особистісна рефлексія та мотивація до змін.

#### **Заключна частина**

#### **1. Вправа «Ключові ідеї тренінгу» (10 хв)**

**Мета:** актуалізувати найважливіші знання та висновки, отримані під час тренінгу.

#### **Хід проведення:**

1. На фліпчарті тренер пише три колонки:
  - Основні поняття
  - Нові ідеї
  - Практичні інсайти
2. Учасники по черзі називають по одному пункту в кожній колонці (коротко, у форматі “одне речення — одна ідея”).
3. Тренер узагальнює спільну карту знань.

**Результат:** створюється візуальна мапа ключових результатів навчання, яку можна сфотографувати для звіту або презентації.

#### **2. Вправа «3 висновки – 1 дія» (10 хв)**

**Мета:** сприяти рефлексії та переходу від знань до практики.

#### **Хід проведення:**

1. Кожен учасник отримує аркуш і записує:
  - три головні висновки з тренінгу;
  - одну практичну дію, яку планує реалізувати у своїй роботі протягом найближчого місяця.
2. За бажанням кілька учасників озвучують свої дії вголос.
3. Тренер узагальнює, що зміни починаються з індивідуальної ініціативи.

**Результат:** учасники усвідомлюють конкретні кроки для покращення інформаційної безпеки у власному ЗВО.

#### **3. Оцінювання тренінгу «Три слова» (5–7 хв)**

**Мета:** отримати швидкий зворотний зв'язок від учасників.

#### **Хід проведення:**

1. Тренер просить кожного завершити фразу: «Тренінг був для мене...» трьома словами (наприклад: *корисним, динамічним, мотивуючим*).
2. Висловлювання не коментуються, але тренер дякує кожному за участь.

**Результат:** створення позитивного емоційного завершення, короткий якісний фідбек.

#### **4. Завершальне слово тренера (3–5 хв)**

##### **Зміст:**

- подяка учасникам за активність і професійність;
- коротке узагальнення значення інформаційної безпеки для викладача як сучасного фахівця;
- побажання подальшої реалізації отриманих знань у щоденній практиці;
- запрошення залишати контакт для подальшої співпраці або участі у нових програмах.

**Завершальне слово тренера.** У сучасному світі цифрові технології пронизують практично всі сфери суспільного життя, і освітній простір не є винятком. Вони відкривають нові горизонти для організації змішаного та дистанційного навчання, створюють умови для інноваційних форм взаємодії між викладачами й студентами, проте водночас породжують низку викликів, пов'язаних із забезпеченням належного рівня інформаційної безпеки.

Динаміка розвитку кіберзагроз вимагає постійного оновлення рішень та інструментів захисту, а також підвищення цифрової грамотності й поінформованості всіх учасників освітнього процесу. Саме уважність, відповідальність і систематичне застосування рекомендацій щодо безпечної роботи в цифровому середовищі стають потужним ресурсом для своєчасного виявлення ризиків і мінімізації наслідків кібератак.

Проблема інформаційної безпеки в освітньому просторі є багатогранною та складною, вона потребує комплексного підходу, що поєднує технологічні, організаційні та педагогічні рішення. Її дослідження дозволяє не лише окреслити ключові проблеми та визначити шляхи їх подолання, а й розробити практичні рекомендації для закладів вищої освіти щодо створення безпечного цифрового середовища. Це особливо актуально в умовах упровадження дистанційних і змішаних форматів навчання, які стають невід'ємною складовою сучасної освітньої системи.

Таким чином, формування культури інформаційної безпеки серед викладачів і студентів є стратегічним завданням, що забезпечує не лише захист даних, а й довіру до цифрових освітніх технологій, сприяє розвитку академічної доброчесності та підвищує якість освітнього процесу в цілому.

### **Питання для рефлексії**

1. Перерахуйте основні нормативно-правові акти, інші державні документи України, що регулюють процеси цифровізації вищої освіти.

2. Охарактеризуйте найпоширеніші інструменти для самооцінювання інформаційно-цифрової компетентності науково-педагогічного працівника закладу вищої освіти.

3. Обґрунтуйте основні переваги й недоліки використання платформи EdWay для професійного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти.

4. Які цифрові освітні ресурси для поширення та обміну освітніми матеріалами можна використовувати у професійній діяльності науково-педагогічного працівника закладу вищої освіти?

5. Для якого виду комунікації використовують цифровий інструмент FLIPGRID?

6. При проведенні яких видів навчальних занять можна використовувати сервіс KANOOT?

7. Які основні сфери застосування технологій ШІ у закладах вищої освіти?

8. Назвіть приклади інтеграції технологій штучного інтелекту у професійну діяльність науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти.

9. Які програмні інструменти дозволяють створювати презентації, графічний контент, фотографії, відео, інтерактивні проекти?

10. Назвіть принципи етичного й відповідального використання систем ШІ у вищій освіті, розроблені незалежною експертною групою AI HLEG (2019).

11. Обґрунтуйте етичні принципи використання штучного інтелекту науково-педагогічними працівниками ЗВО.

12. Назвіть важливі ключові аспекти використання цифрових інструментів і сервісів на базі ШІ та систем ШІ у сучасному освітньому процесі науково-педагогічними працівниками.

13.У чому проявляються сутнісні характеристики нормативно-правового; морально-етичного; адміністративно-організаційного; фізичного і технічного рівнів технологій захисту освітнього процесу?

14.Які види кіберзагроз, типи атак можна виокремити? Яка їх сутність та засоби боротьби з ними?

15.Охарактеризуйте основні правила кібергігієни.

## РОЗДІЛ 4. ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ТА РІШЕННЯ ДЛЯ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

### 4.1. Трансформаційне навчання як ресурс особистісного й професійного зростання

У сучасних умовах знання змінюються, надаючи нових змістових і практичних вимірів концепції навчання впродовж життя. Це актуалізує потребу в глибшому розумінні особливостей навчання дорослих, яке суттєво відрізняється від дитячого. Андрагогічна теорія підкреслює: дорослі очікують навчання, орієнтованого на учня, де вони можуть визначати власні цілі та організовувати освітній процес відповідно до життєвих потреб<sup>195</sup>. Водночас сучасні університети мають бути рушіями змін і пусковим механізмом розбудови багатовимірної, поліцентричної моделі освіти, зорієнтованої на стратегічні цілі. Вища школа XXI століття – це не про статус чи елітарність, а про формування нової шкали цінностей і ставлення до знання як інструменту пізнання та самореалізації в умовах глобальних трансформацій і викликів<sup>196</sup>.

У цьому контексті особливої ваги набуває концепція трансформаційного навчання, яка виходить за межі традиційного засвоєння знань і спрямована на глибинні зміни у способах мислення, цінностях та ідентичності дорослого здобувача освіти. Саме вона дозволяє поєднати ідеї андрагогіки з вимогами сучасного суспільства, де університети є не лише провайдерами знань, а й середовищем критичної рефлексії, переосмислення досвіду та формування нових моделей професійного й особистісного розвитку.

---

<sup>195</sup> Vasylenko, O. (2015). Development of transformational learning as a theory of adult education. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*: зб. наук. пр., 1 (10). URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/11413/1/Development%20of%20transformation%20learning.pdf>

<sup>196</sup> Сущенко, Л.О. (2024). Упровадження навчально-ігрових технологій у закладах вищої освіти як вектор розвитку інноваційного потенціалу особистості. *Вища освіта України*, 1 (92), 168–177. DOI: [https://doi.org/10.32782/NPU-VOU.2024.1\(92\).21](https://doi.org/10.32782/NPU-VOU.2024.1(92).21)

Трансформаційне навчання являє собою фундаментальний підхід в освіті дорослих, спрямований не на накопичення знань чи розвиток окремих умінь, а на глибинну зміну способів мислення, переосмислення базових припущень і професійного досвіду. Концептуалізоване Дж. Мезіроу в межах критичної андрагогіки, воно виходить із того, що дорослі приходять на навчання з усталеними системами переконань і цінностей, сформованими соціокультурним та професійним досвідом. Ці «рамки значень» визначають інтерпретацію нового досвіду й прийняття рішень, проте рідко стають об'єктом усвідомленої рефлексії та критичного аналізу.

Таке навчання зосереджується переважно на когнітивному процесі, де ключовими є ментальні конструкції досвіду, внутрішні смисли та рефлексія. Йдеться про навчання дорослих як процес особистісних змін, що залежить від життєвого досвіду, рівня когнітивної зрілості індивідів<sup>197</sup>. Таке навчання відрізняється від інформаційного, що передає знання, та інструментального, що формує навички, тим, що спрямоване на зміну самих основ сприйняття й інтерпретації реальності. Якщо перші два типи відповідають на запитання «що» і «як», то трансформаційне навчання звертається до «чому» та «для чого», стимулюючи критичну рефлексію цінностей і професійних практик. Його центральною категорією є дезорієнтуюча дилема – ситуація, що руйнує усталені когнітивні схеми та викликає дисонанс, змушуючи переосмислити базові припущення. Вона може виникати як унаслідок кризових подій, так і бути цілеспрямовано створеною в освітньому процесі. Попри емоційний дискомфорт, саме ця напруга стає рушієм особистісної та професійної трансформації.

За Мезіроу, трансформаційне навчання – це процес, в якому дорослий відкриває для себе інший світогляд і, виходячи за межі простої толерантності, прагне зрозуміти та інтегрувати його у власну систему переконань. Така інтеграція розширює й перебудовує особистий світогляд, що й становить сутність трансформації. Вона може мати різний масштаб і впливати на

---

<sup>197</sup> Горбунова, Л. (2013). Теорія трансформативного навчання: освіта для дорослих в умовах «плинної сучасності». *Філософія освіти*. 2(13). URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/8674>

життя індивіда як одразу, так і поступово<sup>198</sup>. Дослідником доведено, що трансформаційне навчання є процесом, в якому людина змінює свої глибинні переконання, світогляд через рефлексію та переосмислення власного досвіду. Цей процес охоплює як зміну поглядів, так і зміну поведінкових стратегій і ставлення до навколишнього світу.

Мезіроу вважав, що навчання не має обмежуватися лише здобуттям знань, але має призводити до глибоких змін у свідомості людини<sup>199</sup>. Йдеться про процес «парадигмального зсуву», у ході якого індивід переходить від обмеженої та статичної перспективи до більш відкритої, гнучкої й автономної системи бачення світу. За Л. Горбуною, це необоротна зміна, що посилюється в міру її здійснення. Процес трансформаційного навчання складається з кількох фаз, що не завжди відбуваються послідовно, але є ключовими для особистісної трансформації (за Мезіроу). Процес трансформаційного навчання розпочинається з дезорієнтуючої ситуації, яка виявляє невідповідність між попередніми знаннями чи уявленнями і новим досвідом. Це усвідомлення супроводжується емоційною напругою й самоаналізом, що стимулює критичне переосмислення власних освітніх і професійних установок, соціокультурних і психологічних припущень, а також розуміння їхнього формування під впливом попереднього досвіду, освітнього середовища тощо.

Усвідомлення того, що інші також пройшли подібний трансформаційний досвід, зменшує відчуття ізоляції та формує спільність переживань. Опанування нових ролей і можливостей розширює горизонти професійної й особистісної самореалізації. Водночас планування конкретних дій, набуття необхідних знань і розвиток навичок забезпечують практичне втілення трансформованих переконань. Адже справжні зміни потребують не лише нових установок, а й відповідних компетентностей.

У контексті професійного розвитку викладачів закладів вищої

---

<sup>198</sup> Горбунова, Л. (2013). Теорія трансформативного навчання: освіта для дорослих в умовах «плинної сучасності». *Філософія освіти*. 2 (13). URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/8674>

<sup>199</sup> Семігіна, Т.В. (2025). Трансформаційне навчання як основа професійної підготовки соціальних працівників. У кн.: EDUCATION AND SCIENCE: THEORY&PRAXIS. Монографія, 157–164. Київ: Європейський університет DOI: <https://www.doi.org/10.51587/9798-9917-51919-2025-022-157-164>

освіти трансформаційне навчання набуває особливої значущості, оскільки педагогічна діяльність наскрізно пронизана імпліцитними переконаннями про природу знання, процеси навчання, роль викладача, характеристики студентів, мету вищої освіти, що формувалися протягом багатьох років під впливом власного досвіду навчання, професійної соціалізації, дисциплінарної культури, організаційного контексту. Ці педагогічні переконання часто залишаються неусвідомленими, функціонуючи як імпліцитні теорії, що автоматично направляють педагогічні дії, вибір методів навчання, інтерпретацію поведінки студентів, оцінювання результатів навчання, але рідко піддаються систематичній рефлексії або критичному аналізу.

Дослідження засвідчують, що традиційні підходи до підвищення кваліфікації викладачів, зосереджені на передачі знань чи демонстрації методик, рідко забезпечують глибоку трансформацію педагогічної практики. Викладачі можуть опанувати нову термінологію й методи, однак без зміни базових переконань інновації впроваджуються фрагментарно, або спотворено у межах застарілих підходів, втрачаючи трансформаційний потенціал. Так, застосовуючи групову роботу чи дискусії, вони нерідко залишають студентів пасивними слухачами, оскільки зберігається уявлення про навчання як односторонній процес передачі інформації.

Релевантність трансформаційного підходу у практиках освіти дозволяє їх розглянути як практики свободи, як практики відкритого знання, яка здобувається шляхом самостійної взаємодії суб'єктів навчання й презентує функціонування освітньої діяльності як пластичної, гнучкої й самоорганізованої дидактичної системи. Вона спрямовується на перспективне осмислення проблемних ситуацій (передбачає можливість вирішувати проблеми і вміння виокремлювати нові), здатність суб'єктів навчальної діяльності до самоорганізації та взаємодії, розвиток у них здібностей до перетворення у контексті життєвих стратегій і практик<sup>200</sup>.

Трансформаційне навчання в системі підвищення кваліфікації викладачів ЗВО спрямоване на переосмислення

---

<sup>200</sup> Ганаба, С. (2023). Трансформативна освіта в умовах «плинної модерності»: окреслення проблемного поля. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України*. Серія: педагогічні науки. 33(2). 94-108. URL: <https://periodica.nadpsu.edu.ua/index.php/pedzbirnyk/article/view/1416>

глибинних педагогічних переконань. Воно реалізується через створення дезорієнтуючих ситуацій, що порушують звичні уявлення про викладання, стимулюють критичну рефлексію та діалог з альтернативними підходами, а також підтримують експериментування щодо новітніх освітніх практик. Дезорієнтуюча дилема може виникати як у зіткненні з емпіричними даними, що суперечать усталеним переконанням, так і в процесі ознайомлення з іншими педагогічними підходами. Ефективна організація таких ситуацій вимагає від викладачів високого рівня методичної майстерності, оскільки надмірно різкий виклик може спричинити опір, а занадто м'який – не забезпечить необхідної трансформації.

Важливим є те, що трансформаційне навчання відображає глобальні тенденції суспільних змін у соціально-економічному, освітньому, культурному та політичному вимірах, інтегруючи як формальні, так і неформальні освітні практики. Воно не нав'язує єдиного вектора розвитку, а створює простір для вибору індивідуальної траєкторії особистісного, професійного й соціального зростання, забезпечуючи підготовку до актуальних і майбутніх викликів<sup>201</sup>.

Трансформація педагогічних переконань викладачів не є швидким чи лінійним процесом, а потребує тривалого часу, повторюваних циклів рефлексії та експериментування у підтримуючому середовищі, що забезпечує визнання права на сумніви й пошук. Дослідження засвідчують, що глибокі зміни педагогічної практики можуть тривати від одного до трьох років систематичної роботи, оскільки вони передбачають не лише когнітивне прийняття нових підходів, а й емоційне засвоєння нової професійної ідентичності, розвиток навичок, накопичення позитивного досвіду впровадження інновацій, подолання організаційних бар'єрів та опору з боку академічної спільноти.

Трансформаційне навчання розгортається як процес, у центрі якого – потреби та інтереси учасників освітнього процесу. Його процесуальний характер виявляється у постійному пошуку нових ресурсів розвитку, продукуванні ідей та рішень через критичну переоцінку усталених істин, виявлення винятків і прогалин

---

<sup>201</sup> Калиновський, Ю., Кротюк, В., & Зоркін, Р. (2025). Філософська рефлексія соціокультурних аспектів трансформаційного навчання. *«Вісник НІОУ імені Ярослава Мудрого»*. Серія: Філософія, філософія права, політологія, соціологія, 1(64). DOI: <https://doi.org/10.21564/2663-5704.64.324494>

у знаннях. Фрагментарність і непередбачуваність навчальних ситуацій стають умовою для подолання уніфікованих підходів і формування нових стратегій. Це динамічний рух від одного стану до іншого, що відкриває простір для появи нових смислів та їх адаптації до змінних контекстів<sup>202</sup>.

Упровадження трансформаційного навчання часто стикається з психологічними, епістемологічними, соціокультурними та інституційними бар'єрами, які можуть уповільнювати або навіть зупиняти процес переосмислення базових переконань. На *психологічному рівні бар'єрами* трансформаційного навчання є захисні механізми, що автоматично активуються при загрозі базовим переконанням. Вони проявляються у раціоналізації, запереченні, проєкції чи уникненні, зберігаючи стабільність ідентичності, але блокуючи критичну рефлексію. Додатковими перешкодами є страх перед невизначеністю та емоційний дискомфорт (провина, сором, гнів), які можуть зупинити процес змін, спонукаючи особистість обирати психологічну безпеку замість глибокої трансформації. На *епістемологічному рівні бар'єрами* трансформаційного навчання є дуалістичне мислення, що заперечує множинність інтерпретацій, та релятивізм, який нівелює потребу у критичному виборі між альтернативами. Відсутність навичок критичного мислення додатково обмежує здатність до рефлексії навіть за наявності мотивації. На *соціокультурному рівні перешкодами* виступають владні відносини, ідеологічний контроль і культурні табу, що звужують простір для сумніву й переосмислення. Важливим бар'єром є й соціальна ізоляція: втрата підтримки попередньої спільноти без знаходження нової може зупинити процес трансформації. На *інституційному рівні* професійний розвиток викладачів ускладнюють кілька бар'єрів. Організаційна культура ЗВО часто підтримує традиційні практики через систему формальних і неформальних ініціатив. Ресурсні обмеження, відсутність інституційної підтримки експериментування знижують готовність до впровадження інновацій, адже викладачі ризикують зазнати критики чи негативних оцінок. Суперечливі

---

<sup>202</sup> Ганаба, С. (2023). Трансформативна освіта в умовах «плинної модерності»: окреслення проблемного поля. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України*. Серія: педагогічні науки. 33(2). 94-108. URL: <https://periodica.nadpsu.edu.ua/index.php/pedzbirnyk/article/view/1416>

вимоги, коли очікується інноваційність, але оцінювання базується на традиційних критеріях, демотивують зміни. Додатково інтенсифікація академічної праці позбавляє часу для рефлексії та діалогу, що є необхідними умовами трансформації.

Подолання бар'єрів трансформаційного навчання потребує комплексного підходу. Він передбачає створення психологічно безпечного середовища, де емоційний дискомфорт визнається природною частиною змін; надання інструментів для критичної рефлексії навіть за відсутності розвинених навичок мислення; формування спільнот підтримки, що забезпечують обмін досвідом та взаємне заохочення. Важливою умовою є й інституційна підтримка: зміна політик оцінювання на користь педагогічних інновацій, забезпечення ресурсів для експериментування, створення захищеного простору для апробації нових підходів та інтеграція рефлексивної практики у професійну діяльність викладачів.

Необхідною умовою трансформаційного навчання є використання експериментальних методів – моделювання, симуляцій, рольових ігор, що дають студентам змогу розв'язувати нові завдання та навчатися у взаємодії з викладачем і колегами. Ефективними є робота в малих змішаних групах, співпраця початківців зі старшими студентами чи випускниками у спільних проектах, а також опора на автентичний, наближений до реального життя контекст<sup>203</sup>.

Оцінювання результатів трансформаційного навчання викладачів ЗВО є складним завданням, оскільки зміна базових переконань не піддається прямому вимірюванню традиційними тестами. Трансформація відбувається як внутрішній процес переосмислення реальності, що може проявлятися у поведінці, але не зводиться лише до неї. Тому необхідні чіткі критерії та індикатори, які дозволяють відстежувати глибину й автентичність змін та відрізнити справжню трансформацію від поверхневих змін, фрагментарної адаптації.

Отже, трансформаційне навчання викладачів ЗВО постає як багатовимірний/полівекторний процес професійного й

---

<sup>203</sup> Лавриш, Ю.Е. (2016). Трансформативне навчання як фактор неперервного навчання на прикладі системи професійної освіти Канади. *Вісник Черкаського університету*. Серія «Педагогічні науки». No1. URL: <https://ped-ejournal.cdu.edu.ua/article/view/984/999>

особистісного розвитку, що ґрунтується на переосмисленні власних педагогічних переконань, інтеграції нових освітніх практик, формуванні здатності до критичної рефлексії. Таке навчання науково-педагогічних працівників передбачає не лише оновлення методичного інструментарію, а й розвиток здатності діяти як агенти змін, що вміють адаптуватися до суспільних викликів, інтегрувати інноваційні підходи, цілеспрямовано плекати демократичні громадянські компетентності суб'єктів освітньої взаємодії<sup>204</sup>. Стійкість трансформації, коли нові переконання та практики зберігаються після завершення програм підвищення кваліфікації й попри інституційний тиск, є ключовим індикатором глибинної трансформації професійної ідентичності викладачів. Водночас здатність ставати агентами трансформації – не лише оновлюючи власну практику, а й стимулюючи критичну рефлексію колег та підтримуючи їхні зміни – засвідчує глибоку інтеграцію нових переконань і готовність відстоювати їх у професійному середовищі.

#### **4.2. Ігрові технології для навчання та викладання**

У сучасному освітньому просторі відбувається трансформація традиційних дидактичних підходів, де ігрові технології (гейміфікація) набувають статусу ключового інноваційного інструменту. Ігрові технології для навчання та викладання посідають важливе місце в сучасній освітній практиці ЗВО, оскільки поєднують освітній зміст із активними формами взаємодії, що стимулюють пізнавальну активність здобувачів. Їхнє впровадження у вищій школі сприяє не лише засвоєнню знань здобувачами, а й розвитку професійних компетентностей, креативності, здатності до співпраці тощо. Інтеграція ігрових технік в освітній процес кардинально змінює парадигму взаємодії між викладачами і здобувачами освіти, перетворюючи пасивне засвоєння знань на захоплюючий, інтерактивний та особистісно значущий досвід. Ігрові технології розширюють горизонти сучасної вищої освіти, сприяючи зростанню мотивації, замученості, забезпеченню результативності навчання на всіх рівнях освітнього

---

<sup>204</sup> Калиновський, Ю., Кротюк, В., & Зоркін, Р. (2025). Філософська рефлексія соціокультурних аспектів трансформаційного навчання. *«Вісник НЮУ імені Ярослава Мудрого»*. Серія: Філософія, філософія права, політологія, соціологія, 1(64). DOI: <https://doi.org/10.21564/2663-5704.64.324494>.

процесу. Вони слугують потужним інструментом і для підвищення кваліфікації, формування нових навичок науково-педагогічних працівників ЗВО.

Для викладачів закладів вищої освіти впровадження інноваційних технологій, зокрема ігрових, є важливим інструментом підвищення ефективності навчання. Використання ігрових методів дозволяє не лише зацікавити студентів у засвоєнні знань, а й створює умови для розвитку їхнього критичного мислення, емпатії, здатності до багатовимірного осмислення реальності. Саме викладачі, інтегруючи такі технології у практичні заняття, формують середовище, де навчання стає вмотивованим, осмисленим, професійно значущим<sup>205</sup>.

У професійній діяльності науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти ігрові технології постають не як розважальний інструмент, а як цілісний інноваційний підхід до організації освітнього процесу. Використання балів, рівнів, рейтингів чи квестів створює динамічне середовище для навчання, що підвищує мотивацію, залученість студентів. Завдяки інтеграції таких технологій викладачі отримують можливість не лише активізувати пізнавальну діяльність, а й цілеспрямовано формувати у здобувачів критичне мислення, креативність, навички командної взаємодії, практичні компетентності. Особливу цінність становлять симуляції, рольові ігри та VR/AR-технології, які дозволяють у безпечних умовах моделювати професійні ситуації, забезпечувати якісну підготовку майбутніх фахівців тощо.

Ігрові технології є системним інструментом організації навчання, що допомагає оптимально структурувати освітній процес, забезпечувати ефективне досягнення його завдань<sup>206</sup>.

До прикладу, ігрові прийоми на практичних заняттях забезпечують ефективне застосування теоретичних знань, формування професійних навичок, розвиток ключових

---

<sup>205</sup> Гречановська, О.В., & Кравець, Н.М. (2017). Ігрові технології навчання як одна з інноваційних форм навчально-виховного процесу ВНЗ. *Матеріали XLVI науково-технічної конференції підрозділів ВНТУ*. URL: <https://ir.lib.vntu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/17640/2013.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

<sup>206</sup> Полонська, Т.К. (2018). Сутність ігрових технологій у навчанні іноземних мов учнів початкової школи на компетентнісних засадах. *Проблеми сучасного підручника*, 20. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/710774>

компетентностей. Їхнє раціональне використання у вищій школі підвищує мотивацію студентів, активізує пізнавальну діяльність, сприяє більш усвідомленому засвоєнню матеріалу.

На наше переконання, ігрові технології доцільно розглядати як стратегічний ресурс, що забезпечує якісну трансформацію освітнього процесу у вищій школі, підвищує його результативність, дозволяє поєднувати академічні традиції з сучасними освітніми підходами, забезпечуючи підготовку компетентних, конкурентоспроможних майбутніх фахівців. Для науково-педагогічних працівників ЗВО ігрові технології постають інноваційними інструментами їхнього професійного зростання, що сприяє удосконаленню педагогічної майстерності, оновленню методичного інструментарію тощо.

#### **4.2.1. Готовність викладачів до проєктування та впровадження ігрової діяльності у закладах вищої освіти**

Сучасні трансформації вищої освіти вимагають від викладачів не лише передачі знань, а й формування у здобувачів здатності до творчого мислення, структурованого опрацювання інформації, свідомого її відбору. У цьому контексті особливої ваги набуває переорієнтація професійного мислення науково-педагогічних працівників, їхня готовність до інноваційного оновлення педагогічної діяльності, творчого впровадження ігрових технологій як інструменту професійного розвитку, підвищення якості освітнього процесу<sup>207</sup>.

Ігрові технології уособлюють системну сукупність методів, засобів і прийомів організації освітнього процесу у форматі різноманітних педагогічних ігор, спрямованих на формування й розвиток професійних компетентностей фахівців. На відміну від традиційних форм організації навчання, ігрові технології базуються на принципах активного залучення викладачів до моделювання професійних ситуацій, що дозволяє інтегрувати теоретичні знання з практичними навичками в контрольованому освітньому

---

<sup>207</sup> Войналович, О.О., & Шевченко, А.Ф. (2025). Ігрові технології у формуванні готовності до професійної діяльності викладачів ЗВО. *Освітній дискурс: збірник наукових праць*. 52(1-2). DOI: [https://doi.org/10.33930/ed.2019.5007.52\(1-2\)-12](https://doi.org/10.33930/ed.2019.5007.52(1-2)-12)

середовищі.

Важко переоцінити значення ігрових технологій в освітньому процесі сучасних ЗВО. Зокрема, вони сприяють розширенню професійного кругозору здобувачів, розвитку пізнавальної активності, критичного мислення, формуванню практичних навичок. Вони також стимулюють навчальну мотивацію, створюючи інтелектуально насичене середовище для експериментів, що важливо для прийняття рішень, зокрема, в умовах невизначеності. Ігрові методи сприяють розвитку індивідуальних здібностей, розумової активності, підвищують пізнавальну самостійність й ініціативність, значно збагачуючи андрагогічну практику та посилюючи ефективність андрагогічно орієнтованої взаємодії студентів і науково-педагогічних працівників ЗВО<sup>208</sup>.

Викладач має володіти достатнім рівнем методичної компетентності для організації, модерації та фасилітації рефлексії ігрової діяльності студентів, що передбачає як розуміння педагогічних механізмів гри, так і здатність до оперативної адаптації ігрового процесу відповідно до динаміки групової взаємодії.

Основні завдання підготовки викладачів закладі вищої освіти до ігрової діяльності полягають в тому, щоб:

- ✓ допомогти в розвитку їхніх ціннісних орієнтацій і гуманістичної спрямованості, які визначають загальний підхід до реалізації актуальних проблем сучасної освіти;
- ✓ надати можливість усвідомити методологію розв'язання професійно-педагогічних проблем, яка ґрунтується на гуманістичній парадигмі;
- ✓ розкрити способи побудови конкретних концепцій роботи закладу освіти і самого викладача, враховуючи своєрідність умов їх діяльності;

---

<sup>208</sup> Гречановська, О.В., & Кравець, Н.М. (2017). Ігрові технології навчання як одна з інноваційних форм навчально-виховного процесу ВНЗ. *Матеріали XLVI науково-технічної конференції підрозділів ВНТУ*. URL: <https://ir.lib.vntu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/17640/2013.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

✓ орієнтувати на осмислення ним результатів педагогічних нововведень, сприяти виробленню критеріїв їх оцінки і самооцінки<sup>209</sup>.

У контексті професійного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти застосування ігрових технологій є дієвим інструментом підвищення кваліфікації. Залежно від інтенсивності інтеграції ігрових методів в освітній процес, розрізняють декілька типів занять: від повного занурення у симуляції та ділові ігри, які моделюють реалізацію професійних ситуацій і вимагають комплексного застосування знань, до комбінованих занять із використанням ігрових вправ (квізи, конкурси, гейміфіковані завдання) для стимулювання мотивації протягом усього заняття. Цілеспрямоване застосування гейміфікації на окремих етапах навчання сприяє актуалізації знань, засвоєнню нового матеріалу, контролю його засвоєння тощо. Освітні = активності, включно з хакатонами, бізнес-симуляціями, розширюють професійний простір і забезпечують мультидисциплінарний розвиток викладачів. Такий диференційований підхід до використання ігрових технологій значно посилює ефективність програм професійного зростання науково-педагогічних кадрів, сприяє формуванню компетентностей, необхідних для сучасної освітньої діяльності.

Джерела професійного зростання, підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників у контексті впровадження ігрових технологій охоплюють широкий спектр чинників, зокрема:

- ✓ суспільні потреби та освітні запити країни й регіонів;
- ✓ нормативно-правові документи у сфері вищої освіти;
- ✓ сучасні досягнення психології, педагогіки, соціології та суміжних наук;
- ✓ інноваційні практики вітчизняної й зарубіжної педагогіки;
- ✓ власний професійний досвід викладачів, їхня інтуїція, здатність до критичного аналізу психолого-педагогічної та іншої літератури<sup>210</sup>.

---

<sup>209</sup> Войналович, О.О., & Шевченко, А.Ф. (2025). Ігрові технології у формуванні готовності до професійної діяльності викладачів ЗВО. *Освітній дискурс: збірник наукових праць*. 52(1-2). DOI: [https://doi.org/10.33930/ed.2019.5007.52\(1-2\)-12](https://doi.org/10.33930/ed.2019.5007.52(1-2)-12)

Сукупність цих та інших чинників формує підґрунтя для розвитку готовності викладачів до творчого й ефективного використання ігрових технологій у професійній діяльності.

Ігрові технології відіграють важливу роль у професійній діяльності викладачів ЗВО. Вони спрямовані на розвиток багатовимірних компетентностей, що досить складно формуються через традиційні дидактичні підходи. Зокрема, ігрові технології сприяють розвитку професійного мислення, здатності приймати обґрунтовані рішення в умовах невизначеності, що є критично важливим у сучасному динамічному професійному середовищі. Моделювання складних ситуацій, що актуалізує доцільність оперативного аналізу інформації та визначення оптимальної стратегії дій, у межах ігрових технологій створює сприятливі умови для формування стійких когнітивних структур, які інтегруються у реальну професійну практику.

Розвиток комунікативних компетентностей і навичок командної роботи є ключовою функцією ігрових технологій. У процесі ігрової взаємодії відпрацьовуються ролі, стратегії, аргументація та досягнення консенсусу. Професійний розвиток викладачів передбачає оволодіння методиками створення проблемних ситуацій, що стимулюють когнітивну й дослідницьку активності. Це вимагає інтеграції знань і творчих стратегій навчання, сприяє розвитку професійних компетентностей, підвищує педагогічну майстерність тощо. Кожен ігровий метод має власний потенціал у формуванні конкретних умінь і навичок, що підкреслює їхню багатоплановість. Ігрові методи дедалі частіше розглядаються як ефективний інструмент розвитку професійних умінь науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти. Їх багатоплановість полягає в адаптивності адаптуватися до різних цілей, форматів, контингенту, а також у потенціалі формувати як когнітивні, так і соціально-емоційні навички.

Увиразнимо функції, які виконує ігрова діяльність у розвитку готовності викладачів до її проєктування та впровадження в освітній процес ЗВО (рис. 4.1).

---

<sup>210</sup> Войналович, О.О., & Шевченко, А.Ф. (2025). Ігрові технології у формуванні готовності до професійної діяльності викладачів ЗВО. *Освітній дискурс: збірник наукових праць*. 52(1-2). DOI: [https://doi.org/10.33930/ed.2019.5007.52\(1-2\)-12](https://doi.org/10.33930/ed.2019.5007.52(1-2)-12)

Результативність застосування ігрових технологій у закладах вищої освіти значною мірою залежить від системності їх використання, цілеспрямованості та органічного поєднання з освітньою програмою підготовки фахівців, що вимагає від викладачів стратегічного підходу до планування ігрової діяльності протягом усього навчального курсу.



Рис. 4.1. Функції ігрової діяльності

Джерело: складено автором на основі опрацювання тез О. Гречановська, Н. Кравець, М. (2017)<sup>211</sup>.

<sup>211</sup> Гречановська, О.В., & Кравець, Н.М. (2017). Ігрові технології навчання як одна з інноваційних форм навчально-виховного процесу ВНЗ. *Матеріали XLVI*

Готовність викладачів до здійснення ігрової діяльності – це інтегративне утворення особистості, що включає мотиваційно-орієнтаційний, змістово-операційний, оцінно-рефлексивний компоненти. Ці компоненти забезпечують розвиток творчих здібностей викладачів, розвиток їхнього інноваційного потенціалу, підвищення рівня обізнаності щодо впровадження ігрових технологій, здатність до самоконтролю та об'єктивної оцінки як власної готовності до інноваційної діяльності, так і рівня підготовленості здобувачів освіти. йдеться про цілеспрямований розвиток професійних якостей, завдяки чому відбувається поступовий перехід від низького до високого рівня готовності до використання ігрових технологій<sup>212</sup>.

Готовність викладачів закладів вищої освіти до впровадження ігрових технологій передбачає усвідомлення багатофункціональності їх потенціалу та здатність інтегрувати ігрові підходи у власну педагогічну практику. *Мотиваційна функція* вимагає від викладача вміння створювати емоційно насичене й інтелектуально привабливе середовище, що стимулює внутрішню мотивацію студентів. *Комунікативна функція* реалізується через готовність викладача формувати у здобувачів навички професійної взаємодії, аргументації та презентації ідей у різних контекстах. *Професійно-орієнтована функція* потребує здатності викладача моделювати рольові та управлінські ситуації, які сприяють професійному самовизначенню студентів. *Діагностична функція* передбачає готовність до об'єктивного оцінювання рівня сформованості компетентностей і корекції індивідуальних освітніх траєкторій. *Адаптаційна функція* вимагає від викладача використання ігрових методів для поступового занурення студентів у професійне середовище та зниження стресу від переходу до реальної діяльності. *Рефлексивна функція* пов'язана з умінням організовувати ігрові практики, що розвивають здатність студентів

---

науково-технічної конференції підрозділів ВНТУ. URL:  
<https://ir.lib.vntu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/17640/2013.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

<sup>212</sup> Войналович, О.О., & Шевченко, А.Ф. (2025). Ігрові технології у формуванні готовності до професійної діяльності викладачів ЗВО. *Освітній дискурс: збірник наукових праць*. 52(1-2). DOI:  
[https://doi.org/10.33930/ed.2019.5007.52\(1-2\)-12](https://doi.org/10.33930/ed.2019.5007.52(1-2)-12)

до самоаналізу й самовдосконалення. *Інтеграційна функція* потребує від викладача готовності застосовувати міждисциплінарні підходи, а *соціалізаційна* – формувати у студентів професійну ідентичність, етичні норми, цінності академічної спільноти тощо. Ці функції не є ізольованими, а взаємодіють у процесі ігрової діяльності, забезпечуючи синергетичний ефект впливу на професійний розвиток студентів.

Отже, ігрові технології навчання мають значний потенціал, адже поєднують комплекс методів і прийомів, спрямованих на розв'язання проблемних ситуацій та практичне застосування теоретичних знань. Ігри постають не лише як засіб дозвілля, а й як ефективний інструмент взаємодії учасників освітнього процесу, орієнтований на досягнення визначених цілей<sup>213</sup>.

Сучасні ігрові технології характеризуються низкою специфічних рис, що вирізняють їх з-поміж традиційних дидактичних підходів та зумовлюють їхню педагогічну ефективність. Добровільність участі з можливістю вибору ролі або стратегії діяльності відповідно до індивідуальних освітніх потреб та інтересів студента створює умови для реалізації принципу студентоцентрованого навчання та формування внутрішньої мотивації до опанування професійних компетентностей. Ця характеристика передбачає, що студент діє не під зовнішнім примусом, а керуючись власним вибором та інтересом, що суттєво підвищує рівень залученості до навчального процесу.

Моделювання професійної реальності через відтворення у спрощеній формі реальних професійних ситуацій, проблем та контекстів діяльності дозволяє студентам отримати досвід роботи з професійними завданнями без ризику реальних негативних наслідків помилкових рішень. Ця характеристика є ключовою для розуміння педагогічної цінності ігрових технологій, оскільки саме можливість безпечного експериментування та навчання на помилках створює оптимальні умови для професійного розвитку.

Поняття «ігрові технології» вміщує різні методи та прийоми організації освітнього процесу у формі ігор. На відміну від ігор взагалі, навчальна гра має суттєву відмінність – чітко поставлену

---

<sup>213</sup> Сударик, О.С. (2021). Сутність поняття «ігрові технології» та їх класифікація. *Формування сучасної науки: методика та практика*: матеріали I Міжнародної студентської наукової конференції (Т. 2). (м. Кам'янець-Подільський, 29 жовтня 2021 р.). Вінниця: ГО «Європейська наукова платформа», 91–94.

мету навчання та відповідний їй результат, які мають навчальнопізнавальну спрямованість<sup>214</sup>.

Готовність викладача до проектування ігрової діяльності передбачає володіння відповідною технологією її розробки, яка увиразнює послідовність взаємопов'язаних етапів, що забезпечують методичну обґрунтованість і педагогічну ефективність ігрової активності (табл. 4.1).

*Таблиця 4.1*

***Етапи технології проектування ігрової діяльності***

| Назва етапу                  | Характеристика етапу                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Етап цілепокладання          | Включає визначення програмних результатів навчання, які мають бути досягнуті через ігрову діяльність, та обґрунтування доцільності використання ігрового формату для формування конкретних компетентностей.                                                                                         |
| Етап концептуалізації        | Передбачає вибір типу гри, що найбільш відповідає визначеним навчальним цілям, визначення ігрової механіки, системи балів, ролей та правил, що складуть основу ігрової діяльності.                                                                                                                  |
| Етап проектування            | Включає детальну розробку сценарію гри, підготовку необхідних матеріалів, інструкцій, критеріїв оцінювання, планування часових рамок та визначення ресурсного забезпечення.                                                                                                                         |
| Етап імплементації           | Охоплює організацію та модерацію ігрового процесу, супровід студентів, забезпечення дотримання правил, моніторинг динаміки навчання та оперативну адаптацію ігрового процесу відповідно до реальної ситуації взаємодії студентів.                                                                   |
| Етап рефлексії та оцінювання | Включає проведення дебрифінгу, що передбачає структуроване обговорення результатів гри, аналіз досягнення навчальних цілей, отримання зворотного зв'язку від студентів щодо їхнього навчального досвіду, а також самоаналіз викладачем ефективності розробленої та реалізованої ігрової технології. |

*Джерело:* складено автором.

<sup>214</sup> Полонська, Т. К. (2018). Сутність ігрових технологій у навчанні іноземних мов учнів початкової школи на компетентнісних засадах. *Проблеми сучасного підручника*. Випуск 20. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/710774/1/%21%21%21Polonska\\_Primary\\_School\\_Ga me.pdf](https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/710774/1/%21%21%21Polonska_Primary_School_Ga me.pdf)

Специфіка ігрових технологій полягає у використанні механізмів ігрової діяльності, що передбачає актуалізацію емоційного змісту, ідентифікацію з певною роллю, активну взаємодію, досягнення як індивідуального, так і колективного результату. В освітньому процесі закладів вищої освіти набули поширення ділові ігри (моделювання предметної та соціальної специфіки професійної діяльності), рольові ігри (відтворення життєвих і професійних ролей), ток-шоу-технології (структуровані дискусії з обов'язковою участю всіх студентів), а також ігри-вправи (аналіз і розв'язання різних ситуацій). Оволодіння цими технологіями відкриває нові перспективи для їх подальшого застосування у професійній практиці, сприяючи розвитку компетентностей, підвищенню педагогічної майстерності викладачів<sup>215</sup>.

Інтеграція ігрових методик у навчання поєднує систематичний виклад теорії з активізацією пізнавальної діяльності. Точкове застосування ігор допомагає актуалізувати знання, закріпити матеріал чи діагностувати компетентності. Наприклад, онлайн-симулятори та навчальні платформи з елементами гейміфікації розширюють індивідуалізацію навчання, а комплексні ділові ігри й хакатони дозволяють перевірити інтегровані компетентності в умовах, наближених до професійної практики.

Готовність науково-педагогічних працівників до проектування та реалізації ігрової діяльності у вищій школі передбачає глибоке розуміння теоретичних основ ігрових технологій, володіння методикою їхнього конструювання, здатність до рефлексивної адаптації форматів відповідно до специфіки дисципліни та особливостей студентської аудиторії, а також компетентність у діагностиці й об'єктивному оцінюванні результатів, досягнутих у процесі ігрової взаємодії.

---

<sup>215</sup> Онищенко, Н. (2021). Застосування ігрових технологій під час викладання педагогічних дисциплін у вищій школі. *Актуальні питання гуманітарних наук*, 35, 4. URL: [https://www.aphn-journal.in.ua/archive/35\\_2021/part\\_4/41.pdf](https://www.aphn-journal.in.ua/archive/35_2021/part_4/41.pdf)

#### **4.2.2. Ігрові технології та можливості їх використання для підвищення кваліфікації викладачів**

Ігрові технології постають як інноваційний інструмент у системі підвищення кваліфікації викладачів, здатний подолати інерційність традиційних освітніх підходів і забезпечити більш гнучке реагування на виклики сучасності<sup>216</sup>. В умовах інформатизації суспільства, зростання конкуренції та постійного оновлення професійних вимог саме ігрові методики дозволяють поєднати навчання з активною взаємодією, створюючи середовище, де викладачі не лише засвоюють нові знання, а й відпрацьовують практичні навички у змодельованих ситуаціях. Такий підхід сприяє розвитку компетентностей сучасних викладачів, що є необхідною умовою забезпечення ефективності освіти дорослих.

Розвиток професійної компетентності викладачів закладів вищої освіти зумовлює необхідність упровадження інноваційних форм педагогічної взаємодії, серед яких особливе значення мають ігрові технології як ефективний інструмент удосконалення педагогічної майстерності, розкриття творчого потенціалу науково-педагогічних працівників. У контексті андрагогічно орієнтованої освіти, коли суб'єктами навчання є дорослі професіонали зі значним досвідом у сфері освіти, ігрові технології набувають специфічних характеристик, пов'язаних із необхідністю подолання певних стереотипів і формування готовності до інноваційної діяльності. Андрагогічний підхід до організації професійного розвитку викладачів передбачає врахування їхніх особливостей як дорослих учнів, що характеризуються наявністю значного життєвого та професійного досвіду, сформованою системою педагогічних переконань, усвідомленою потребою в практично орієнтованому навчанні та розвиненою здатністю до критичної рефлексії власної діяльності.

Ігрові технології у системі підвищення кваліфікації передбачає визначення мети, спрямованої на трансформацію педагогічної практики викладачів, вибір виду професійно-

---

<sup>216</sup> Ковальчук, І.М. (2016). Андрагогічні засади професійного розвитку вчителів технологій у післядипломній педагогічній освіті. Педагогіка вищої та середньої школи, 3(49). DOI: <https://doi.org/10.31812/pedag.v49i0.1234>

орієнтованої діяльності та форм взаємодії між андрагогом і слухачами курсів підвищення кваліфікації. Застосування цього методу в роботі з досвідченими викладачами вимагає врахування специфіки навчання дорослих, зокрема їхнього багатого професійного досвіду, що може як сприяти, так і перешкоджати освоєнню інноваційних підходів, сформованих педагогічних переконань, які часто є імпліцитними та важко піддаються трансформації, потреби в практичній застосовності отриманих знань, що зумовлює необхідність безпосереднього зв'язку між змістом навчання та реальними викладацькими завданнями, а також прагнення до рефлексії власної діяльності як механізму професійного саморозвитку.

Ефективне використання ігрових технологій у системі підвищення кваліфікації викладачів передбачає з'ясування і усвідомлення педагогічних цілей, що визначають бажаний результат професійного розвитку та окреслюють вектор трансформації викладацької практики. Без чіткого цілепокладання діяльність учасників освітнього процесу не може бути достатньо цілеспрямованою та результативною, оскільки відсутність ясного розуміння очікуваних змін у професійній компетентності призводить до фрагментарного та поверхневого засвоєння інноваційних технологій. Водночас необхідним є вибір адекватних способів діяльності для досягнення мети професійного вдосконалення, що передбачає критичний аналіз різноманітних ігрових форматів та їхнього відповідності специфіці завдань професійного розвитку конкретної групи викладачів.

Ігрові технології та тренінгові практики, що застосовуються на всіх рівнях освіти – від школи до закладів вищої та післядипломної освіти, – належать до активних методів навчання завдяки своїй інтерактивній природі. Вони передбачають безпосередню взаємодію учасників освітнього процесу у процесі розв'язання складних завдань, сприяють формуванню ключових компетентностей, розвитку особистісних якостей. При цьому акцент зміщується з простого засвоєння знань чи інформації на їхнє практичне застосування в реальних або змодельованих ситуаціях. Йдеться про вироблення стійких моделей поведінки, необхідних

для ефективної життєвої, навчальної та професійної діяльності<sup>217</sup>.

Ігрові методи в андрагогічній практиці характеризуються наявністю моделей педагогічних процесів, явищ або професійної діяльності викладача, що дозволяє створити безпечне середовище для експериментування з новими підходами без ризику негативних наслідків для реального освітнього процесу. Активізація педагогічного мислення й рефлексивної позиції науково-педагогічних працівників відбувається через необхідність аналізу складних дидактичних ситуацій, прийняття методичних рішень в умовах обмеженої інформації та невизначеності, що моделює реальні виклики викладацької діяльності. Високий ступінь залученості учасників до освітнього процесу забезпечується емоційною насиченістю ігрової діяльності, наявністю елементів професійного змагання, можливістю продемонструвати педагогічну майстерність та отримати визнання від колег.

Головною метою використання навчальних ігор у системі підвищення кваліфікації викладачів є формування здатності інтегрувати теоретичні знання про сучасні педагогічні технології з практичною викладацькою діяльністю через створення умов для свідомої трансформації педагогічної практики. Ця мета відображає фундаментальну проблему професійного розвитку викладачів, яка полягає в наявності розриву між теоретичними знаннями про інноваційні підходи та реальною здатністю до їх ефективної імплементації в освітній процес. Оволодіти інноваційними методами навчання викладач зможе лише тоді, коли сам виявлятиме достатній інтерес до професійного розвитку та докладатиме певних зусиль до трансформації власної педагогічної практики, долаючи інерцію усталених способів організації навчання та психологічний опір змінам.

Це передбачає поєднання теоретичних знань, здобутих на курсах підвищення кваліфікації, з розв'язанням конкретних педагогічних завдань та аналізом реальних освітніх ситуацій, що виникають у професійній діяльності викладача вищої школи. Такий

---

<sup>217</sup> Царук, О.О. (2020). Використання тренінгів та ігрових технологій у професійній підготовці фахівців з фінансової грамотності. Кваліфікаційна робота. Спеціальність: 015 16 – Професійна освіта. Освітньо-професійна програма – Фінансова грамотність. URL: <https://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/40762/1/%D0%A6%D0%B0%D1%80%D1%83%D0%BA%20%D0%9E.%D0%9E..pdf>

підхід відповідає принципам навчання дорослих, згідно з якими ефективне засвоєння нових знань відбувається через їхнє безпосереднє застосування до розв'язання актуальних професійних проблем, що мають особисту значущість для викладача. Ігрові технології створюють унікальні можливості для такої інтеграції, оскільки моделюють автентичні педагогічні ситуації, що вимагають мобілізації як теоретичних знань, так і практичного досвіду, стимулюють рефлексію власних педагогічних переконань та експериментування з альтернативними підходами.

Доступ до сучасних інформаційних технологій сприяє народженню нового типу суспільства, яке підвищує ефективність і конкурентоспроможність будь-якої країни на світовому ринку та потребує значних змін у системі освіти. В останні роки однією з ключових напрямів розвитку інформаційних технологій є впровадження ігрових технологій в освітню сферу через покращення наявних платформ і створення нових навчальних ігор для використання у відкритому інформаційно-освітньому середовищі<sup>218</sup>.

Ігрові методи, що використовуються в системі підвищення кваліфікації викладачів, є багатоплановими, і кожен з них певним способом сприяє формуванню певних педагогічних компетентностей через моделювання різних аспектів викладацької діяльності, створення умов для їхньої рефлексивної практики. Залежно від дидактичних цілей та характеру професійних завдань можна виокремити кілька типів ігрових технологій, що мають різний потенціал для розвитку викладацької майстерності та відрізняються за ступенем складності, тривалістю реалізації, кількістю учасників, характером взаємодії між ними.

До ігрових вправ належать методичні квізи, педагогічні кросворди, професійні вікторини, що актуалізують знання викладачів про дидактичні принципи й технології та забезпечують швидке відтворення методичної інформації в ігровому форматі. Їх застосування активізує увагу й пам'ять, сприяє закріпленню знань про інноваційні підходи, перевірці їх повноти та формуванню готовності оперативно використовувати методичний інструментарій

---

<sup>218</sup> Колодій, В.А., Станіченко, О.Ф., & Кучак, А.І. (2023). Вплив ігрових технологій на мотивацію та результати навчання в ЗБО України. URL: <https://futura-publi-shing.com/wp-content/uploads/2023/10/Kolodii-V.-Stanichenko-O.-Kuchak-A.-2023-1.pdf>

у навчальному процесі. Такі вправи доречні на різних етапах підвищення кваліфікації – як для діагностики рівня компетентності й виявлення прогалин, так і для контролю засвоєння та закріплення ключових концептів.

*Андрагогічні цілі* охоплюють розвиток інноваційного педагогічного мислення, здатності до критичної рефлексії, експериментування з новими методами, формування навичок партнерської взаємодії й дотримання академічної етики, відповідальне впровадження інновацій через усвідомлення їхнього впливу на якість навчання, професійний розвиток суб'єктів освітньої взаємодії. *Індивідуальні мотиви* пов'язані з прагненням продемонструвати власну педагогічну майстерність, отримати визнання професійних досягнень з боку колег та андрагога, підтвердити свій експертний статус в академічній спільноті, соціальні мотиви відображають розуміння важливості підвищення якості вищої освіти для суспільного розвитку, усвідомлення соціальної відповідальності викладача за підготовку майбутніх фахівців, прагнення внести вклад у розвиток системи освіти, професійні мотиви детерміновані усвідомленням необхідності постійного розвитку викладацької компетентності в умовах швидких змін у вищій освіті, прагненням відповідати сучасним стандартам професійної діяльності, бажанням залишатися конкурентоспроможним на академічному ринку праці. *Мотивація досягнення* проявляється у прагненні до професійного успіху, орієнтації на високі стандарти педагогічної діяльності, бажанні перевершити власні попередні результати або досягнення колег, пізнавальна мотивація виражається в інтересі до освоєння нових педагогічних технологій, прагненні до інтелектуального розвитку, задоволенні від розширення професійного кругозору та оволодіння новими компетентностями.

Ігрові технології у підвищенні кваліфікації викладачів забезпечують інтерактивне засвоєння знань, розвиток професійних компетентностей, готовність до впровадження інновацій, поєднуючи навчання з практичним відпрацюванням у змодельованих ситуаціях. Завдяки інтерактивності й емоційній залученості вони забезпечують розвиток педагогічної майстерності, партнерської взаємодії, академічної етики, водночас мотивуючи викладачів до саморозвитку, професійної конкурентоспроможності, відповідальності за якість освіти.

#### 4.3. Майстер-класи для викладачів ЗВО: сутнісно-організаційний вимір

З-поміж інноваційних форм підвищення кваліфікації та розвитку професійно-педагогічної майстерності викладачів закладів вищої освіти особливе місце посідають майстер-класи (далі – МК). Їх сутність полягає у трансляції провідного педагогічного досвіду, презентації авторських методів і технологій навчання, ефективність яких підтверджена практикою. Як форма професійного зростання, майстер-класи поєднують демонстрацію високого рівня педагогічної культури з можливістю безпосереднього занурення у сучасні освітні практики. Наведемо окремі визначення щодо сутності майстер-класів:

- ✓ ефективна форма передавання знань і вмінь, обміну досвідом навчання і виховання, центральною ланкою якої є демонстрація оригінальних методів опанування певного змісту за активної ролі всіх учасників заняття;

- ✓ форма занять із викладачами, що передбачає ознайомлення, показ нових оригінальних методик з активною авторською творчістю;

- ✓ спосіб передавання педагогічної майстерності одного вчителя іншому й уміння викладачів (авторів занять) всім учасникам знайти заняття, при цьому самому залишатися в «тіні», розчиняючись під час спільного пошуку вирішення проблеми;

- ✓ форма заняття, у якій сконцентовано такі характеристики, як виклик традиційній педагогіці, особистість учителя з новим мисленням, не повідомлення знань, а спосіб самостійного їх опанування за допомогою всіх учасників заняття, плюралізм думок, піднесений стиль, інтерпретативна культура подання досвіду<sup>219</sup>.

Майстер-класи виходять за межі лекційного викладу, набуваючи інтерактивного характеру, орієнтованого на практику й рефлексію. Викладачі-майстри не лише інформують, а й демонструють ефективні методи та прийоми роботи, залучаючи учасників до активних завдань, дискусій і симуляцій. Особливий

---

<sup>219</sup> Майстер-клас як одна з форм професійного навчання педагогів. URL: [http://sarny-lyceum.edukit.rv.ua/metodichna\\_robota/netradicijni\\_formi\\_metodichnoi\\_roboti/majster-klas\\_yak\\_odna\\_z\\_form\\_profesijnogo\\_navchannya\\_pedagogiv/](http://sarny-lyceum.edukit.rv.ua/metodichna_robota/netradicijni_formi_metodichnoi_roboti/majster-klas_yak_odna_z_form_profesijnogo_navchannya_pedagogiv/)

акцент робиться на опануванні сучасних педагогічних технологій, що поєднують теоретичні знання з їх практичним відтворенням. Завершальна рефлексія дозволяє адаптувати здобутий досвід до специфіки дисциплін і навчальних груп.

Майстер-клас – це *успішна технологія + компетентний фахівець + доступність для колег + інтерактивність*. Така форма роботи є ефективним прийомом передачі досвіду навчання і виховання, тому що центральною ланкою є демонстрація оригінальних методів освоєння певного змісту за активної ролі всіх учасників заняття. Мета майстер-класу – створити умови для формування досвіду проектування адаптивної освітнього середовища учнів, індивідуального стилю творчої педагогічної діяльності, а також ведення дослідно-експериментальної та науково-дослідної роботи вчителя<sup>220</sup>.

Організаційний вимір майстер-класу характеризується чіткою структурованістю, яка відрізняє його від традиційних семінарів. Зазвичай він включає три основні етапи: мотиваційний вступ, практичну основну частину та рефлексивне завершення. Під час вступу озвучується тема, мета заняття, відбувається представлення майстра та обговорення актуальності проблеми і очікувань учасників. Основна частина передбачає демонстрацію методів майстром, практичну роботу учасників та аналіз проміжних результатів. Завершення включає обговорення результатів, узагальнення отриманого досвіду, відповіді на питання і рефлексію щодо можливостей інтеграції нових знань у власну професійну діяльність.

Для забезпечення високої ефективності майстер-класу важливо дотримуватися певних організаційних вимог. Оптимальна кількість учасників становить 15–20 осіб, що дає змогу приділити увагу кожному й підтримувати активну взаємодію. Часове обмеження (переважно 2–4 академічні години) має бути орієнтоване на глибоке опрацювання конкретної практичної теми. Не менш важливим є матеріально-технічне забезпечення, що включає наявність інтерактивних дошок, роздаткових матеріалів та спеціалізованого програмного забезпечення відповідно до специфіки представленої технології.

---

<sup>220</sup> Семенець, Л.Е. Майстер-клас як форма методичної роботи творчого вчителя. URL: <https://surl.li/cpoeix>

Майстер-клас є методично насиченим і цілеспрямованим інструментом професійного розвитку, що дозволяє викладачам закладів вищої освіти не просто отримати інформацію, а безпосередньо опанувати та адаптувати провідний педагогічний досвід задля підвищення якості викладання.

Цілі майстер-класу для науково-педагогічних працівників закладу вищої освіти відповідають вимогам цифрової трансформації та компетентнісного підходу, а саме, продемонструвати практичні інструменти та методи, придатні для використання в освітньому процесі; сприяти формуванню конкретних педагогічних умінь (наприклад, створення інтерактивних завдань, моделювання ситуацій).

Завданнями майстер-класу є створення умов для професійного самовдосконалення педагогів, розвиток досвіду роботи з проектування адаптивного освітнього середовища, вивчення авторської моделі занять в режимі демонстрованої педагогічної технології, провадження вчителем-майстром педагогічного досвіду шляхом прямого і коментованого показу послідовності дій, методів, прийомів і форм педагогічної діяльності<sup>221</sup>.

Успішність майстер-класу оцінюється не лише за якістю виступу майстра, але й за результатами, які досягають учасники. Ключові критерії успішності майстер-класу визначено в таблиці 4.2.

*Таблиця 4.2*

**Ключові критерії успішності майстер-класу**

| <b>Критерій</b>         | <b>Зміст та індикатор</b>                                                                                                                                                                                                 |
|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Практична релевантність | Тематика МК безпосередньо відповідає актуальним професійним потребам викладачів ЗВО (наприклад, оцінювання компетентностей, цифрова дидактика). Індикатор: високий рівень інтересу та запитів на подальший розвиток теми. |
| Освоєння навичок        | Учасники здатні відтворити та застосувати продемонстровану методику або прийом у симуляційних умовах. Індикатор: якість виконання практичних завдань у фінальній частині МК.                                              |

---

<sup>221</sup> Семенець, Л.Е. Майстер-клас як форма методичної роботи творчого вчителя. URL: <https://surl.li/cpoeix>

|                                |                                                                                                                                                                                                           |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Трансфер досвіду               | Учасники демонструють готовність та здатність інтегрувати освоєні елементи у власні навчальні курси. Індикатор: позитивні результати відстроченого оцінювання (через 1-3 місяці).                         |
| Високий рівень інтерактивності | Забезпечення активної взаємодії між майстром та учасниками, а також між самими учасниками. Індикатор: частка часу, витраченого на практичну роботу та обговорення, перевищує частку лекційного матеріалу. |
| Емоційно-мотиваційний вплив    | Майстер-клас повинен надихати та викликати позитивну емоційну реакцію на інновації. Індикатор: високі оцінки учасників за критерієм «загальне задоволення» та «корисність».                               |

*Джерело: складено автором.*

Успішна організація майстер-класів вимагає балансу між інноваційним змістом, практичною орієнтацією, методичною дисципліною. Недотримання методологічних вимог може перетворити майстер-клас на звичайний семінар, позбавлений практичної цінності (рис. 4.2).

### **Заміна МК лекцією/семінаром**

майстер фокусується на теоретичному викладі замість демонстрації та спільного відпрацювання конкретних прийомів; відсутність або мінімум часу на практичну роботу

### **Невідповідність теми рівню аудиторії**

тема або надто загальна і відома, або, навпаки, занадто вузькоспеціалізована без можливості широкого застосування, що знижує релевантність для викладачів різних кафедр

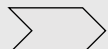
### **Відсутність чіткої мети та фокусу**

спроба охопити занадто багато питань в обмежений час; у результаті учасники отримують поверхові знання, не освоюючи жодної навички глибоко

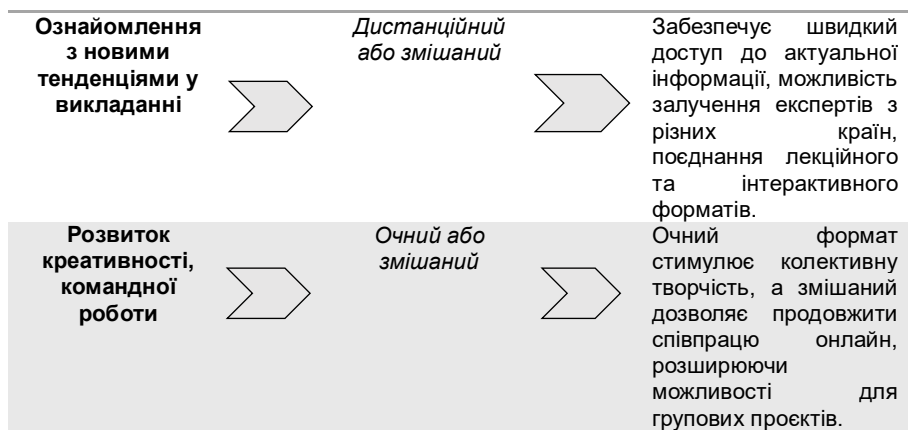
*Рис. 4.2 Наслідки недотримання методологічних вимог до майстер-класів*

*Джерело: складено автором.*

При підготовці майстер-класу слід звертати увагу на те, що в технології його проведення головне не повідомити і освоїти інформацію, а передати способи діяльності, будь-то прийом, метод або технологія. Передати продуктивні способи роботи – одне з найважливіших завдань для викладачів, які проводять майстер-клас. Позитивним результатом майстер-класу можна вважати результат, що виражається у формуванні мотивації до самонавчання, самовдосконалення, саморозвитку. Це технологічно складний процес з певними вимогами до його організації та проведення<sup>222</sup>. Для вибору оптимального формату майстер-класу залежно від його основних завдань пропонуємо використовувати відповідну схему-рекомендацію (рис. 4.3).

| <b>ЗАВДАННЯ<br/>МАЙСТЕР-<br/>КЛАСУ</b>          |    | <b>ОПТИМАЛЬНИЙ<br/>ФОРМАТ</b> |    | <b>ОБҐРУНТУВАННЯ<br/>ВИБОРУ</b>                                                                                                                                                          |
|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Розвиток<br/>практичних<br/>навичок</b>      |    | <i>Очний</i>                  |    | Забезпечує безпосередню взаємодію, можливість відпрацювання навичок у реальному середовищі, миттєвий зворотний зв'язок від тренера та колег.                                             |
| <b>Поширення<br/>інноваційних<br/>методик</b>   |    | <i>Дистанційний</i>           |    | Дозволяє охопити широку аудиторію, забезпечує доступність матеріалів у записі, інтегрує цифрові інструменти для демонстрації нових технологій.                                           |
| <b>Формування<br/>професійної<br/>спільноти</b> |  | <i>Змішаний</i>               |  | Поєднує переваги очного спілкування (створення довіри, неформальні контакти) та дистанційних інструментів (онлайн-групи, форуми, спільні проекти), сприяючи сталим професійним зв'язкам. |

<sup>222</sup> Семенець, Л.Е. Майстер-клас як форма методичної роботи творчого вчителя. URL: <https://surl.li/cpoeix>



*Рис. 4.3* Схема-рекомендація вибору формату майстер-класу  
*Джерело: складено автором*

Майстер-клас у сучасній педагогічній практиці розглядається як особлива форма підвищення кваліфікації викладачів закладів вищої освіти, що поєднує елементи навчання, професійної комунікації та творчої взаємодії. Його сутність полягає у демонстрації та спільному опрацюванні ефективних методів, прийомів і технологій викладання, які апробовані у практиці досвідченого викладачів і можуть бути адаптовані іншими викладачами до власної освітньої діяльності. На відміну від традиційних лекцій чи семінарів, майстер-клас передбачає активну участь слухачів, їхнє залучення до практичних завдань, моделювання педагогічних ситуацій і рефлексію отриманого досвіду.

Сутнісна характеристика майстер-класу полягає у його інтерактивності, практичній спрямованості та інноваційному потенціалі. Він є не лише як засіб передачі знань, а й як простір для професійного зростання, розвитку педагогічної майстерності та формування спільноти практиків. У цьому контексті майстер-клас можна розглядати як інструмент організаційного навчання, що сприяє поширенню передового досвіду, формуванню корпоративної культури та підвищенню якості освітнього процесу у закладі вищої освіти.

Результативність проведення майстер-класів перевіряється за допомогою критеріїв, до яких можна віднести: презентативність

– рівень представлення ідеї, актуальність в освітній практиці; ексклюзивність – масштаб і рівень реалізації ідеї; оптимальність – достатність і раціональність запропонованих засобів, форм і методів, зв'язок з метою і результатом проведення майстер-класу; ефективність – передбачення шляхів і результатів професійного розвитку для кожного учасника заходу; технологічність – проведення майстер-класу згідно алгоритму дій<sup>223</sup>.

Вибір формату проведення майстер-класу зумовлюється його цілями, змістом, наявними ресурсами та особливостями цільової аудиторії. Ефективність реалізації майстер-класу значною мірою залежить від того, наскільки обраний формат відповідає професійним потребам учасників та організаційним можливостям закладу вищої освіти. Серед найпоширеніших форматів проведення майстер-класів виокремлюють очний, дистанційний і змішаний (гібридний), кожен із яких має свої переваги та обмеження.

Очний формат передбачає безпосередню взаємодію між викладачем і учасниками, що сприяє формуванню атмосфери співпраці, колективної творчості та взаємного навчання. Його суттєвою перевагою є можливість миттєвого зворотного зв'язку, а також практичного відпрацювання професійних навичок у реальному середовищі. Водночас цей формат має низку обмежень: обмежену кількість учасників через просторово-часові рамки, потребу у значних матеріальних і організаційних ресурсах, а також неможливість участі для осіб, які перебувають поза місцем проведення.

Дистанційний формат, навпаки, характеризується високим рівнем доступності, що дозволяє залучати широку аудиторію незалежно від місця її перебування. Його гнучкість забезпечується можливістю асинхронної участі, перегляду записів та використання цифрових інструментів для підвищення інтерактивності (чатів, опитувань, віртуальних дошок тощо). Разом з тим, дистанційне навчання має певні недоліки – обмежена міжособистісна взаємодія, можливі технічні труднощі (нестабільний інтернет, відсутність необхідного обладнання) та ускладнене відпрацювання практичних навичок у режимі реального часу.

---

<sup>223</sup> Михнюк, М.І. Майстер-клас як форма обміну передовим педагогічним досвідом. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/166015>

Змішаний, або гібридний, формат поєднує переваги очного та дистанційного навчання. Він забезпечує гнучкість у виборі форм участі, сприяє розширенню кола учасників і дає змогу поєднати практичну діяльність з використанням цифрових технологій. Водночас цей формат потребує ретельної організаційної координації, високого рівня технічного забезпечення та уваги до балансу залученості учасників у різних режимах роботи.

Отже, вибір оптимального формату проведення майстер-класу має базуватися на принципах доцільності, технологічної готовності та орієнтації на результат. Змішаний формат, який інтегрує елементи очної та дистанційної взаємодії, розглядається як найбільш ефективний у сучасних умовах, оскільки забезпечує гнучкість, доступність і практичну спрямованість професійного розвитку викладачів закладів вищої освіти.

Організаційний вимір проведення майстер-класів охоплює кілька ключових аспектів. По-перше, важливим є визначення тематики, яка відповідає актуальним потребам викладачів і стратегічним завданням закладу. По-друге, необхідним є забезпечення методичної та матеріально-технічної підтримки, що дозволяє створити умови для ефективної взаємодії учасників. По-третє, значущим є вибір формату проведення: очного, дистанційного чи змішаного, що розширює можливості доступу до професійного розвитку. По-четверте, організація майстер-класу передбачає рефлексивно-аналітичний етап, коли учасники узагальнюють отриманий досвід, співвідносять його з власною практикою та визначають напрями подальшого вдосконалення.

Таким чином, майстер-класи для викладачів закладів вищої освіти постають як ефективна форма професійного розвитку, що поєднує навчальну, комунікативну та інноваційну функції. Їхній сутнісно-організаційний вимір полягає у створенні умов для обміну досвідом, формування педагогічної культури співпраці та підвищення якості освітньої діяльності.

#### **4.4. Соціальні мережі як інструмент особистісно-професійного розвитку**

У сучасному інформаційному суспільстві соціальні мережі поступово трансформувалися з переважно розважального ресурсу у багатofункціональне середовище особистісного та професійного

розвитку. В умовах цифрової трансформації вищої освіти вони виконують роль не лише каналів поширення знань, але й інструментів формування компетентностей, підтримки академічної репутації тощо. Для викладачів це означає необхідність системного професійного позиціонування, розвитку партнерських зв'язків, підвищення видимості результатів діяльності.

Поява та динамічний розвиток соціальних мереж зумовили формування нових культурних, освітніх, наукових практик і трансформацію суспільства загалом. Цей формат комунікації виконує широкий спектр функцій: він відкриває можливості для самореалізації особистості, забезпечує доступ до нових знань, інформаційних ресурсів. Водночас провідною метою використання соціальних мереж є процеси соціалізації та інтеграції, що виявляються у прагненні встановлювати й підтримувати взаємини з іншими користувачами. Усі функціональні виміри соціальних мереж тісно пов'язані з комунікаційною складовою і, зрештою, набувають форми комунікації як їх базового змісту<sup>224</sup>.

Завдяки інтерактивності, відкритості та доступності соціальні платформи створюють сприятливі умови для самоосвіти, професійного спілкування та колабораційного навчання. Учасники академічного середовища – викладачі, науковці, здобувачі освіти – мають змогу використовувати мережеві ресурси для обміну досвідом, поширення результатів досліджень, участі в міжнародних проектах, а також для розвитку критичного мислення й аналітичних навичок. Таким чином, соціальні мережі сприяють реалізації концепції «навчання протягом життя» (lifelong learning), забезпечуючи постійний доступ до нових знань та інструментів самовдосконалення.

Крім того, соціальні мережі є потужним каналом професійного самовираження. Вони дають змогу викладачеві формувати власний цифровий образ (digital identity), демонструвати експертність через створення аналітичного чи навчального контенту, брати участь у

---

<sup>224</sup> Турчин, А.В. (2016). Класифікація соціальних мереж. *Актуальні задачі та досягнення у галузі кібербезпеки*. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції 23-25 листопада 2016 року, м. Кропивницький. URL: <https://files.core.ac.uk/download/pdf/84825408.pdf>

тематичних дискусіях, ділитися педагогічними практиками. У такий спосіб формується персональний бренд фахівців, що впливає на рівень довіри з боку колег, студентів і партнерів.

Водночас соціальні мережі є середовищем рефлексії та зворотного зв'язку, де професіонал має змогу осмислювати власну діяльність, оцінювати її ефективність і коригувати траєкторію розвитку. Інтерактивна взаємодія з іншими користувачами сприяє формуванню рефлексивної та комунікативної компетентностей, які є ключовими у структурі професійної майстерності сучасного викладача.

До актуальних можливостей соцмереж, які на часі для університетів (для навчання та викладання), варто віднести: створення відкритих форумів для дискусій; організацію спільної роботи над проектами та обмін знань; пошук ресурсів, підтримки партнерів для навчання та викладання; можливість ділитися своїми відкриттями та напрацюваннями; проводити швидкі опитування певної наукової проблеми; знаходити меценатів для реалізації наукового проекту або стажування; обирати додатковий освітній контент та курси, які можна використовувати для поглибленого вивчення конкретних тем; слідкувати за профілями вчених, експертів, лідерів думок, щоб отримувати цінні поради та інсайти в обраних сферах<sup>225</sup>.

У сучасному інформаційно-комунікаційному середовищі соціальні мережі стають важливим інструментом підтримки безперервної освіти й реалізації освітнього потенціалу особистості. Поєднуючи комунікаційні, навчальні та саморозвивальні функції, вони сприяють втіленню концепції «навчання протягом життя» (lifelong learning) як визначального рушія розвитку суспільства знань.

Соціальні мережі є динамічним середовищем неформальної освіти, де користувач не лише споживає контент, а й активно бере участь у його створенні. Вони забезпечують постійний обмін досвідом, відкритий доступ до знань і професійних практик, що сприяє підвищенню рівня обізнаності, формуванню цифрової

---

<sup>225</sup> Карчевська, О. (2023). Сталі комунікації закладів вищої освіти у соціальних мережах. Розвиток сталих комунікацій закладів вищої освіти у соціальних медіа: *колективна монографія*. 366 с. URL: <https://comsus.eu/wp-content/uploads/2024/04/COMSUS-ISBN-978-83-970242-0-5-1.pdf>

компетентності та розвитку навичок самонавчання. З-поміж основних освітньо-професійних можливостей соціальних мереж слід виділити:

- обмін професійним досвідом і результатами досліджень, що сприяє розвитку міждисциплінарних зв'язків та створенню наукових колаборацій;
- участь у професійних спільнотах і онлайн-конференціях, які забезпечують інтерактивну взаємодію між науковцями, практиками та здобувачами освіти;
- дистанційне менторство та коучинг, що підтримують індивідуалізацію освітнього процесу й формування культури наставництва;
- доступ до навчальних курсів, вебінарів, подкастів, аналітичних матеріалів, які сприяють розширенню горизонтів професійної діяльності;
- розвиток медіа- та цифрової грамотності, необхідних для ефективного функціонування у цифровому суспільстві.

Основою сталої комунікації ЗВО є керованість і використання сучасних інформаційних технологій, які дозволяють моделювати сценарії розвитку комунікації, з високою точністю прогнозувати їх результати та обирати ті, які найбільш прийнятні для конкретної теми та аудиторії. Також комунікативні стратегії ЗВО мають бути скеровані на генерацію нових знань та форм їх надання через інформаційно-комунікативний супровід тими каналами соціальних медіа, які дозволять це зробити максимально ефективно. До актуальних можливостей соцмереж, які на часі для університетів (для навчання та викладання) варто віднести: створення відкритих форумів для дискусій; організацію спільної роботи над проєктами та обміну знань; пошук ресурсів, підтримки партнерів для навчання та викладання. Також можливість ділитися відкриттями та напрацюваннями, проводити швидкі опитування певної наукової проблеми, знаходити меценатів для реалізації наукових проєктів або стажування; обирати додатковий освітній контент та курси, які можна використовувати для поглибленого вивчення конкретних тем; слідкувати за профілями вчених, експертів, лідерів думок, щоб отримувати цінні поради та інсайти в обраних сферах навчання або

викладання<sup>226</sup>.

Платформи на кшталт LinkedIn Learning, Coursera, YouTube або ResearchGate створюють можливості для самоосвіти й мережевого навчання (networked learning), у межах якого знання формуються через взаємодію, обмін ідеями та співпрацю у професійних онлайн-спільнотах. Такий формат навчання відповідає вимогам часу, адже передбачає не лінійне засвоєння інформації, а інтеграцію досвіду, знань і комунікації у спільному цифровому просторі.

Особливої уваги заслуговує адаптивний потенціал соціальних мереж, що реалізується через алгоритми рекомендацій, які дозволяють користувачеві формувати індивідуальну освітню траєкторію. Це дає змогу навчатися у власному темпі, обирати релевантні ресурси та джерела, створюючи персоналізоване освітнє середовище. Подібна адаптивність підтримує саморегульоване навчання (self-regulated learning), що передбачає усвідомлення освітніх цілей, планування, моніторинг і оцінку власного прогресу.

Соціальні мережі мають достатній потенціал для підтримки професійної діяльності вчителя. Існує значна кількість науково-педагогічних розвідок, які обґрунтовують доцільність та ефективність застосування соціальних мереж в освітньому процесі. Дослідники зазначають про конкретні способи та методи взаємодії суб'єктів освітнього процесу через канали соціальних мереж. Соціальні мережі дедалі більше наповнюються освітнім контентом, що свідчить про сприйняття соціальних мереж як надійного інструмента професійної діяльності вчителя<sup>227</sup>.

У цифрову епоху соціальні мережі дедалі частіше розглядаються як простір формування та репрезентації професійної ідентичності особистості. Для викладача чи дослідника вони виконують функцію не лише комунікаційного, а й

---

<sup>226</sup> Карчевська, О. (2023). Сталі комунікації закладів вищої освіти у соціальних мережах. Розвиток сталих комунікацій закладів вищої освіти у соціальних медіа: *колективна монографія*. 366 с. URL: <https://comsus.eu/wp-content/uploads/2024/04/COMSUS-ISBN-978-83-970242-0-5-1.pdf>

<sup>227</sup> Мулеса, П., & Семеніхіна, О. (2021). Соціальні мережі як цифровий інструмент професійної діяльності вчителя. *Актуальні проблеми дошкільної та загальної середньої освіти* Вісник Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка. 14-15, 170-171. URL: <https://visnyk.chnpu.edu.ua/index.php/visnyk/article/view/306>

самопрезентаційного інструменту, що дає змогу конструювати власний професійний образ, демонструвати експертність, цінності та академічну культуру. Формування професійної ідентичності у цифровому середовищі відбувається шляхом створення та поширення експертного контенту, аналітичних матеріалів, наукових коментарів, участі у тематичних дискусіях, публікації результатів досліджень тощо.

Завдяки відкритості соціальних платформ (Facebook, LinkedIn, ResearchGate, X, YouTube та ін.) викладачі мають можливість формувати «цифровий науковий профіль», що є інтегрованим відображенням його академічної активності. Таке цифрове портфоліо містить дані про кваліфікацію, наукові інтереси, участь у проєктах, публікаціях, сприяючи прозорості наукової діяльності, міжінституційній комунікації й міжнародним контактам тощо.

У контексті глобалізації знань та зростання ролі цифрових комунікацій поняття «цифрова репутація» (digital reputation) набуває особливого значення. Цифрова репутація визначається як сукупність уявлень і суджень про професійну компетентність, наукову доброчесність та соціальну відповідальність особи, що формуються на основі її діяльності у цифровому просторі. Вона є не лише показником професійної довіри, але й важливим чинником залучення до партнерських проєктів, міжнародних досліджень, академічних мобільностей, а також отримання грантів чи участі в експертних спільнотах.

Соціальні медіа допомагають університетам створювати онлайн-спільноти, де однодумці можуть спілкуватися, ділитися досвідом і співпрацювати. Ці спільноти можуть включати студентські клуби, асоціації випускників та групи за інтересами. Також платформи соціальних медіа пропонують надійні інструменти аналітики, які дозволяють університетам відстежувати залучення, демографічні показники аудиторії та ефективність їхнього контенту. Ці дані можуть інформувати майбутні маркетингові стратегії та стратегії охоплення. Таким чином, соціальні медіа є невід'ємною частиною просування університету. Це допомагає університетам зв'язатися зі своєю цільовою аудиторією, підвищити впізнаваність бренду, продемонструвати свої досягнення та створити активну онлайн-спільноту. Ефективні стратегії соціальних медіа можуть призвести до збільшення кількості учасників, покращення репутації

та зміцнення відносин із зацікавленими сторонами<sup>228</sup>.

Сучасні заклади вищої освіти активно впроваджують цифрові технології як необхідну умову підвищення конкурентоспроможності. Соціальні мережі, що забезпечують відкритий доступ до інформації, оперативність комунікації та використання мультимедійних засобів, стали ключовим інструментом популяризації освітнього контенту на національному й міжнародному рівнях. Їх подальший розвиток має значний потенціал для вдосконалення комунікаційних процесів і посилення впливу університетів у глобальному освітньому просторі<sup>229</sup>.

Зазначимо, що соціальні мережі мають значний потенціал для професійного розвитку викладачів ЗВО, проте потребують усвідомленого використання. Інтенсивні потоки даних, розширюючи доступ до знань, водночас спричиняють інформаційне перевантаження, ускладнюють зосередженість, критичний аналіз, прийняття рішень тощо. Наслідком стає «кліпове мислення» – фрагментарне сприйняття, зниження здатності до узагальнення й системного мислення, що може негативно позначатися на якості рефлексії та результативності освітнього процесу. Суттєвим ризиком є маніпулятивний вплив та поширення дезінформації, що активно експлуатує алгоритми соціальних платформ. За даними досліджень, соціальні медіа часто стають каналом для поширення недостовірних або політично заангажованих повідомлень, що формують спотворену картину реальності. Для освітян це особливо небезпечно, адже вони виступають агентами знань і формують інформаційну культуру студентства.

У зв'язку з цим особливої актуальності набуває формування цифрової культури як складової професійної компетентності викладачів. Вона охоплює критичний відбір інформації, етичне

---

<sup>228</sup> Сітак, І. (2023). Трансформаційний вплив соціальних медіа: як університети орієнтуються на цифровому ландшафті. Розвиток сталих комунікацій закладів вищої освіти у соціальних медіа: *колективна монографія*. 366 с. URL: <https://comsus.eu/wp-content/uploads/2024/04/COMSUS-ISBN-978-83-970242-0-5-1.pdf>

<sup>229</sup> Кирилюк, І., Чвертко, Л. (2023). Використання соціальних мереж у сучасних комунікативних процесах закладів вищої освіти. Розвиток сталих комунікацій закладів вищої освіти у соціальних медіа: *колективна монографія*. 366 с. URL: <https://comsus.eu/wp-content/uploads/2024/04/COMSUS-ISBN-978-83-970242-0-5-1.pdf>

використання цифрових інструментів і баланс між онлайн- та офлайн-життям, виступаючи водночас захистом від ризиків цифрового середовища та умовою ефективної самореалізації. Під впливом соціальних мереж трансформується уявлення про університетське навчання: з'являються нові його форми, посилюється комунікація із зацікавленими сторонами, розробляються методики застосування соцмереж, а конкуренція між ЗВО зростає завдяки розвитку дистанційних курсів і цифрових медіа<sup>230</sup>.

У добу цифрової трансформації соціальні мережі стали динамічним інструментом професійного зростання, що поєднує освітній, комунікативний і культурно-технологічний потенціали. Їх використання сприяє відкритості освіти, міждисциплінарним зв'язкам, популяризації наукових результатів, формуванню академічного іміджу. Перетворившись на повноцінний медіапростір, соціальні мережі відкривають нові можливості для поширення знань і професійної взаємодії, водночас вимагаючи від викладача свідомого вибору релевантних каналів комунікації. Важливого значення набуває формування особистого бренду викладачів, що потребує балансу між професійними завданнями та особистими ресурсами, адже яскравий бренд підвищує авторитет серед студентів і колег, зміцнює самооцінку, сприяє формуванню позитивного іміджу<sup>231</sup> як викладачів, так і закладів вищої освіти в цілому.

За умови усвідомленого, цілеспрямованого та етично відповідального підходу соціальні мережі стають платформою для реалізації концепції «навчання протягом життя», формування рефлексивних і комунікативних компетентностей, розвитку цифрової грамотності та критичного мислення. Вони забезпечують можливості

---

<sup>230</sup> Гук, О., & Мохонько, Г. (2023). Можливості соціальних мереж для викладачів закладів вищої освіти. Розвиток сталих комунікацій закладів вищої освіти у соціальних медіа: *колективна монографія*. 366 с. URL: <https://comsus.eu/wp-content/uploads/2024/04/COMSUS-ISBN-978-83-970242-0-5-1.pdf>

<sup>231</sup> Осипова, Є. (2023). Використання соціальних мереж для формування особистого бренду викладача університету. Розвиток сталих комунікацій закладів вищої освіти у соціальних медіа: *колективна монографія*. 366 с. URL: <https://comsus.eu/wp-content/uploads/2024/04/COMSUS-ISBN-978-83-970242-0-5-1.pdf>

не лише для отримання нових знань, але й для створення інтелектуального продукту, професійного нетворкінгу, менторства та взаємного навчання у спільнотах практиків. Таким чином, соціальні мережі створюють відкритий, інтерактивний, гнучкий і мобільний тип освітнього простору, у якому поєднуються формальні, неформальні та інформальні форми навчання. У цьому просторі професіонали є не лише споживачами інформації, а й активними її творцями, комунікаторами, аналітиками, агентами змін.

Науково-педагогічні працівники сучасних ЗВО, інтегруючи соціальні мережі у систему безперервного професійного розвитку, мають можливість здійснювати стратегічне управління персональним брендом, цифровою ідентичністю, академічною впізнаваністю. Такий підхід підвищує якість педагогічної діяльності, розширює міжінституційні форми співпраці, посилює репутаційний капітал, зміцнює міжособистісні та міжінституційні зв'язки, забезпечуючи конкурентоспроможність у глобальному академічному середовищі.

### **Питання для рефлексії**

1. В який спосіб інтеграція інноваційних технологій в освітні практики професійного розвитку сприяє трансформації професійних компетентностей науково-педагогічних працівників?
2. Які виклики приховує інноваційний напрям викладацької діяльності?
3. Поясніть сутність трансформаційного навчання.
4. Яку роль трансформаційне навчання може відігравати у формуванні культури безперервного вдосконалення суб'єктів освітньої взаємодії в ЗВО?
5. Обґрунтуйте взаємозв'язок ігрового навчання та формування критичного мислення, розвитку креативності особистості.
6. Поясніть, де може проходити межа між освітньою грою та зниженням академічних стандартів?
7. Які методологічні підходи забезпечують ефективну інтеграцію ігрових елементів у зміст, структуру та оцінювання навчальних курсів?
8. Яким чином ігрові технології можуть сприяти особистісному зростанню викладачів і підвищенню якості освітнього процесу загалом?
9. Що Ви вважаєте головною цінністю майстер-класу: розширення знань, професійна взаємодія чи мотивація до впровадження змін?
10. Якою ви бачите роль майстер-класів у розвитку культури безперервного навчання серед викладачів ЗВО?
11. В яких соціальних мережах ви найактивніше реалізуєте професійні цілі?
12. Обґрунтуйте, чому соціальні мережі можуть сприяти/перешкоджати особистісному та професійному розвитку викладачів ЗВО.

## РОЗДІЛ 5.

### ІНКЛЮЗІЯ В ДІЇ: СУЧАСНІ ПРАКТИКИ ДЛЯ ВИКЛАДАЧІВ І СТУДЕНТІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

#### 5.1. Сутність і завдання інклюзивної освіти в сучасному суспільстві

Головною метою соціального розвитку сучасного суспільства є повага до людського розмаїття, утвердження принципів солідарності та безпеки, що забезпечують захист і повну інтеграцію в соціум усіх верств населення, зокрема й осіб з інвалідністю. Основою інтеграційних процесів виступає принцип доступності та дотримання прав людини щодо рівного доступу до якісної освіти. Європейська спільнота послідовно декларує, що освіта має надаватися максимально можливою мірою без будь-яких проявів дискримінації щодо здобувачів освіти з інвалідністю.

Термін «особи з особливими потребами» вперше було запропоновано у Саламанській декларації<sup>232</sup>, де зазначається, що «особливі потреби» стосуються всіх осіб, чиї освітні потреби зумовлені фізичними чи розумовими порушеннями або труднощами, пов'язаними з навчанням. У Законі України «Про освіту»<sup>233</sup> особи з особливими освітніми потребами визначаються як ті, які потребують додаткової постійної чи тимчасової підтримки в освітньому процесі з метою забезпечення права на освіту.

Серед характерних рис, які спостерігаються при різних порушеннях розвитку, можна виокремити сукупність особливостей, що визначають потребу в організації спеціальної психолого-педагогічної допомоги у процесі розвитку та навчання. Цю сукупність прийнято називати «особливими освітніми потребами». Попри тривале використання терміна, його зміст досі недостатньо розкрито й осмислено. У науковій літературі наводиться педагогічне визначення: «Спеціальні освітні потреби – це потреби у спеціальних (індивідуалізованих) умовах навчання, включаючи

---

<sup>232</sup> Саламанська декларація про принципи, політику та практичну діяльність у галузі освіти осіб з особливими освітніми потребами та Рамки Дій щодо освіти осіб з особливими освітніми потребами [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_001-94#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_001-94#Text)

<sup>233</sup> Закон України «Про освіту» № 2145-VIII. (2017). Ст. 1, ч. 1, п. 20. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

технічні засоби, особливому змісті і методах навчання, а також в медичних, соціальних та інших послуг, безпосередньо пов'язаних і необхідних для успішного навчання»<sup>234</sup>. Таке розуміння відрізняється від класичного психологічного, оскільки охоплює не лише внутрішню мотивацію до пізнавальної діяльності, а й можливості та умови її здійснення. Таким чином, «особливі освітні потреби» – це потреби в умовах, необхідних для оптимальної реалізації актуальних і потенційних можливостей (фізичних, когнітивних, мовленнєвих, емоційно-вольових, соціальних тощо), які може проявити здобувач освіти з обмеженими можливостями у процесі навчання.

Одним із найактуальніших завдань вітчизняної системи вищої освіти є організація отримання якісної освіти особами з особливими освітніми потребами, що значно розширює їхні можливості для професійного самовизначення та працевлаштування, сприяє соціалізації й забезпечує повноцінну участь у суспільному житті. У цьому контексті особлива увага приділяється підвищенню якості освіти осіб з особливими освітніми потребами, що потребує активізації інноваційних процесів у сфері інклюзивної освіти. У Концепції розвитку інклюзивної освіти вона визначається як «забезпечення рівного доступу до освіти для всіх, хто навчається, з урахуванням різноманітності особливих освітніх потреб та індивідуальних можливостей»<sup>235</sup>.

Оскільки здобувачі освіти з особливими освітніми потребами мають право на вільний вибір закладу вищої освіти (далі – ЗВО) для навчання, викладачі повинні мати достатній рівень сформованості «інклюзивної компетентності», яка є складовою їхньої професійної компетентності. Для цього науково-педагогічні працівники ЗВО мають: знати основи корекційної андрагогіки та спеціальної психології; мати уявлення про особливості психофізичного розвитку здобувачі освіти з особливими освітніми потребами; володіти методиками та технологіями організації

---

<sup>234</sup> Ярмола, Н., Коваль-Бардаш, Л., Компанець, Н., Квітка, Н., & Лапін, А. (2020). *Діти з особливими освітніми потребами у загальноосвітньому просторі* (навчально-методичний посібник). Інститут спеціальної педагогіки і психології імені Миколи Ярмаченка НАПН України. 15. <https://cutt.ly/4wNMT8V9>

<sup>235</sup> Концепція розвитку інклюзивної освіти (2010). *Соціальний педагог*, 4, 3–6.

освітнього й реабілітаційного процесу<sup>236,237</sup>.

Підготовка науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти до взаємодії із здобувачами освіти з особливими освітніми потребами передбачає два ключові показники: «професійну» та «психологічну» готовність. Якщо професійній складовій приділяється належна увага, то психологічна готовність, особливо у контексті інклюзії, часто залишається недостатньо сформованою. Це потребує перегляду змісту програм підготовки викладачів ЗВО із акцентом на формування як професійних компетентностей, так і особистісних якостей, необхідних для ефективної роботи у сфері інклюзії<sup>238</sup>.

Належна підготовка викладачів до роботи в інклюзивному освітньому середовищі є важливою умовою досягнення високих освітніх результатів ЗВО. Викладач у цій системі виконує широкий спектр завдань, що охоплюють соціально-психолого-медико-педагогічний супровід здобувачів освіти з особливими освітніми потребами. Він організовує освітній процес, спираючись на резервні можливості такого здобувача освіти та враховуючи його індивідуальні особливості. Водночас значна частина викладачів закладів вищої освіти ще не готова до повноцінної взаємодії з такими здобувачами через недостатню обізнаність щодо проблем інвалідності. Це, а також специфіка інклюзивної освіти загалом, визначає актуальність професійного розвитку викладачів, формування їхньої готовності працювати в умовах нових освітніх реалій.

Освітня діяльність зі здобувачами вищої освіти, що мають особливі освітні потреби, потребує низки спеціальних навичок і знань у викладачів ЗВО. Серед них такі<sup>239</sup>:

---

<sup>236</sup> Колупаєва, А. А. (2016). Інклюзивна освіта: від основ до практики: монографія. Київ: ТОВ «АТОПОЛ». 26-27.

<sup>237</sup> Мартинчук, О. В. (2016). Становлення і розвиток інклюзивної педагогіки як галузі педагогічного знання. *Актуальні питання корекційної освіти (педагогічні науки)*, 1 (7), 263.

<sup>238</sup> Шумський, О., & Шумська, О. (2022). Готовність викладачів ЗВО до реалізації інклюзивної освіти. *International Science Journal of Education & Linguistics*, 1(4), 48. DOI: <https://doi.org/10.46299/j.isjel.20220104.06>

<sup>239</sup> Шумський, О., & Шумська, О. (2022). Готовність викладачів ЗВО до реалізації інклюзивної освіти. *International Science Journal of Education & Linguistics*, 1(4), 48-49. DOI: <https://doi.org/10.46299/j.isjel.20220104.06>

*викладачі мають бути ознайомлені:*

- ✓ з основними нормативними документами, що регламентують створення інклюзивного середовища в ЗВО;
- ✓ з основами корекційної андрагогіки та спеціальної психології;
- ✓ з психологічними особливостями освітньої діяльності осіб з особливими освітніми потребами;
- ✓ зі специфікою педагогічної роботи з контингентом здобувачів освіти з особливими освітніми потребами;
- ✓ з традиційними та сучасними методиками викладання з урахуванням індивідуальних особливостей здобувачів освіти з особливими освітніми потребами;

*викладачі мають володіти:*

- ✓ методами та засобами навчання та виховання здобувачів освіти з особливими освітніми потребами з метою забезпечення планованого рівня професійного та особистісного розвитку такого здобувача освіти;
- ✓ методами психологічного та дидактичного проектування освітнього процесу для спільного навчання здобувачів освіти з особливими освітніми потребами та здобувачів освіти з нормативним розвитком;
- ✓ прийомами психологічного впливу на здобувачів освіти з особливими освітніми потребами з метою підвищення їх мотивації до навчання;
- ✓ технологіями оцінки розвитку навчального потенціалу здобувача освіти з особливими освітніми потребами.

*викладачі мають уміти:*

- ✓ визначати особливості психіки особистості здобувача освіти з особливими освітніми потребами;
- ✓ обирати раціональні поведінкові та комунікативні стратегії з урахуванням психологічних особливостей означеної категорії здобувачів освіти;
- ✓ використовувати методи психологічної та педагогічної діагностики в ході вирішення професійних завдань із здобувачами освіти з особливими освітніми потребами;
- ✓ формулювати завдання, що виникають у процесі педагогічної діяльності та обирати відповідні методи та інклюзивні технології для їх вирішення;

✓ вирішувати професійні завдання, що стосуються організації спільного навчання здобувачів освіти з нормальним та порушеним розвитком;

✓ використовувати сучасні психолого-педагогічні знання для розробки власної траєкторії освітньої діяльності в умовах інклюзії.

Готовність викладачів ЗВО до роботи в умовах інклюзії має поєднуватися з належною організацією освітнього простору. Саме тому наступний параграф присвячено аналізу інклюзивного освітнього середовища у закладах вищої освіти.

## **5.2. Інклюзивне освітнє середовище закладів вищої освіти**

Інклюзивна освіта передбачає не лише готовність викладачів до роботи зі здобувачами освіти з особливими освітніми потребами, але й створення сприятливого освітнього середовища, яке забезпечує рівний доступ до навчання, враховує індивідуальні можливості кожного здобувача освіти та сприяє його особистісному й професійному розвитку. Одним із ключових аспектів формування такого середовища є розуміння співвідношення інтеграції та інклюзії в сучасній освіті. Коли ми говоримо про інклюзивну освіту, тобто навчання здобувачів освіти з особливими освітніми потребами, йдеться про трансформацію базових принципів освітнього процесу, що мають враховувати різноманітність цих потреб. У сучасній освітній політиці виокремлюють два основних підходи: «інтеграцію» та «інклюзію».

*Інтеграція* передбачає залучення здобувачів освіти з порушеннями психофізичного розвитку (передусім з інвалідністю) до освітнього середовища без його суттєвих змін. У такій моделі здобувачі мають пристосовуватися до умов закладу освіти на загальних підставах, що часто ігнорує їхні психофізичні можливості та індивідуальні потреби. Відповідно, інтеграція передбачає певну асиміляцію особи в існуючій системі.

*Інклюзія* ж ґрунтується на визнанні розмаїття всієї спільноти здобувачів освіти, фокусуючись не на порушеннях розвитку, а на особливих потребах кожного. Цей підхід спрямований на задоволення потреб не лише здобувачів освіти з інвалідністю, а й

тих, чиї освітні відмінності зумовлені культурними, етнічними, мовними, релігійними, соціально-економічними чинниками чи індивідуальним рівнем навчальних здібностей.

Відповідно до Конституції України та законодавства у галузі освіти, реабілітації, соціального захисту держава має забезпечити доступність до якісної освіти відповідного рівня здобувачам освіти з особливими освітніми потребами з урахуванням здібностей, можливостей, бажань та інтересів кожного шляхом запровадження інклюзивної освіти.

В Україні визначення інклюзивного навчання та інклюзивного освітнього середовища представлено в Законі України «Про освіту»<sup>240</sup>:

✓ інклюзивне навчання – це система освітніх послуг, гарантованих державою, що базується на принципах недискримінації, урахування багатогранності людини, ефективного залучення та включення до освітнього процесу всіх його учасників<sup>241</sup>;

✓ інклюзивне освітнє середовище – це сукупність умов, способів і засобів реалізації прийомів для спільного навчання, виховання та розвитку здобувачів освіти з урахуванням їхніх потреб та можливостей<sup>242</sup>.

Увиразнимо основні принципи інклюзивного навчання (рис. 5.1).

---

<sup>240</sup> Закон України «Про освіту» № 2145-VIII. (2017).  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

<sup>241</sup> Закон України «Про освіту» № 2145-VIII. (2017). Ст.. 1, ч. 1, п. 12.  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

<sup>242</sup> Закон України «Про освіту» № 2145-VIII. (2017). Ст.. 1, ч. 1, п. 13.  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

Всі здобувачі освіти мають навчатися разом у всіх випадках, коли це виявляється можливим, не зважаючи на певні труднощі чи відмінності, що існують між ними;

Заклади освіти мають визнавати і враховувати різноманітні потреби своїх здобувачів освіти, узгоджуючи різні види й темпи навчання;

Забезпечення якісної освіти для всіх завдяки відповідному навчально-методичному забезпеченню, застосуванню організаційних заходів, розробці стратегії викладання, використанню ресурсів і партнерських зв'язків зі своїми громадами;

Здобувачі освіти з особливими освітніми потребами мають отримувати часткову допомогу, яка може знадобитися їм для забезпечення успішності процесу навчання.

*Рис. 5.1. Основні принципи інклюзивного навчання*  
Складено за джерелом<sup>243</sup>.

Першочерговою і важливою умовою розвитку інклюзивного освітнього простору на думку зарубіжних (М. Ainscow, Т. Booth, В. Cagran, А. De Boer, J.-R. Kim, А. Minnaert, М. Schmidt, К. Scorgie та ін.) й українських дослідників (В. Бондар, О. Гноєвська, В. Засенко, А. Колупаєва, К. Косова, І. Кузава, Г. Кумаріна, О. Кучерук, В. Липа, О. Мартинчук, С. Миронова, Н. Савінова, Т. Сак, Є. Синьова, В. Синьов, М. Шеремет та ін.) є підготовка компетентних викладачів, здатних ефективно працювати зі здобувачами освіти з особливими освітніми потребами.

Упровадження інклюзивної освіти в закладах вищої освіти трансформує сутність освітнього середовища, оскільки виникають

---

<sup>243</sup> Таранченко, О.М. (2013). *Розвиток системи освіти осіб з порушеннями слуху в контексті поступу вітчизняної педагогічної науки та практики* [Монографія]. ТОВ «Поліпром». 247.

нові особливості мети, змісту та технологій діяльності його учасників. У зв'язку з цим постає необхідність у:

- ✓ розширенні рівня та обсягу освітніх послуг;
- ✓ забезпеченні спеціальним обладнанням, дидактичними матеріалами;
- ✓ наданні діагностичної та консультативної підтримки фахівцями різного профілю;
- ✓ здійсненні психологічної, адаптаційної, медико-реабілітаційної та соціальної підтримки;
- ✓ цілеспрямованій підготовці фахівців із педагогіки;
- ✓ залученні представників місцевої влади, громадських організацій, профспілок, фондів та батьків здобувачів освіти з інвалідністю до вирішення зазначених завдань.

Створення інклюзивного освітнього середовища в закладах вищої освіти передбачає не лише забезпечення доступу до навчання та ресурсів, а й організацію комплексного супроводу здобувачів освіти з інвалідністю. Наведемо ключові напрями такого супроводу, що забезпечують ефективну інтеграцію здобувачів освіти з особливими освітніми потребами в освітній процес ЗВО<sup>244</sup>: технічний супровід; медико-реабілітаційний супровід; педагогічний супровід; психологічний супровід; соціальний супровід; фізкультурно-спортивний супровід; професійна адаптація та реабілітація.

Супровід розпочинається з моменту звернення людини з інвалідністю до ЗВО і охоплює процеси: підготовки до вступу, вступу та безпосереднього навчання у ЗВО і передбачає подальшу підтримку зв'язків з випускниками. Усі блоки моделі системи супроводу вступають в дію поступово, тісно взаємопов'язані між собою і можуть надаватися одночасно, доповнюючи один одного.

**Технічний супровід** передбачає забезпечення здобувачів освіти з особливими освітніми потребами адаптивними засобами та спеціальними технологіями навчання, що компенсують функціональні обмеження та гарантують принцип доступності до якісної вищої освіти для всіх здобувачів освіти незалежно від нозології та ступеня тяжкості захворювання. Він включає

---

<sup>244</sup> Базиленко, А., Бояршинова, К., Гребенюк, А., Давиденко, Г., Іванова, І., Коротєєва, А., Литовченко, О., Маркуця, С., Таланчук, І., & Туровець, Г. (2020). *Соціалізація молоді з особливими освітніми потребами: кращі практики: метод. посіб.* (А. К. Базиленко, Ред.) Київ: Талком. 31.

індивідуальний супровід на всіх етапах освітнього процесу з метою надання допомоги особі з інвалідністю у вирішенні індивідуальних труднощів засвоєння навчальних дисциплін.

**Медико-реабілітаційний супровід** передбачає комплекс заходів, спрямованих на підтримку, збереження та відновлення фізичного здоров'я здобувачів освіти з особливими освітніми потребами. Він включає надання невідкладної медичної допомоги, консультативно-профілактичну підтримку, а також реабілітаційно-відновлювальні заходи, що забезпечують ефективне функціонування здобувачів освіти у освітньому процесі.

Використання різноманітних форм, засобів та методів фізичної культури для здобувачів освіти з особливими освітніми потребами є надзвичайно ефективним чинником, що сприяє безпосередньому оздоровчому ефекту, підвищенню інтелектуальної та фізичної працездатності, усвідомленню можливостей власного організму, подоланню шкідливих звичок, організації корисного та цікавого дозвілля. Воно формує стійку мотивацію до систематичних і самостійних занять фізичними вправами різного спрямування. Водночас фізична культура активно стимулює процес адаптації до умов навчання та нової соціальної ситуації, формує інтерес і мотивацію до здобуття професії та професійної самореалізації.

**Педагогічний супровід** передбачає оптимізацію викладання навчального матеріалу у максимально прийнятній для здобувачів освіти з особливими освітніми потребами формі, впровадження сучасних педагогічних технологій та забезпечення відповідними навчально-методичними матеріалами. Він ґрунтується на індивідуальному підході до кожного здобувача освіти та враховує його особливі освітні потреби для забезпечення ефективного засвоєння навчального матеріалу.

Вирішальна роль у закладах вищої освіти інклюзивного типу належить особистості викладача. Проте суттєвою проблемою є те, що більшість викладачів профільних дисциплін не мають достатньої дефектологічної та психологічної підготовки, а технології викладання навчальних дисциплін значною мірою залежать від особливостей сприйняття матеріалу здобувачами вищої освіти з інвалідністю. Тому ключовою умовою успішної інклюзії таких здобувачів освіти є спеціальна підготовка викладачів до роботи в інтегрованих групах. Вона передбачає ознайомлення з функціональними відмінностями та особливостями розвитку здобувачів освіти різних нозологій,

специфікою їхнього сприйняття навчального матеріалу, методиками викладання, а також із кращим світовим досвідом інклюзії здобувачів освіти з особливими освітніми потребами.

Ефективною практикою є забезпечення супроводу здобувачів вищої освіти з інвалідністю за допомогою тьюторів (здобувачів вищої освіти старших курсів, закріплених за здобувачами вищої освіти з інвалідністю молодших курсів) та фахівців із соціальної роботи. Відповідно в ЗВО має бути створена школа тьюторів (координаторів, записувачів, супроводжувачів, перекладачів жестової мови тощо), які надалі здійснюватимуть повсякденну підтримку здобувачів вищої освіти з інвалідністю. До організації такої школи доцільно залучати досвідчених викладачів кафедр соціальної роботи та педагогіки, психології, студентське самоврядування. Тьютор може надавати індивідуальні консультації здобувачу вищої освіти з інвалідністю та його родині щодо проблемних ситуацій, які виникають в процесі навчання та в освітньому середовищі.

Також ефективним є впровадження курсу на кшталт «Основи навчання здобувачів вищої освіти (самоуправління навчанням)»<sup>245</sup>, який спрямований на ознайомлення, зокрема й здобувачів вищої освіти з особливими освітніми потребами з особливостями навчання у ЗВО і покликаний навчити їх: конспектувати та сприймати лекції, самостійно працювати над спеціальною літературою, планувати поточну (індивідуальну) навчальну і наукову роботу, готуватись до практичних, лабораторних та семінарських занять, організовувати самостійну роботу, розуміти сутність різних форм поточного та підсумкового контролю знань.

**Психологічний супровід** передбачає виявлення та врахування психологічних особливостей кожного здобувача вищої освіти, у тому числі з інвалідністю, зміцнення та збереження його психологічного здоров'я, надання необхідної підтримки для адаптації в інтегроване освітнє середовище та сприяння особистісному розвитку. Виділяють такі сфери психологічного супроводу:

✓ Психологічна допомога здобувачам вищої освіти з особливими освітніми потребами – задоволення емоційних потреб,

---

<sup>245</sup> Базиленко, А., Бояршинова, К., Гребенюк, А., Давиденко, Г., Іванова, І., Коротєєва, А., Литовченко, О., Маркуця, С., Таланчук, І., & Туровець, Г. (2020). *Соціалізація молоді з особливими освітніми потребами: кращі практики: метод. посіб.* (А. К. Базиленко, Ред.) Київ: Талком. 34-35.

пов'язаних із формуванням особистісної ідентичності у процесах культурного, етнічного та етичного самовизначення.

- ✓ Сприяння формуванню стійких ціннісних та моральних норм.

- ✓ Допомога у вирішенні екзистенційних проблем – адаптації, індивідуалізації, інтеграції та інших; передбачає підтримку в подоланні почуття неповноцінності, сексуальних проблем, а також проблем становлення особистісного та соціального статусу.

- ✓ Проблематика психологічного здоров'я – превентивна та поточна допомога при психоемоційних труднощах, пов'язаних із розладами настрою, життєвими стресами, конфліктами та межовими станами.

- ✓ Професійне консультування – від загальної орієнтації у виборі професії до практичних аспектів, таких як складання резюме, визначення можливостей професійної перекваліфікації та пошук роботи з урахуванням індивідуальних можливостей здобувача освіти з особливими освітніми потребами.

До компонентів психологічного супроводу відносять:

- ✓ визначення психологічної готовності до навчання та профілактику дезадаптації;

- ✓ проведення тематичних бесід, навчальних занять, тренінгів, а також надання психологічної допомоги в кризових ситуаціях;

- ✓ підтримку психолога та соціального педагога у професійному самовизначенні (групова діагностика професійних схильностей і здібностей, профорієнтаційні бесіди та ігри);

- ✓ проведення індивідуальних психологічних консультацій щодо проблем професійного вибору;

- ✓ організацію групової психо-корекційної роботи з формування навичок саморегуляції та психологічної просвіти щодо індивідуального підходу для запобігання конфліктам у навчальних колективах.

Основою соціально-психологічного супроводу є проведення індивідуальних психологічних консультацій, спрямованих на вирішення внутрішньо-особистісних конфліктів та проблем, що виникають у міжособистісній взаємодії під час засвоєння навчального матеріалу. За результатами діагностики організовуються відповідні тренінги, які можуть бути спрямовані на покращення міжособистісних взаємовідносин і розвиток

комунікативних навичок, групову взаємодію, самопізнання, зниження рівня тривожності, розв'язання проблемних ситуацій із застосуванням елементів психодрами, розвиток лідерських якостей, подолання агресії, формування асертивності, підвищення самооцінки, релаксацію та подолання стресу, формування позитивного світосприйняття, підготовку до працевлаштування, адаптацію першокурсників до освітнього процесу у ЗВО тощо. Іноді також створюються групи взаємопідтримки та взаємодопомоги.

**Соціальний супровід** передбачає забезпечення ефективної соціалізації здобувачів вищої освіти з особливими освітніми потребами, зокрема їхньої соціально-побутової, соціально-культурної та соціально-трудової адаптації. Він спрямований на подолання соціальної ізоляції, підтримку та підвищення соціального статусу зазначених здобувачів освіти, а також на активне залучення їх до всіх сфер суспільного життя. Соціальний супровід здобувачів вищої освіти з інвалідністю розпочинається на етапі вступу до ЗВО. Для цього може створюватись спеціальний навчально-реабілітаційний підрозділ закладу вищої освіти<sup>246</sup>. Тоді з'ясовується стан підготовленості до навчання, потреби і особливості майбутнього здобувача вищої освіти, складається програма соціального патронажу і визначаються її виконавці.

Специфіку соціального супроводу значною мірою визначає характер захворювання. Наприклад, здобувачам вищої освіти із сенсорними вадами може бути важко переміщатися ЗВО, знаходити потрібні аудиторії та службові приміщення, отримувати необхідну інформацію. Їм для ознайомлення з територією та приміщеннями ЗВО потрібна допомога тьютора-консультанта з орієнтування. Такі тренування, особливо для незрячих здобувачів вищої освіти та тих, хто пересувається на візках, повинні проводитись до початку занять, оскільки пізніше це буде ускладнюватися через брак часу та велику кількість людей на території ЗВО.

Мета цього напрямку супроводу – створення в освітньому середовищі ЗВО рівних умов та взаємодопомоги, виявлення і аналіз

---

<sup>246</sup> Подпужников, П.М., Нікітенко, О.М., & Овченко, А.С. (Упорядн.). (2023). *Методичні рекомендації з навчання осіб з особливими освітніми потребами для викладачів Харківського національного університету радіоелектроніки*. (Електронне видання). ХНУРЕ. [https://nure.ua/wp-content/uploads/2023/metodychni\\_rekomendatsii\\_z\\_navchannia\\_osib\\_z\\_osoblyvyymi\\_osvitnimy\\_potrebamy.pdf](https://nure.ua/wp-content/uploads/2023/metodychni_rekomendatsii_z_navchannia_osib_z_osoblyvyymi_osvitnimy_potrebamy.pdf)

соціальних проблем студентства, налагодження зв'язків із органами соціального захисту людей з інвалідністю, подолання соціальної ізоляції здобувачів вищої освіти.

Важливою складовою соціального супроводу є залучення здобувачів вищої освіти з інвалідністю до активної участі в громадському житті ЗВО, визнання їх рівними серед рівних, зокрема обрання здобувачів вищої освіти з інвалідністю до органів студентського самоврядування, профспілкового комітету, залучення старшокурсників до тьюторської діяльності. Залучення до системної позааудиторної роботи органів студентського самоврядування сприяє самоактивізації здобувачів вищої освіти з інвалідністю<sup>247</sup>.

**Фізкультурно-спортивний супровід** – залучає здобувачів освіти з інвалідністю до активних занять фізичною культурою та окремими видами спорту, участі у змаганнях різного рівня та параолімпійському русі. Він сприяє зміцненню мотивації до здорового способу життя, покращенню психофізичного стану зазначених здобувачів освіти та підвищенню їхньої інтелектуальної працездатності.

У межах фізкультурно-спортивного супроводу слід враховувати індивідуальні особливості здобувачів вищої освіти з інвалідністю відповідно до нозологій. Так, нечуючим здобувачам освіти рекомендуються такі види спорту, як аеробіка, плавання, волейбол, баскетбол, бадмінтон, теніс, футбол, хокей, вільна та греко-римська боротьба, дзюдо, шашки і шахи. Здобувачам освіти із порушеннями зору пропонується аеробіка, плавання, дзюдо, вільна та греко-римська боротьба, легка атлетика, шашки та шахи. Здобувачі освіти з ушкодженнями опорно-рухового апарату можуть займатися бадмінтоном, баскетболом на візках, волейболом сидячи, тенісом, аеробікою, плаванням, шашками та шахами.

**Професійна адаптація та реабілітація** здійснюється шляхом надання здобувачам вищої освіти з інвалідністю можливості здобути професійну спеціальність, залучення їх до роботи в студентських навчально-науково-виробничих підрозділах, участі у студентському науковому товаристві та наукових гуртках, проходження виробничої практики, навчання у центрі розвитку

---

<sup>247</sup> Базиленко, А., Бояршинова, К., Гребенюк, А., Давиденко, Г., Іванова, І., Коротєєва, А., Литовченко, О., Маркуця, С., Таланчук, І., & Туровець, Г. (2020). *Соціалізація молоді з особливими освітніми потребами: кращі практики: метод. посіб.* (А. К. Базиленко, Ред.) Київ: Талком. 37-38.

кар'єри та підприємництва, а також надання допомоги у працевлаштуванні.

Обов'язковим компонентом у реалізації незалежного навчання є підготовка викладачів до роботи зі здобувачами вищої освіти з інвалідністю. Вона може здійснюватись шляхом проведення різноманітних заходів, під час яких розглядаються особливості різних нозологій та можливі форми підтримки здобувачів вищої освіти з інвалідністю у навчанні. Отже, наступним важливим аспектом організації освітнього процесу в інклюзивному середовищі є диференційоване викладання, яке дозволяє ефективно враховувати індивідуальні освітні потреби кожного здобувача вищої освіти з інвалідністю.

### **5.3. Технологія диференційованого викладання: інноваційний інструментарій у професійній діяльності науково-педагогічних працівників**

Трансформаційні процеси у сфері вищої освіти зумовлюють необхідність опанування науково-педагогічними працівниками інноваційних технологій, здатних забезпечити ефективне навчання здобувачів освіти з різноманітними освітніми потребами. Одним із найдієвіших інструментів професійної діяльності викладача в інклюзивному освітньому середовищі є технологія диференційованого викладання (далі – ДВ), яка дозволяє всеохопно враховувати індивідуальні можливості та потреби кожного здобувача освіти. Ця технологія не лише відповідає принципам інклюзивної освіти, а й становить важливу складову професійної компетентності сучасного викладача, оскільки орієнтує на усвідомлене проєктування освітнього процесу з урахуванням поліморфності навчального колективу. Опанування диференційованого викладання відкриває перед науково-педагогічними працівниками нові можливості для професійного зростання, формування гнучкого педагогічного мислення та реалізації особистісно-орієнтованого підходу, що є запорукою якісної освіти для всіх категорій здобувачів.

Сучасні заклади вищої освіти мають бути здатними приймати та задовольняти особливі освітні потреби всіх здобувачів освіти, тобто бути інклюзивними. Здобувачі освіти з різноманітними освітніми потребами спроможні ефективно навчатися у

сприятливому середовищі, де ці потреби враховуються усіма викладачами, які працюють з ними. Для цього викладачам потрібно:

- ✓ бути готовими приймати всю поліморфність навчального колективу;
- ✓ володіти навичками організації освітнього процесу для різних здобувачів освіти в межах однієї навчальної групи;
- ✓ прагнути підтримувати кожного здобувача освіти для досягнення ним більш високого рівня та забезпечувати йому успіх у навчанні<sup>248, 249</sup>.

В інклюзивному середовищі сучасних ЗВО використовуються різноманітні технології, що враховують індивідуальні особливості здобувачів освіти.

Зважаючи на це, технології навчання в інклюзивному освітньому середовищі мають бути придатні та ефективні для задоволення різноманітних освітніх потреб усіх здобувачів освіти, а одна з найдієвіших технологій – диференційоване викладання.

**Диференційоване викладання** – це концептуальний підхід і технологія планування та реалізації курикулуму й освітнього процесу, що ґрунтується на розумінні важливих відмінностей між здобувачами освіти<sup>250</sup>.

ДВ фокусується переважно на методах і прийомах роботи на занятті (як педагога, так і здобувачів освіти), що забезпечують оптимальний та результативний освітній процес, ураховують відмінності різноманітного колективу здобувачів освіти, а також дають змогу належним чином засвоїти визначені курикулумом стандарти<sup>251</sup>.

Диференційоване викладання передбачає визнання того, що всі здобувачі освіти є різними. Воно вимагає виявлення цих

---

<sup>248</sup> Tomlinson, C. (1995). Deciding to Differentiate Instruction in Middle School: One School's Journey. *Gifted Child Quarterly*, 39 (2), 77–87. DOI: <https://doi.org/10.1177/001698629503900204>

<sup>249</sup> Tomlinson, C. (1996). Good teaching for one and all: Does gifted education have an instructional identity? *Journal for the Education of the Gifted*, 20, 155–174.

<sup>250</sup> Колупаєва, А.А., & Таранченко, О.М. (2019). *Навчання дітей з особливими освітніми потребами в інклюзивному середовищі: Навчально-методичний посібник*. Харків: Вид-во «Ранок». 28.

<sup>251</sup> Loreman, T., Deppeler, J.M., & Harvey, D.H.P. (2005). *Inclusive education: A practical guide to supporting diversity in the classroom*. Sydney: Allen & Unwin.

відмінностей, створення відповідного освітнього середовища та організації освітнього процесу таким чином, щоб забезпечити ефективний навчальний досвід для кожного здобувача освіти. Практика диференційованого викладання має гарантувати доступність освітньої програми для здобувачів освіти з особливими освітніми потребами, надання необхідної підтримки, успішне засвоєння змісту навчання та досягнення максимально можливих результатів для кожного з них.

Основу технології диференційованого викладання складають чотири головні принципи і сім базових положень, відображені у табл. 5.1.

Таблиця 5.1

**Головні принципи та базові положення  
технології диференційованого викладання<sup>252</sup>**

| <b>Принципи<br/>диференціації<br/>освітнього процесу</b>                                                                                                                                                                                                                                                 | <b>Базові положення</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1. Зосередження на головних поняттях, ідеях, вміннях у кожному предметному напрямі.</p> <p>2. Урахування індивідуальних відмінностей здобувачів освіти.</p> <p>3. Поєднання оцінювання та викладання.</p> <p>4. Постійна адаптація змісту, процесу (методів і форм роботи) та продукту навчальної</p> | <p>1. Між здобувачами освіти однієї вікової групи існують суттєві відмінності в таких аспектах, як їхні життєві обставини, досвід, готовність до навчання тощо.</p> <p>2. Ці відмінності впливатимуть на зміст і темп викладання.</p> <p>3. Здобувачі освіти навчаються активніше, якщо їх підтримувати та спонукати докладати зусиль для досягнення результату (вищого за той, на який вони могли б розраховувати, працюючи самостійно).</p> <p>4. Навчальна діяльність стає ефективнішою, коли знання, вміння, навички, компетентності загалом, що їх здобувачі освіти опановують у процесі навчання, пов'язані з їхнім реальністю.</p> <p>5. Ефективність навчання підвищується</p> |

<sup>252</sup> Колупаєва, А.А., & Таранченко, О.М. (2019). *Навчання дітей з особливими освітніми потребами в інклюзивному середовищі: Навчально-методичний посібник*. Харків: Вид-во «Ранок». 30.

|                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| діяльності (результату) відповідно до рівня попередніх знань здобувача освіти, міри сформованості його критичного мислення та способу демонстрації набутих знань, умінь і навичок, особливостей розвитку тощо. | внаслідок використання автентичних завдань і форм роботи.<br>6. Здобувачі освіти навчаються ефективніше, коли відчувають, що їх цінують і поважають у колективі закладу освіти.<br>7. Головна мета освіти полягає в тому, аби виявити й розвинути здібності кожного здобувача освіти. |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Зважаючи на зазначене вище, в освітньо-науковому дискурсі дослідниками обгрунтовано підходи щодо диференційованого викладання (рис. 5.3).

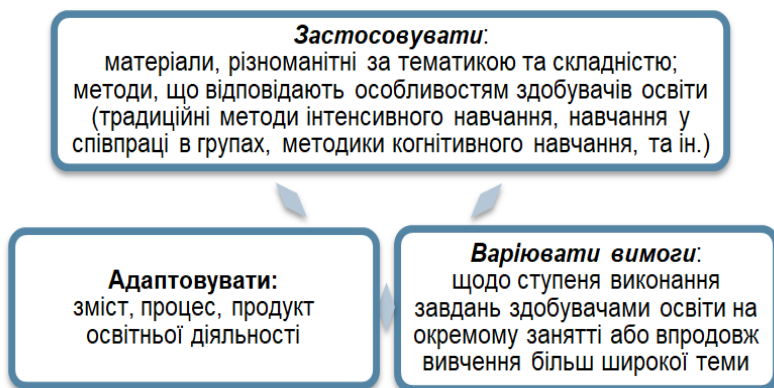


Рис. 5.3. Підходи у диференційованому викладанні.

*Джерело:* складено на основі опрацювання методичного доробку<sup>253</sup>.

У технології ДВ центральне місце займає індивідуальна

<sup>253</sup> Колупаєва, А.А., & Таранченко, О.М. (2019). *Навчання дітей з особливими освітніми потребами в інклюзивному середовищі: Навчально-методичний посібник*. Харків: Вид-во «Ранок». 31.

навчальна діяльність здобувача освіти. У цьому випадку можливо задовольняти індивідуальні потреби, інтереси, розвивати сильні сторони здобувачів освіти безпосередньо в освітньому процесі.

ДВ орієнтує на врахування в освітньому процесі певних характеристик здобувачів освіти (рис. 5.4).

- Рівень підготовленості – через варіювання темпу навчання та міри складності матеріалу; заклади освіти мають визнавати і враховувати різноманітні потреби своїх здобувачів освіти, узгоджуючи різні види й темпи навчання.

- Індивідуальні стилі навчання – через організацію різноманітних видів діяльності, для того щоб здобувачі освіти отримували та опрацьовували інформацію в різні способи і на різних рівнях.

- Інтереси – через опертя на зацікавлення, бажання здобувача освіти опанувати певну тему чи виробити конкретне вміння.

*Рис. 5.4. Характеристики здобувачів освіти, які необхідно враховувати при диференційованому навчанні*

Ці аспекти враховуються при плануванні й проведенні навчальних занять, а також під час адаптації змісту, методів, очікуваних результатів освітньої діяльності для окремого розділу програми або теми заняття. Сутність диференційованого навчання відображено на рисунку 5.5.

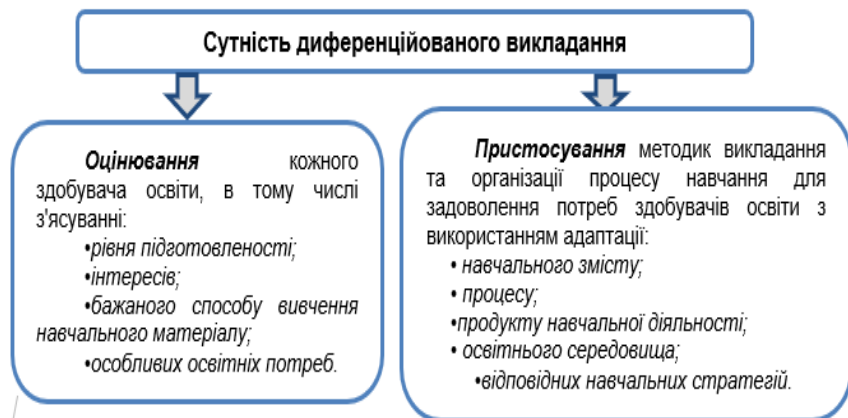
У диференційованому викладанні активно застосовуються *адаптації та модифікації*. **Адаптації** коригують спосіб навчання, не змінюючи при цьому зміст і рівень складності навчальних матеріалів чи завдань.

Модифікації змінюють як спосіб навчання, так і зміст та рівень складності (повноту) навчальних матеріалів чи завдань.

Адаптації в освітньому процесі забезпечують якість навчання та рівні можливості для всіх здобувачів освіти у доступі до різних видів діяльності в інклюзивному освітньому середовищі. Адаптація застосовується у таких аспектах:

**Освітнє середовище** – зміни в організації та облаштуванні навчальної аудиторії, розміщенні робочих місць здобувачів освіти,

формуванні навчальних груп тощо.



*Рис. 5.5. Сутність диференційованого викладання*

*Джерело: складено на основі<sup>254</sup>.*

*Освітній процес* – використання різноманітних методів навчання, корекції проведення навчальних занять, надання адаптованих навчальних матеріалів тощо.

*Навчальні матеріали* – пристосування навчальних матеріалів до індивідуальних потреб здобувачів освіти.

Окрім адаптацій, у процесі диференційованого викладання іноді виникає необхідність у проведенні **модифікацій**. Модифікації визначаються на рівні змісту навчання і здійснюються шляхом:

Скорочення змісту навчального матеріалу – участь лише в окремих видах діяльності, виконання певних завдань або опанування частини (обов'язкової) освітньої програми.

Зниження рівня вимог – засвоєння частини матеріалу, виконання завдань у зміненому темпі або обсязі, можливість диктування розв'язання задачі асистенту викладача тощо.

Особливості проектування та реалізації освітнього процесу в інклюзивному освітньому середовищі значною мірою залежать від

<sup>254</sup> Колупаєва, А.А., & Таранченко, О.М. (2019). *Навчання дітей з особливими освітніми потребами в інклюзивному середовищі: Навчально-методичний посібник*. Харків: Вид-во «Ранок». 39.

професійної майстерності викладача, його усвідомлення інклюзивних підходів до навчання та опанування технології диференційованого викладання. Тому викладачеві вищої школи доцільно враховувати такі аспекти:

☑ Викладач як ключовий суб'єкт освітнього процесу у проєктуванні та реалізації диференційованого викладання має зосередити увагу на розумінні характеру навчальної діяльності здобувачів освіти, особливостях їхньої поведінки, прагненні забезпечити високий рівень освітнього процесу та готовності до безперервного професійного і особистісного розвитку. Навчаючи здобувачів з особливими освітніми потребами, передусім необхідно усвідомлювати їхні сильні сторони та опиратися на них у процесі навчання. При цьому викладачеві слід критично оцінювати власні знання та рівень професійної майстерності для ефективного застосування інклюзивних методик.

☑ Диференційоване викладання спрямоване на забезпечення якісного опанування змісту навчання здобувачами освіти. Змістовне наповнення занять визначається двома чинниками: з одного боку – вимогами освітньої програми, з іншого – інтересами, здібностями та індивідуальними особливостями здобувачів освіти. Викладачеві необхідно на основі освітньої програми виділити найважливіші складові змісту та ключові ідеї, які мають бути засвоєні здобувачами освіти під час вивчення навчального курсу. Важливо визначити чинники, що впливають на навчальні результати, зокрема ті, що формують характер індивідуального навчального досвіду. Також слід оцінити обсяг наявних знань і виявити прогалини у засвоєних раніше складових матеріалу, які можуть вплинути на подальше навчання. На основі узагальненої інформації обираються оптимальні методи та форми роботи, що забезпечують ефективність диференційованого навчання.

☑ Диференційоване викладання, спираючись на особистісно-орієнтований підхід, спонукає викладачів ЗВО будувати освітній процес з урахуванням індивідуальних особливостей кожного здобувача освіти. Під час оцінювання навчальної групи та окремого здобувача освіти викладачу необхідно визначити рівень підготовленості, інтереси, стиль навчання, стилі мислення, сильні сторони та потреби здобувачів

освіти. Важливо оцінити, на якому етапі навчання вони перебувають: засвоєння матеріалу (від початкового до просунутого рівня), володіння ним, утримування в пам'яті або узагальнення знань. При виборі форм і методів навчання слід враховувати стать, етнічну приналежність, освітні потреби, можливості здобувачів освіти. Отримані дані використовуються для організації навчальних груп: групи з навчальною метою (формуються залежно від рівня успішності або складності навчального матеріалу, що дозволяє активізувати пізнавальну діяльність здобувачів освіти); групи з організаційною метою (враховують динаміку міжособистісних стосунків у навчальному колективі, тобто наскільки ефективно здобувачі освіти взаємодіють при спільному розв'язанні завдань). Таке групування сприяє підвищенню ефективності навчання та підтримує індивідуальні освітні потреби здобувачів освіти.

✓ Планування навчальних занять у рамках диференційованого викладання передбачає добір оптимальних методів, форм роботи та видів діяльності, що сприятимуть ефективному засвоєнню навчального матеріалу. Важливо забезпечити можливість опрацювання матеріалу на різних рівнях складності та визначити, які форми роботи найкраще відповідають можливостям окремих здобувачів освіти. Викладач має надати здобувачам освіти можливість долучатися до освітнього процесу на різному рівні відповідно до їхніх здібностей, працювати всією навчальною групою, у малих групах або індивідуально, застосовувати методики кооперативного навчання. Під час занять здобувачі освіти повинні постійно отримувати зворотний зв'язок у прийнятній для кожного формі. Зворотний зв'язок слід давати одразу, використовуючи позитивні та нейтральні коментарі, а також конструктивні зауваження коригувального характеру. Методики опитування мають адаптуватися до різних типів здобувачів освіти: запитання можуть різнитися залежно від стилю навчання (конвергентного чи дивергентного) або рівня підготовки (високого чи низького). Для задоволення різноманітних освітніх потреб здобувачів освіти з інвалідністю також застосовуються технічні засоби, доступні підручники та наочні матеріали для практичних маніпуляцій. Необхідно подбати про належну організацію фізичного простору та створення позитивної психологічної атмосфери на занятті, акцентуючи увагу на успіхах («кроках уперед»), а не на помилках чи неприйнятній поведінці, що суттєво впливає на

ефективність навчання.

✓ Оцінювання є невід'ємною складовою диференційованого викладання. Ефективність освітнього процесу значною мірою залежить від регулярного моніторингу прогресу навчання здобувачів освіти. Для цього застосовуються методики формального та неформального оцінювання до, під час і після навчання. Початкове (діагностичне) оцінювання проводиться на початку вивчення теми для з'ясування інтересів, стилів мислення та рівня підготовленості здобувачів освіти до опанування певного навчального матеріалу чи навички. Використовуються прості контрольні запитання, інтерв'ю, анкетування, опитування та спостереження. Поточне (формувальне) оцінювання здійснюється паралельно з навчанням. Для цього застосовуються короткі тести, аналізуються індивідуальні нотатки та зразки робіт здобувачів освіти. Підсумкове оцінювання відбувається після завершення певного навчального періоду та дозволяє виміряти результати навчання здобувачів освіти. Для цього використовуються контрольні роботи, тести, проекти, портфоліо та стандартизоване оцінювання навчальних досягнень. Результати оцінювання дозволяють викладачу своєчасно коригувати освітній процес. Систему оцінювання слід формувати та реалізовувати за участі здобувачів освіти, які також можуть збирати й використовувати інформацію про результати власного навчання.

***Поради для викладачів закладів вищої освіти щодо якісної організації освітнього процесу в інклюзивному середовищі:***

- ✓ здійснювати моніторинг індивідуальних особливостей, потреб здобувачів освіти;
- ✓ аналізувати навчальну діяльність як окремих здобувачів освіти, так і групи загалом;
- ✓ відстежувати й фіксувати початковий рівень підготовленості та динаміку індивідуального й групового прогресу;
- ✓ організовувати можливості здобуття навчального досвіду з урахуванням особливих освітніх потреб;
- ✓ заздалегідь передбачати можливі труднощі під час виконання завдань і структурувати навчальну діяльність так, щоб запобігати чи мінімізувати їх;
- ✓ варіювати види та умови діяльності, щоб краще пізнати здобувачів освіти та допомогти їм розкрити свій потенціал;

- ✓ групувати навчальний матеріал навколо ключових понять, ідей і навичок;
- ✓ забезпечувати різноманіття та доступність навчальних матеріалів;
- ✓ планувати альтернативні шляхи досягнення навчальних цілей;
- ✓ раціонально організовувати простір і навчальні матеріали;
- ✓ чітко формулювати вказівки та завдання;
- ✓ продумувати розподіл часу й гнучко його коригувати залежно від ситуації;
- ✓ делегувати здобувачам освіти частину відповідальності за процес навчання, попередньо переконавшись у їхній готовності;
- ✓ створювати ситуації успіху, що мотивують до подальших досягнень;
- ✓ надавати здобувачам освіти право голосу у прийнятті рішень, пов'язаних із навчанням;
- ✓ формувати в навчальній групі атмосферу співпраці, відчуття спільноти.

Диференційоване викладання є ефективною технологією та інструментом інклюзивної освіти, що забезпечує врахування індивідуальних потреб, розвиток сильних сторін здобувачів, проектування та реалізацію гнучких освітніх траєкторій, оптимізацію оцінювання, підвищення якості навчання тощо. Водночас безперервний професійний розвиток викладачів у контексті диференційованого викладання є визначальним чинником їхньої готовності до якісної роботи в інклюзивному середовищі закладів вищої освіти. Постійне вдосконалення педагогічної майстерності, розширення методичного інструментарію, удосконалення професійної компетентності науково-педагогічних працівників як суб'єктів освітньої взаємодії дозволяють підтримувати різноманітність здобувачів освіти, забезпечувати результативність навчання для кожного, формувати атмосферу співпраці тощо.

Наступним етапом у формуванні інклюзивного освітнього середовища є врахування особливостей організації освітнього процесу для здобувачів освіти з інвалідністю відповідно до їхніх нозологій. Для цього можна використовувати, зокрема, чек-листи (додаток 3).

Чек-листи – це структуровані переліки завдань, критеріїв або

етапів, що допомагають підтримувати контроль, системність та запобігати пропуску важливих деталей. Вони можуть бути представлені у паперовому, цифровому чи інтерактивному форматах<sup>255</sup>. Використання чек-листів дозволяє систематизувати роботу, зменшити ризик помилок, відстежувати виконання процесів. Такий інструмент економить час, знижує когнітивне навантаження та виступає практичним керівництвом для виконання завдань з максимальною ефективністю. Чек-листи можуть застосовуватися як для самомотивації, так і для організації командної роботи. Додатково можливе тестування різних форматів<sup>256</sup>, щоб визначити оптимальний варіант використання цієї технології у конкретному освітньому контексті.

#### **5.4. Дорожня карта підвищення кваліфікації викладачів: можливості для вдосконалення іклюдивного освітнього середовища ЗВО**

Сучасна вища освіта України переживає період трансформаційних змін, спрямованих на гуманізацію освітнього процесу, забезпечення рівного доступу до якісної освіти для всіх категорій здобувачів. Якісна вища освіта передбачає її доступність і для студентів з особливими потребами та інвалідністю<sup>257</sup>. Іклюдивна освіта як інноваційна парадигма актуалізує необхідність переосмислення професійних компетентностей науково-педагогічних працівників і вимагає системного підходу до їхньої підготовки.

Іклюдія в закладах вищої освіти – це й відповідь на виклики сучасності, й стратегічний напрям розвитку. Водночас практична

---

<sup>255</sup> Аніщенко, О.В., Котун, К.В., & Купальний, В.Ю. (2024). Цифрові освітні ресурси як засіб забезпечення ефективності змішаного навчання. *Вісник Кафедри ЮНЕСКО «Неперервна професійна освіта XXI століття»*. 10, 57–72. URL: [https://doi.org/10.35387/ucj.2\(10\).2024.0005](https://doi.org/10.35387/ucj.2(10).2024.0005)

<sup>256</sup> Сомова, О. (2024). Що таке чек-лист? Призначення, застосування та 10 правил створення ефективного чек-листа. URL: <https://web-promo.ua/ua/blog/chto-takoe-chek-list-naznachenie-primenenie-i-10-pravil-sozdaniya-effektivnogo-chek-lista/>

<sup>257</sup> Lopatina, H., Tsybuliak, N., Popova, A., Hurenko, O., & Suchikova, Y. (2023). Inclusive education in higher education institution: Are Ukrainian faculty members' ready for it? *Research in Education*, 118(1), 49-72. DOI: <https://doi.org/10.1177/00345237231207721>

реалізація інклюзивних принципів у вищій школі стикається з численними бар'єрами: від недостатньої обізнаності викладачів про особливості роботи зі студентами з особливими освітніми потребами до відсутності системної інституційної підтримки. У цьому контексті актуалізується потреба у створенні дієвого інструменту професійного розвитку викладачів – *дорожньої карти*, що забезпечить послідовне формування інклюзивної компетентності. Як свідчить дослідження<sup>258</sup>, інклюзивна компетентність викладачів ЗВО – це складова їх професійної компетентності, яка «дозволяє ... ефективно здійснювати професійні функції у сфері вищої інклюзивної освіти з урахуванням індивідуальних потреб студентів з особливими освітніми потребами з різними нозологіями, а також створювати умови інтеграції, соціалізації та всебічного розвитку осіб з інвалідністю в освітньому середовищі закладів вищої освіти».

Запропонована дорожня карта є результатом аналізу міжнародного досвіду, вивчення потреб закладів вищої освіти в Україні, узагальнення кращих практик корекційної андрагогіки<sup>259</sup>, інклюзивної педагогіки. Вона розроблена як гнучкий, адаптивний інструмент, що поєднує аналітичні, методологічні, практичні та організаційні складники. Карта відображає логіку поступового формування інклюзивної компетентності викладачів – від усвідомлення потреб і викликів до інтеграції інклюзивних практик у діяльність університету та їхнього постійного вдосконалення. Такий підхід забезпечує не лише професійне зростання педагогів, а й створення цілісної інституційної культури інклюзії, що відпо відає сучасним європейським освітнім стандартам і суспільним очікуванням.

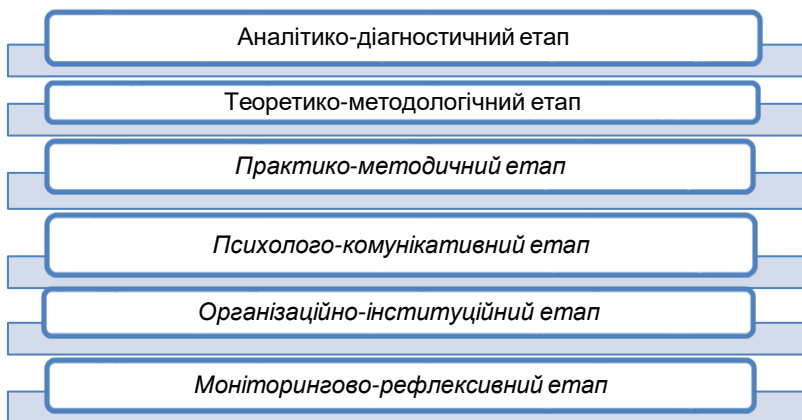
**Деталізуємо *дорожню карту підвищення кваліфікації викладачів закладів вищої освіти для ефективної роботи в інклюзивному освітньому просторі*. Вона структурована за**

---

<sup>258</sup> Пугач, В.М., Дембіцька, С.В., Кобилянський, О.В., & Кобилянська, І.М. (2025). Формування інклюзивної компетентності викладачів закладів вищої освіти як наукова проблема. *Наукові записки Серія: Педагогічні науки*, 217, 48-54. (Центральноукраїнський державний педагогічний університет імені Володимира Винниченка). URL: <https://doi.org/10.36550/2415-7988-2025-1-217-48-54>

<sup>259</sup> Шевцов, А.Г. (б. д.). Корекційна андрагогіка як теоретична основа організації професійної освіти студентів з інвалідністю. URL: <https://ap.uu.edu.ua/upload/publicationpdf/6170580e3affe94f068201f69a6f295c.pdf>

етапами (рис. 5.2) із виокремленням чітких завдань, інструментів, прогнозованих результатів.



*Рис. 5.2. Етапи впровадження дорожньої карти підвищення кваліфікації викладачі ЗВО для ефективної роботи в інклюзивному освітньому просторі*

### **1. Аналітико-діагностичний етап**

*Мета:* виявлення потреб викладачів і студентів, визначення рівня готовності до інклюзивної практики.

- ✓ Проведення опитувань і фокус-груп серед викладачів і студентів.

- ✓ Аналіз нормативно-правової бази (Закон України «Про освіту», «Про вищу освіту», Указ Президента України «Про забезпечення створення безбар'єрного простору в Україні», Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю тощо).

- ✓ Визначення ключових бар'єрів (фізичних, психологічних, методичних).

*Результат:* карта потреб і викликів, які слід врахувати у програми підвищення кваліфікації.

### **2. Теоретико-методологічний етап**

*Мета:* формування базових знань про інклюзію.

- ✓ Ознайомлення з концепціями інклюзивної освіти, принципами рівності та недискримінації.

- ✓ Вивчення міжнародних практик (UNESCO, European Agency for Special Needs and Inclusive Education).

✓ Формування уявлення про універсальний дизайн навчання.

*Результат:* викладачі володіють теоретичними основами інклюзивної педагогіки, андрагогіки.

### **3. Практико-методичний етап**

*Мета:* розвиток практичних умінь і навичок.

✓ Тренінги з адаптації навчальних програм і силабусів.  
✓ Розробка індивідуальних програм професійного зростання викладачів, а також індивідуальних освітніх траєкторій для студентів з особливими освітніми потребами.

✓ Використання цифрових інструментів доступності (екрани-зчитувачі, субтитрування, адаптивні платформи).

✓ Моделювання інклюзивних ситуацій (case study, рольові ігри).

Результат: викладачі здатні адаптувати зміст, методи та оцінювання до потреб різних категорій студентів.

### **4. Психолого-комунікативний етап**

*Мета:* розвиток емпатії, толерантності та комунікативної компетентності.

- ✓ Тренінги з ненасильницької комунікації.
- ✓ Робота з упередженнями та стереотипами.
- ✓ Навчання методам психологічної підтримки студентів.
- ✓ Співпраця з асистентами викладача, тьюторами.

Результат: викладачі створюють безпечне, «підтримувальне» середовище.

### **5. Організаційно-інституційний етап**

*Мета:* інтеграція інклюзивних практик у систему ЗВО.

- ✓ Розробка внутрішніх політик інклюзії.
- ✓ Створення центрів підтримки студентів з особливими освітніми потребами.
- ✓ Підготовка методичних рекомендацій і збірників кейсів.
- ✓ Налагодження партнерства з громадськими організаціями та міжнародними фондами.

*Результат:* інклюзивна політика стає частиною стратегії університету.

### **6. Моніторингово-рефлексивний етап**

*Мета:* оцінка ефективності та постійне вдосконалення.

- ✓ Регулярний моніторинг якості інклюзивних практик.
- ✓ Зворотний зв'язок від студентів і викладачів.

- ✓ Публікація результатів, поширення успішних практик.
- ✓ Розробка системи безперервного професійного розвитку.

*Результат:* сталий розвиток інклюзивної культури у ЗВО.

З-поміж **очікуваних результатів реалізації дорожньої карти** доцільно виокремити такі: викладачі володіють *інклюзивною компетентністю* (знання, уміння, цінності); студенти з особливими освітніми потребами отримують *рівний доступ* до якісної освіти; ЗВО формує *інституційну культуру інклюзії*; підвищується *міжнародна конкурентоспроможність* університету.

З позицій прогностичності дослідження увиразнимо можливі **результати впровадження дорожньої карти** як інноваційної практики:

*Професійний розвиток:* викладачі оволодівають новими методиками (універсальний дизайн навчання, адаптивні технології, диференційоване оцінювання), що підвищує конкурентоспроможність на ринку освітніх послуг.

*Особистісне зростання:* відбувається трансформація ціннісних установок, розвиток емоційного інтелекту, формування інклюзивної свідомості, що збагачує особистість викладача й виходить за межі професійної діяльності.

*Інституційна інновація:* ЗВО отримує конкурентні переваги через формування репутації соціально відповідального, інклюзивного університету європейського зразка.

*Соціальний вплив:* забезпечується реальна доступність вищої освіти для студентів з особливими потребами, що відповідає принципам соціальної справедливості та сталого розвитку суспільства. Досвід підготовки викладачів до інклюзивної практики може бути екстрапольований на інші ініціативи у сучасній вищій освіті. Модель дорожньої карти є своєрідною інновацією, що увиразнює ефективність системного, етапного, практико-орієнтованого підходу до професійного та особистісного розвитку науково-педагогічних працівників, що може бути використаний різними університетами з урахуванням їхньої специфіки, ресурсних можливостей і стратегічних пріоритетів.

Нам імпонують висновки науковців<sup>260</sup>. про те, що «однією зі

---

<sup>260</sup> Lopatina, H., Tsybuliak, N., Popova, A., Hurenko, O., & Suchikova, Y. (2023). Inclusive education in higher education institution: Are Ukrainian faculty members'

складових успішного впровадження інклюзивної освіти у ВНЗ є безперервне навчання викладачів та чітка політика ЗВО з цього питання». Така підтримка розвитку професіоналізму викладачів втілюється в інвестуванні в їхнє професійне зростання як внесок у розвиток студентів, конкурентоспроможність ЗВО, розвиток інклюзивної культури університетів, майбутнє інклюзивного суспільства та освіти.

### **5.5. Міжнародні проєкти Erasmus+: підтримка інклюзивних практик у професійній діяльності викладачів**

Сучасний етап розвитку вищої освіти характеризується переосмисленням підходів до забезпечення рівного доступу всіх категорій здобувачів освіти до якісного навчання. Це переосмислення відбувається під впливом міжнародних зобов'язань (як-от Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю<sup>261</sup>) та європейських освітніх стратегій. В ініціативах Erasmus+ інклюзія та різноманітність визначаються як горизонтальні пріоритети, що мають реалізовуватися в усіх напрямках діяльності.

Програма Erasmus+, яка є найвідомішою та найуспішнішою ініціативою ЄС, офіційно відкрита понад 38 років тому, підтримала мільйони здобувачів освіти, викладачів і молодіжних працівників по всій Європі<sup>262</sup>. В ініціативах Erasmus+ інклюзія та різноманітність визначаються як горизонтальні пріоритети, що мають реалізовуватися в усіх напрямках діяльності.

Проєкти Erasmus+ з розбудови потенціалу у сфері вищої освіти (Capacity Building in Higher Education, CBHE) спрямовані на сприяння інклюзивній освіті, рівності та недискримінації у країнах-партнерах, зокрема в Україні. За результатами попередніх етапів

---

ready for it? *Research in Education*, 118(1), 49-72. DOI: <https://doi.org/10.1177/00345237231207721>

<sup>261</sup> Організація Об'єднаних Націй. (2006). *Конвенція про права осіб з інвалідністю*. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>

<sup>262</sup> Представництво ЄС в Україні та Національний Еразмус+ офіс в Україні (2025). Програма ЄС Еразмус+: 38 років трансформації у сферах освіти, професійного розвитку, молоді та спорту в Європі. Erasmus Plus Ukraine. URL: <https://erasmusplus.org.ua/news/programa-yes-erazmus-38-rokiv-transformacziyi-u-sferah-osvity-profesijnogo-rozvytku-molodi-ta-sportu-v-yevropi/>

реалізації програми (2014-2020) було виявлено значну кількість практик, які демонструють, як інноваційні освітні простори та поєднання формального, неформального та інформального навчання можуть створювати стимулююче середовище як для здобувачів освіти, так і для особистісно-професійного розвитку викладачів вищої школи.

Особлива увага у рамках цих проєктів приділяється двом ключовим напрямом, критично важливим для інклюзивного середовища закладів вищої освіти (ЗВО):

1. *Цифрова трансформація інклюзивної освіти*. Підвищення якості та інклюзивності освіти через цифрові технології, формування цифрових компетентностей та подолання цифрового розриву є стратегічним пріоритетом для ЄС. Впровадження дистанційних та змішаних форматів є потужним інструментом для забезпечення доступності.

2. *Кадрове, організаційно-інституційне забезпечення інклюзивного навчання*. Підготовка викладачів для інклюзії є пріоритетом, із фокусом на їхній постійний професійний розвиток. Інклюзивні підходи також передбачають впровадження інституційних механізмів підтримки, зокрема діяльність координаторів з інклюзії у закладах вищої освіти. Їхня роль полягає у підвищенні рівня обізнаності академічної спільноти, розробленні стратегій ефективної комунікації та забезпеченні належного супроводу здобувачів освіти.

Для ілюстрації механізмів реалізації зазначених пріоритетів у контексті української вищої освіти, зупинимось на аналізі конкретних проєктів Erasmus+ CBHE, що реалізуються протягом 2021–2025 років. Розгляд кожного проєкту здійснюється з акцентом на особливостях забезпечення інклюзії та складових особистісно-професійного розвитку викладачів, демонструючи, як міжнародна співпраця сприяє трансформації освітнього процесу в українських ЗВО.

Проєкт **INSIGHT: Інклюзивні методи навчання у вищій освіті** (INSIGHT: Inclusive teaching methods in higher education)<sup>263</sup>, що реалізується протягом 2024–2027 років, є яскравим прикладом системного впровадження інклюзивних практик у закладах вищої освіти України, повністю відповідаючи горизонтальному пріоритету

---

<sup>263</sup> INSIGHT Project. (2024). INSIGHT: Inclusive teachiNg methodS in hIGHer educaTion. European Union, Erasmus+ Programme. Project No. 2024-1-IT02-KA220-HED-000249106. URL: <https://insightprojecteu.org/>

Erasmus+ «Інклюзія та різноманітність». Важливо підкреслити, що ці стратегії можуть бути поширені та впроваджені в інших освітніх контекстах на європейському та світовому рівнях.

До складу партнерства входять сім університетів з різних країн: Університет Модени та Реджо-Емілія (Італія), Університет Ліннея (Швеція), Віденський університет економіки та бізнесу (Австрія), Університет Пабло де Олавіде (Іспанія), Подільський державний університет (Україна), Національний університет біоресурсів і природокористування України (Україна), Швейцарська вища професійна школа Італійського швейцарського університету (Швейцарія). Окрім університетів, до проекту залучені Європейська асоціація з питань дислексії (Бельгія), компанія SOS Dislessia (Італія), що працює в галузі дислексії, а також організації ECECE (Австрія) та Formodena (Італія), які спеціалізуються на організації та управлінні навчальними заходами. Така міжнародна конфігурація партнерства забезпечує обмін досвідом між країнами з різним рівнем розвитку інклюзивної освіти, що дозволяє українським університетам адаптувати найкращі європейські практики з урахуванням національного контексту.

Основна мета проекту полягає у визначенні та впровадженні інклюзивних стратегій викладання на університетському рівні, зокрема для підтримки здобувачів освіти зі специфічними труднощами навчання SpLD (Specific Learning Difficulties). SpLD — це термін, який використовується для опису групи розладів, що впливають на здатність людини отримувати, зберігати, обробляти або висловлювати інформацію. Ці труднощі є специфічними, оскільки вони зазвичай впливають на одну або кілька сфер навчання, але не пов'язані із загальним рівнем інтелекту. Приклади SpLD, згадані у контексті проекту INSIGHT: дислексія (Dyslexia) — труднощі з читанням і письмом. Також до SpLD можуть належати дисграфія (труднощі з письмом) і дискалькулія (труднощі з обробкою чисел і математичними операціями).

У контексті проекту INSIGHT (та інших інклюзивних ініціатив Erasmus+), фокус на SpLD є критично важливим, оскільки ці здобувачі освіти потребують спеціальних інклюзивних стратегій та адаптованих методів викладання.

Проект прагне усунути освітню диспропорцію, сприяючи розвитку інклюзивної культури та зменшенню упереджень. Ключовим методологічним підходом є орієнтація на принципи

універсального дизайну навчання (Universal Design for Learning, UDL). Цей підхід дозволяє створювати освітнє середовище, доступне для всіх категорій здобувачів освіти без необхідності подальших індивідуальних адаптацій, що закладає основу довгострокових інституційних змін.

Проект INSIGHT безпосередньо поєднує розбудову інклюзивної вищої освіти з професійним розвитком викладачів. Він передбачає:

- Активацію дослідницько-навчальних курсів з визначеного інклюзивного підходу до викладання, що дозволяє викладачам переосмислити свої методи викладання.

- Демонстрацію функціональності стратегій та інструментів, адаптованих для здобувачів освіти з SpLD, але корисних для підтримки процесів навчання та участі всіх здобувачів освіти.

- Розробку та поширення результатів через курс MOOC (Massive Open Online Course). Цей курс слугує інструментом для безперервного навчання викладачів, просуваючи доступність на європейському та неєвропейському рівнях.

Участь у проекті відкриває українським університетам - учасникам доступ до інноваційних європейських практик та сприяє їхній інтеграції в європейський освітній простір.

Реалізація проекту у 2024–2027 роках закладає основу довгострокових змін, уможливорюючи безперервний розвиток викладачів.

Проект **BOOST** (Bringing Opportunities and Organizational Success To Small Local Universities in Ukraine)<sup>264</sup>, що реалізовувався протягом 2023–2025 років, спрямований на посилення потенціалу українських регіональних університетів, але завдяки інтеграції цифрових та особистісно-орієнтованих методик, він стає важливим інструментом для розвитку інклюзивних практик.

Хоча основна увага проекту зосереджена на цифровій трансформації та інтернаціоналізації, цей напрям безпосередньо корелює з горизонтальним пріоритетом інклюзії:

- *Цифровізація як інклюзивний інструмент*: Проект сприяє впровадженню сучасних цифрових технологій та цифровізації

---

<sup>264</sup> BOOST Project. (2023). *Bringing Opportunities and Organizational Success To Small Local Universities in Ukraine*. Project No. 101083203. URL: <https://kogpa.edu.ua/en/2-uncategorised/1212-boost-project>

освітнього середовища. Це є критично важливим для забезпечення доступності навчання, оскільки дистанційні та змішані формати (наприклад, через Лабораторію змішаного навчання) є життєво необхідними інклюзивними підходами для здобувачів освіти з обмеженою мобільністю або тих, хто постраждав від війни.

– *Особистісно-орієнтоване навчання* (Learner-centered methodologies): Проєкт наголошує на застосуванні методологій та технік, орієнтованих на здобувачів освіти, що є фундаментальним принципом інклюзії. Це гарантує, що освітній процес враховує різноманітні потреби, а не фокусується виключно на стандартній формі.

BOOST прямо передбачає заходи, спрямовані на професійний розвиток українських викладачів та їхню підготовку до роботи в зміненому, більш інклюзивному середовищі:

– *Навчання цифровим та особистісно-орієнтованим методикам*: Викладачі проходять тренінги з використання цифрових навчальних інструментів і платформ, а також з організації особистісно-орієнтованого навчання (Learner-centered methodologies).

– *Міжнародний обмін досвідом*: Проєкт передбачає офлайн-тренінги у країнах ЄС (Естонія, Польща, Словенія), де українські викладачі мають змогу запозичити та адаптувати європейські практики, зокрема ті, що стосуються інклюзивних та цифрових освітніх моделей.

– *Розбудова потенціалу* (Capacity Building): Участь у BOOST дозволяє українським ЗВО та їхньому персоналу розвивати свій досвід і професійні компетенції та застосовувати їх у викладанні та наставництві.

Таким чином, BOOST використовує цифровізацію та модернізацію управління як важелі для підвищення організаційного потенціалу університетів для прийняття інклюзивних освітніх моделей.

Проєкт **DEFEP** (Дистанційна освіта майбутнього: кращі практики ЄС у відповідь на запити сучасних здобувачів вищої освіти та ринку праці)<sup>265</sup>, який розпочався після 2021 року, фокусується на

---

<sup>265</sup> National Erasmus+ Office in Ukraine. (2022). *DEFEP: Дистанційна освіта майбутнього: кращі практики ЄС у відповідь на запити сучасних здобувачів*

модернізації освітнього процесу в українських ЗВО через запровадження європейських стандартів дистанційного навчання.

Основна тема проєкту – дистанційна освіта – є невід'ємним елементом сучасної інклюзивної стратегії, особливо в українському контексті, що охоплений війною:

- *Забезпечення доступності*: Дистанційні та гібридні формати навчання є ключовими інклюзивними підходами, оскільки вони забезпечують рівний доступ до освіти для здобувачів освіти, які мають обмеження мобільності, перебувають на тимчасово окупованих територіях або є внутрішньо переміщеними особами.

- *Адаптація та гнучкість*: Впровадження кращих практик ЄС у дистанційній освіті означає засвоєння методик, які підтримують гнучкість та індивідуалізацію освітніх траєкторій, що є основою для ефективною інклюзії.

DEFER сприяє особистісно-професійному розвитку викладачів шляхом їхньої підготовки до роботи в інноваційному дистанційному та інклюзивному середовищі:

- *Формування цифрових компетентностей*: Проєкт передбачає навчання викладачів роботі з сучасними дистанційними платформами та інструментами, що відповідають європейським стандартам якості та доступності (як горизонтальним пріоритетам Erasmus+). Це відповідає стратегічному пріоритету ЄС — Цифровій трансформації інклюзивної освіти.

- *Переосмислення викладання*: Освоєння європейських практик дистанційного навчання вимагає від викладачів переходу до студентоцентричних та індивідуалізованих методик, які є більш ефективними для підтримки всіх категорій здобувачів освіти.

Таким чином, DEFER використовує цифрову трансформацію для підвищення якості та інклюзивності освіти та забезпечення кадрового забезпечення інклюзивного навчання через професійний розвиток викладачів.

Проєкт ***Foreign Language Teacher Training Capacity Development as a Way to Ukraine's Multilingual Education and European Integration***<sup>266</sup> (Розвиток потенціалу підготовки викладачів

---

вищої освіти та ринку праці. Project No. 101083143. URL: <https://erasmusplus.org.ua/projects/>

<sup>266</sup> National Erasmus+ Office in Ukraine. (n.d.). *Foreign Language Teacher Training Capacity Development as a Way to Ukraine's Multilingual Education and European Integration*. URL: <https://erasmusplus.org.ua/en/projects/foreign-language->

іноземних мов як шлях до багатомовної освіти та європейської інтеграції України), що був розпочатий до 2021 року, але продовжував активно реалізовуватись у зазначений період, є важливим для кадрового забезпечення освітніх реформ, включно з інклюзією.

Хоча основна увага проекту зосереджена на багатомовній освіті та інтернаціоналізації, він створює необхідну інституційну базу для впровадження інклюзії:

- *Модернізація Curricula*: Метою проекту є перегляд та аудит усіх поточних навчальних планів (curricula) у сфері освіти та оновлення в середньому 14 курсів для бакалаврату та магістратури. Оскільки проект реалізується у період 2021-2027, оновлення цих курсів у ЗВО-партнерах (зокрема, у педагогічних університетах) вимагає інтеграції горизонтального пріоритету інклюзії та різноманітності (Erasmus+) у зміст, методику та оцінювання.

- *Створення інклюзивного контенту*: Запуск та пілотування оновлених курсів, зокрема з використанням CLIL-підходу (Content and Language Integrated Learning), вимагає від викладачів створення матеріалів, які є доступними та враховують різноманітні стилі навчання здобувачів освіти, що є ключовим для інклюзії.

Проект є прямим інструментом для підготовки викладачів (як шкільних, так і університетських, а також академічного персоналу):

- *Навчання академічного та професійного персоналу*: Проект передбачає тренінги для команд академічного та професійного персоналу з питань нових підходів у викладанні та міжнародної співпраці.

- *Формування навичок для інклюзії*: У контексті євроінтеграції та європейського освітнього простору, викладачі вчаться застосовувати провідні методи управління та інноваційні технології, які, як зазначалося раніше, сприяють прийняттю інклюзивних та цифрових освітніх моделей.

Таким чином, проект створює необхідну кадрову та організаційну основу для того, щоб викладачі українських ЗВО могли успішно впроваджувати оновлені, інклюзивно-орієнтовані освітні програми.

Ми детально охарактеризували чотири міжнародні проекти Erasmus+ CBHE, які реалізуються за участі українських закладів вищої освіти у період 2021–2027 років. Кожен із цих проєктів, окрім своїх основних цілей, демонструє чіткий зв'язок із горизонтальними пріоритетами інклюзії та цифровізації, що є визначальним для розвитку сучасних освітніх практик та професійного зростання викладачів ЗВО України.

Для забезпечення системності та наочності отриманих даних, нижче подано узагальнюючу таблицю. У ній систематизовано, яким чином кожен проєкт використовує відповідні інструменти для: прямого вдосконалення інклюзивних практик (через UDL, роботу зі SpLD або створення доступності); особистісно-професійного розвитку викладачів (через тренінги, MOOC, оновлення навчальних програм), готуючи їх до роботи в інклюзивному середовищі. Такий порівняльний аналіз увиразнює комплексний внесок Erasmus+ у розбудову інклюзивної вищої освіти в Україні.

*Таблиця 5.1*

**Внесок проєктів Erasmus+ CBHE у розвиток інклюзивних практик і професійний розвиток викладачів ЗВО України**

| Назва проєкту (аббревіатура), терміни реалізації                                                                 | Ключовий інклюзивний фокус                                                                                        | Складові професійного розвитку викладачів                                                                   | Цінність для ЗВО України                                                                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| INSIGHT: Інклюзивні методи навчання у вищій освіті<br>2024-2027 pp.                                              | Використання принципів універсального дизайну навчання (UDL) та робота зі специфічними труднощами навчання (SpLD) | Розробка та поширення MOOC для безперервного навчання викладачів; активація дослідницько-навчальних курсів. | Адаптація найкращих європейських практик; формування культури UDL                         |
| BOOST: Bringing Opportunities and Organizational Success To Small Local Universities in Ukraine<br>2023-2025 pp. | Цифровізація як інклюзивний інструмент (доступність через змішане/дистанційне                                     | Офлайн-тренінги в ЄС та навчання з використання цифрових технологій; застосування Learner-                  | Прийняття інклюзивних та цифрових освітніх моделей; посилення організаційного потенціалу. |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                          |                                                                                                                                             |                                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                             | навчання);<br>Особистісно-орієнтоване навчання.                                                                                          | centered methodologies.                                                                                                                     |                                                                                                            |
| DEFER: Дистанційна освіта майбутнього: кращі практики ЄС у відповідь на запити сучасних здобувачів вищої освіти та ринку праці<br><br>Починаючи з 2022 р.                                                                                                                                   | Дистанційна освіта як ключовий інклюзивний підхід, що забезпечує доступність та гнучкість навчання для всіх категорій здобувачів освіти. | Навчання викладачів роботі з дистанційними платформами та впровадження європейських стандартів дистанційної освіти (що включають інклюзію). | Підвищення якості та інклюзивності освіти через цифрову трансформацію; формування відповідних компетенцій. |
| Foreign Language Teacher Training Capacity Development as a Way to Ukraine's Multilingual Education and European Integration. Розвиток потенціалу підготовки викладачів іноземних мов як шлях до багатомовної освіти та європейської інтеграції України<br><br>Активна фаза у 2021–2025 рр. | Модернізація Curriculum (навчальних планів) відповідно до європейських вимог; інтеграція інклюзії у зміст та методику викладання         | Тренінги для академічного та професійного персоналу; перегляд та аудит навчальних планів (що гарантує включення інклюзивних вимог).         | Створення кадрової та організаційної основи для інклюзивно-орієнтованих програм; євроінтеграція .          |

Аналіз міжнародного досвіду та практик, реалізованих через проекти Erasmus+, демонструє, що програма є не лише інструментом академічної мобільності, а й потужним важелем системної трансформації вищої освіти в Україні. Проекти, що реалізуються протягом 2021–2027 років, ефективно втілюють горизонтальний пріоритет інклюзії та різноманітності.

Комплексний внесок Erasmus+ CBHE у вдосконалення інклюзивних практик і професійний розвиток викладачів ЗВО України полягає в наступному:

*Формування інклюзивної культури та стандартів:* Проекти,

такі як INSIGHT прямо фокусуються на впровадженні провідних європейських стандартів, зокрема Універсального дизайну навчання (UDL). Це гарантує, що освітнє середовище стає доступним для всіх категорій здобувачів освіти без необхідності постійних адаптацій.

*Розвиток кадрового потенціалу:* Ключовим елементом успіху є цілеспрямований особистісно-професійний розвиток викладачів ЗВО. Проєкти забезпечують його через:

- Створення спеціалізованих навчальних матеріалів (MOOC у INSIGHT).

- Проведення міжнародних тренінгів (як у BOOST) з набуттям досвіду роботи з європейськими інклюзивними та цифровими моделями.

- Оновлення Curricula (навчальних програм), змушуючи викладачів інтегрувати інклюзивні підходи у зміст і методику викладання (*Foreign*).

*Використання цифровізації як інструменту інклюзії:* Проєкти DEFEP та BOOST підтверджують, що цифрова трансформація є невіддільною від інклюзії. Навчання викладачів ефективному використанню дистанційних та змішаних платформ забезпечує доступність освіти для здобувачів освіти, які мають обмежену мобільність або постраждали від наслідків воєнних дій.

*Сприяння інституційній стійкості:* Загалом, проєкти Erasmus+ допомагають українським ЗВО набути організаційної стійкості та інтегруватися в європейський освітній простір, впроваджуючи механізми (як-от діяльність координаторів з інклюзії та застосування особистісно-орієнтованих методик), які є основою для ефективної інклюзивної політики.

Таким чином, міжнародні проєкти Erasmus+ є важливим інструментом, що не просто декларує пріоритет інклюзії, а й надає конкретні механізми й забезпечує кадрове підґрунтя для її ефективного впровадження у практику українських закладів вищої освіти.

### ***Питання для рефлексії***

1. Обґрунтуйте сутність поняття «особливі освітні потреби» у контексті сучасної вищої освіти.

2. У чому полягає принципова різниця між інтеграцією та інклюзією як провідними підходами до організації навчання здобувачів освіти з особливими освітніми потребами?

3. Які основні напрями супроводу навчання здобувачів вищої освіти з інвалідністю Ви можете виокремити? У чому полягає їхня сутність?

4. Як можна охарактеризувати диференційоване навчання як технологію організації освітнього процесу в інклюзивному середовищі?

5. Виокреміть принципи, базові положення та підходи, покладені в основу моделі диференційованого викладання.

6. Які ключові аспекти має враховувати викладач під час реалізації технології диференційованого викладання?

7. У чому проявляється сутність диференційованого навчання як педагогічної практики?

8. Які практичні кроки потрібно зробити на інституційному рівні (політики, підтримка, партнерство), щоб забезпечити сталий розвиток інклюзії та професійний розвиток викладачів у ЗВО?

9. Яким чином міжнародні проєкти Erasmus+ сприяють підвищенню інклюзивності освітнього середовища у закладах вищої освіти України, зокрема через розвиток цифрових компетентностей і впровадження універсального дизайну навчання?

10. Як участь у проєктах Erasmus+ впливає на професійний розвиток викладачів, їх здатність адаптувати педагогічні методики до потреб студентів із різними освітніми потребами, зокрема зі специфічними труднощами навчання?

11. В який спосіб міжнародна співпраця в рамках Erasmus+ справляє вплив на формування кадрової, організаційної бази, що забезпечує сталий розвиток інклюзивної освіти в українських закладах вищої освіти?

12. Якими можуть бути шляхи інтеграції інклюзивного підходу в систему оцінювання навчальних досягнень здобувачів освіти з інвалідністю?

13. Які аспекти професійної діяльності викладачів ЗВО потребують вдосконалення для формування інклюзивної компетентності та ефективної роботи з різними категоріями студентів?

14. Як розвиток інклюзивної компетентності може сприяти професійному зростанню та підвищенню якості освітнього середовища у закладі вищої освіти?

## РОЗДІЛ 6.

### КОМПЕТЕНТНІ ВИКЛАДАЧІ – ЗАПОРУКА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ОСВІТЬНОГО ПРОЦЕСУ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

#### 6.1. Удосконалення робочої програми, силабусу навчальної дисципліни: практичні розробки

Викладач закладу вищої освіти в Україні виконує ряд професійних завдань, серед яких важливе місце займає вдосконалення методичного забезпечення власної навчальної дисципліни. Якісне викладання, вдосконалення методичного забезпечення навчальних дисциплін ґрунтується на практичному досвіді викладача, а також його знаннях щодо базових рамок, алгоритмів і критеріїв, які обумовлюють процеси дизайну, реалізації та оцінювання навчальних дисциплін та освітніх програм.

З моменту появи у глосарії Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти (далі НАЗЯВО) терміну «силабус» багато ЗВО постали перед дилемою: які документи необхідно використовувати формуючи навчально-методичне забезпечення навчальної дисципліни?

Намагаючись дотримуватись сучасних трендів в нормативній лексиці, в багатьох ЗВО основний навчально-методичний документ навчальної дисципліни отримав назву силабусу, але його змістовне наповнення залишилося ідентичним робочій програмі навчальної дисципліни. Такі дії НАЗЯВО трактує як підміну понять. Чим же відрізняються ці два документи?

*Робоча програма навчальної дисципліни* – це нормативний документ ЗВО, що визначає місце навчальної дисципліни в системі професійної підготовки фахівця, мету й завдання її вивчення, роль та значення дисципліни для забезпечення оволодіння здобувачами вищої освіти системою необхідних знань та вмінь<sup>267</sup>.

*Силабус* (за визначенням НАЗЯВО) – це документ, в якому роз'яснюється взаємна відповідальність викладача і здобувача вищої освіти<sup>268</sup>. В ньому представляються процедури принципів

---

<sup>267</sup> Що потрібно знати про робочу програму навчальної дисципліни та силабус. (Електронний ресурс). URL: <https://nubip.edu.ua/node/77817>

<sup>268</sup> Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти. Глосарій.

оцінювання, політики академічної доброчесності і зміст курсу, а також календар його виконання. В силабусі мають бути озвучені вимірювані цілі, які викладач ставить перед своєю дисципліною. Здобувач вищої освіти має зрозуміти, чого він зможе навчитися, чим саме може бути корисним цей курс<sup>269</sup>.

Робоча програма навчальної дисципліни (за визначенням НАЗЯВО) – це нормативний документ ЗВО, який може бути основою навчально-методичного комплексу дисципліни. На відміну від робочої програми навчальної дисципліни і її навчально-методичного комплексу, силабус створюється для здобувача освіти і покликаний дати відповідь на запитання: що вчити? для чого вчити? які результати вивчення дисципліни? як оцінюватимуться результати навчання?<sup>270</sup>

Отже, для опису і представлення навчальних дисциплін та їх методичного забезпечення ЗВО України можуть використовувати різні підходи, а саме за допомогою:

- силабусів навчальних дисциплін;
- робочих програм навчальних дисциплін;
- силабусів і робочих програм навчальних дисциплін.

За будь-яким з перерахованих варіантів, головне для ЗВО чітко позиціонувати призначення конкретного документу та, пропонуючи формат для його реалізації, забезпечувати дотримання чинних регуляцій і рекомендацій європейського, національного та інституційного рівнів, а ключовим принципом щодо розроблення методичного забезпечення навчальної дисципліни має виступати академічна свобода викладача.

Інші документи і форми навчально-методичного забезпечення дисципліни можуть визначати викладач та кафедра (група забезпечення освітньої програми), виходячи із необхідності максимально повного надання здобувачам освіти всієї інформації

---

(Електронний ресурс). URL: <https://naqa.gov.ua/wp-content/uploads/2020/01/%D0%93%D0%BB%D0%BE%D1%81%D0%B0%D1%80%D1%96%D0%B9.pdf>

<sup>269</sup> Винницький, М. (2017). Чим відрізняється «силабус» від РТП і НМК? (Електронний ресурс). URL: <https://naqa.gov.ua/wp-content/uploads/2019/08/%D0%A1%D0%B8%D0%BB%D0%B0%D0%B1%D1%83%D1%81-%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%82%D0%B8-%D0%A0%D0%A2%D0%9F.pdf>

<sup>270</sup> Що потрібно знати про робочу програму навчальної дисципліни та силабус. (Електронний ресурс). URL: <https://nubip.edu.ua/node/77817>

та матеріалів, необхідних для успішного вивчення дисципліни. Зокрема, це можуть бути підручники, навчальні посібники, а також авторські матеріали, розроблені викладачем:

- конспекти лекцій;
- методичні вказівки та рекомендації;
- індивідуальні завдання;
- збірники ситуаційних завдань (кейсів);
- приклади розв'язування типових задач чи виконання типових завдань;
- комп'ютерні презентації;
- ілюстративні матеріали;
- каталоги ресурсів тощо.

У межах цього параграфу ми пропонуємо варіанти розробки силабусу та робочої програми навчальної дисципліни, реалізація яких дозволить ЗВО і конкретним викладачам підготувати та запропонувати здобувачам вищої освіти якісне методичне забезпечення навчальних дисциплін. Розглянемо процедуру створення силабусів навчальних дисциплін, їх структуру.

Метою створення силабусів навчальних дисципліни є методичне забезпечення навчальної дисципліни, регламентація процесу її вивчення здобувачами вищої освіти ЗВО, у якому роз'яснюється взаємна відповідальність викладача і здобувача вищої освіти, висвітлюються зміст курсу, процедури (зокрема, щодо deadlines і принципів оцінювання), політики (включно з політикою академічної доброчесності) та програмні результати навчання, вимоги щодо набуття відповідних компетентностей. Ознайомлення з силабусом допоможе здобувачам вищої освіти зрозуміти, чим саме є корисним для них зазначений навчальний курс.

Силабус розробляється науково-педагогічними працівниками кафедри, за якими закріплено ту чи іншу навчальну дисципліну, відповідно до навчального плану підготовки здобувачів вищої освіти для навчання з кожного предмету на основі освітньої програми підготовки фахівця того чи іншого рівня з урахуванням логічної структури викладання дисципліни, та оновлюється на початку кожного навчального року.

Терміни розробки силабусів визначаються кафедрою (завідувачем), за якою закріплена та чи інша навчальна дисципліна. Силабуси можуть схвалюватися на рівні факультету/інституту ЗВО.

Підготовка силабусу включається у план роботи кафедри та індивідуальний план роботи викладача у розділ методичної роботи.

В процесі реалізації силабусів навчальних дисциплін необхідно враховувати що вони мають бути доступні для ознайомлення усім здобувачам вищої освіти. Для цього викладач на початку вивчення курсу повинен ознайомити здобувачів вищої освіти з силабусом та пояснити його зміст.

*Структурні елементи силабусу.* У таблиці 6.1 представлено рекомендовані структурні елементи силабусу та інформація, яка може міститися у кожному його структурному елементі.

*Таблиця 6.1*

***Силабус навчальної дисципліни: структурні елементи та їх інформаційне наповнення***

| Загальна інформація                                                      |                          |
|--------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Назва ЗВО, факультету/інституту та кафедри                               |                          |
| Назва навчальної дисципліни                                              |                          |
| Назва освітньої програми, яку забезпечує силабус.<br>Рівень вищої освіти |                          |
| Галузь знань                                                             |                          |
| Спеціальність                                                            |                          |
| Статус навчальної дисципліни                                             | Обов'язкова чи вибіркова |
| Обсяг навчальної дисципліни                                              | Кредитів ЄКТС / годин    |
| Мова викладання                                                          |                          |

|                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Розробник<br>(розробники)                                 | Прізвище та ім'я, науковий ступінь, вчене звання<br>Посада, підрозділ, організація<br>Контактна інформація (канали комунікації)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Анотація дисципліни, мета та результати навчання</b>   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Анотація до<br>навчальної<br>дисципліни                   | Призначення навчальної дисципліни;<br>Актуальність;<br>Міждисциплінарність;<br>Програмні компетентності та результати навчання освітньої програми, на досягнення яких спрямована навчальна дисципліна;<br>Пререквізити. Дисципліни чи сертифіковані курси, які здобувач вищої освіти має вивчити до початку або разом із цією дисципліною (навчальні дисципліни, що повинні передувати)<br>Період викладання навчальної дисципліни: рік підготовки, семестр |
| Мета і завдання<br>навчальної<br>дисципліни               | Узагальнена компетентність, на яку спрямована навчальна дисципліна;<br>Компетентності, які здобувач ВО набуде / розвине у результаті вивчення навчальної дисципліни;<br>Досяжність мети;<br>Відображення міждисциплінарності навчальної дисципліни;<br>Очікувані застосування набутих компетентностей.                                                                                                                                                      |
| Результати<br>навчання (РН)                               | РН відповідають меті;<br>РН є досяжними у межах навчальної дисципліни;<br>РН корелюються з програмними компетентностями та ПРН освітньої програми;<br>РН корелюються з відповідним рівнем та дескрипторами Національної рамки кваліфікацій;<br>Структура формулювань РН враховує таксономію Блума.                                                                                                                                                          |
| <b>Опис навчальної дисципліни та навчальна діяльність</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Зміст навчальної<br>дисципліни                            | Зазначається зміст навчальної дисципліни (теми занять, модулі), форми роботи та модульного контролю. Зазначаються бали, набрані при поточному оцінюванні, самостійній роботі та бали підсумкового контролю.                                                                                                                                                                                                                                                 |

|                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Форми і методи навчання                                                                        | <p>Види навчальних занять (<i>лекція, практичне / семінарське / лабораторне / індивідуальне заняття, консультація, майстер-клас тощо</i>);</p> <p>Види навчальної діяльності (<i>практичні завдання, проєкти, дискусії, презентації, лабораторні завдання, есе, реферати тощо</i>), що формують навчальне навантаження здобувача вищої освіти спрямовані на визначені програмні результати навчання.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Самостійна робота студентів                                                                    | Види навчальної діяльності, що формують навчальне навантаження здобувача вищої освіти спрямовані на визначені програмні результати навчання, описані зрозуміло та однозначно.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Ресурси                                                                                        | <p><i>Віртуальні лабораторії, технічне і програмне забезпечення / обладнання тощо.</i></p> <p>Рекомендовані ресурси є сучасними, доступними для здобувачів освіти.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <p align="center"><b>Оцінювання результатів навчання та політика навчальної дисципліни</b></p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Оцінювання результатів навчання                                                                | <p>Форми поточного контролю:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ забезпечують оцінювання рівня досягнення результатів навчання, є релевантними;</li> <li>✓ оцінюванню підлягають усі визначені результати навчання.</li> </ul> <p>Форми підсумкового контролю:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ забезпечують оцінювання рівні досягнення результатів навчання, є релевантними.</li> </ul> <p>Питання до підсумкового контролю:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ оцінюванню підлягають усі визначені результати навчання.</li> </ul> <p>Методи (<i>тест, опитування (усне, письмове), письмова робота, захист, презентація, само оцінювання</i>) і критерії оцінювання результатів навчання:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ забезпечують об'єктивність та прозорість оцінювання;</li> <li>✓ є валідними.</li> </ul> <p>Порядок формування підсумкової оцінки за навчальною дисципліною.</p> |

|                                                  |                                                                                                    |
|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Політика дисципліни                              | Вимоги щодо відвідування занять, виконання завдань тощо;<br>Вимоги щодо академічної доброчесності. |
| <b>Додаткова інформація</b>                      |                                                                                                    |
| Рекомендована література та інформаційні ресурси | Основна література<br>Додаткова література<br>Інформаційні ресурси                                 |

Основними структурними елементами силабусу можуть бути: титульний лист, загальна інформація; анотація дисципліни, мета та результати навчання; опис навчальної дисципліни та навчальна діяльність; оцінювання результатів навчання та політика дисципліни; додаткова інформація.

*Титульний лист, загальна інформація.* Зазначається факультет/інститут та кафедра, за якою закріплена дисципліна; назва навчальної дисципліни; назва освітньої програми, яку забезпечує навчальна дисципліна; рівень вищої освіти; галузь знань, шифр та назва; спеціальність, шифр та назва; статус навчальної дисципліни (обов'язкова чи вибіркова); обсяг навчальної дисципліни в кредитах ЕКТС/годинах; мова викладання; прізвище, ім'я та по-батькові викладача (ів) розробників, електронна адреса та персональний сайт (сторінка на сайті кафедри), посилання на освітній контент дисципліни, графік консультацій.

*Анотація дисципліни, мета та результати навчання.* В анотації призначення навчальної дисципліни рекомендується визначати конкретно і коротко – це визначення її місця в структурі професійної підготовки майбутніх фахівців. Необхідно відповісти на запитання: чому потрібно вивчити цю дисципліну під час здобуття освіти з тієї чи іншої спеціальності? Які компетенції, програмні результати будуть набуті здобувачем вищої освіти по завершенні засвоєння змісту даної дисципліни?

*Пререквізити.* Вказуються дисципліни чи сертифіковані курси, які здобувач вищої освіти має вивчити до початку або разом із цією дисципліною, які підвищують ефективність засвоєння курсу. Період викладання навчальної дисципліни: рік підготовки, семестр.

Мета і завдання навчальної дисципліни. Мета вивчення – формується відповідно до освітньої програми і являє собою короткий та чітко сформований запис про досягнення головного результату при вивченні курсу. Мета вивчення дисципліни є системоутворюючим елементом в організації і реалізації всього процесу навчання. Мету навчання рекомендується формулювати таким чином, щоб була можливість виміряти ступінь її досягнення (навчити ..., виробити ..., сформувати ... тощо.). Завдання – конкретизуються відповідно спеціальності, впливають із поставленої мети і подаються у вигляді переліку загальних та фахових компетентностей. Поставлену мету і завдання повинні описувати не абстрактні дії (дати ... , вирішувати ... тощо.), а конкретні результати (знати ..., розуміти ..., застосовувати .... тощо).

Результати навчання. Зазначається перелік знань, умінь та навиків, які отримує здобувач вищої освіти після вивчення навчальної дисципліни. Результати навчання повинні бути досяжними у межах навчальної дисципліни, корелюватися з програмними результатами навчання освітньої програми та з відповідним рівнем та дескрипторами Національної рамки кваліфікацій. Структура формулювань програмних результатів навчання повинна враховувати таксономію Блума.

*Опис навчальної дисципліни та навчальна діяльність.* Зміст навчальної дисципліни (теми, модулі). Може складатися у довільному вигляді (таблиці) із зазначенням змісту навчальної дисципліни (теми занять), форми роботи та модульного контролю. Зазначаються бали, набрані при поточному оцінюванні, самостійній роботі та бали підсумкового контролю. Засвоєння змісту навчальної дисципліни – це набуття здобувачами вищої освіти компетенцій, які мають бути сформовані під час безпосередньої (аудиторні заняття) або опосередкованої взаємодії з викладачем (самостійна робота здобувачів вищої освіти (далі – СРС), робота з літературою, програмний і мультимедійний супровід тощо).

Форми навчання – це проблемні й оглядові лекції, активні семінари, лабораторні заняття, ділові ігри, тренінги, заняття із застосуванням комп'ютерної та телекомунікаційної техніки, брифінги, квести, інтерактивні заняття, інтегровані заняття, проблемні заняття, відеозаняття, пресконференції, ділові ігри тощо. Перевагу рекомендується надавати продуктивним методам: проблемний виклад, частково-пошукові та дослідницькі методи,

презентації, кейс-стаді, тренінги та ділові ігри, бесіди і дискусії, робота в інтернет-класі: електронні лекції, семінари, лабораторні роботи, дистанційні консультації та ін., спрямовані на активізацію і стимулювання навчально-пізнавальної діяльності здобувачів вищої освіти. Навчання здійснюється під час лекційних, практичних і семінарських занять, факультативів, самостійної позааудиторної роботи (профільні предмети, спеціальні курси) з використанням сучасних інформаційних технологій навчання, консультацій з викладачами.

Для формування умінь і навичок рекомендується використовувати різноманітні методи навчання: вербальні/словесні (лекція, пояснення, розповідь, бесіда, інструктаж); наочні (спостереження, ілюстрація, демонстрація); практичні (різні види вправлення, виконання графічних робіт, проведення експерименту, практики); пояснювально-ілюстративні або інформаційно-рецептивні, які передбачають пред'явлення готової інформації викладачем та її засвоєння здобувачами вищої освіти; репродуктивні, в основу яких покладено виконання різного роду завдань за зразком; методи проблемного викладу тощо.

Самостійна робота здобувачів вищої освіти. Для ефективної СРС доцільно дотримуватись наступних умов: цілі завдань для СРС повинні бути зрозумілі здобувачам вищої освіти; завдання для СРС мають бути доступні, містити алгоритми їх виконання та методичні рекомендації; форми контролю, критерії оцінки і терміни виконання СРС повинні бути чітко визначені і заздалегідь доведені здобувачам вищої освіти.

Ресурси. Вказується необхідне обладнання та програмне забезпечення для виконання мети та завдань дисципліни. Рекомендовані ресурси мають бути сучасними, доступними для здобувачів освіти.

*Оцінювання результатів навчання та політика навчальної дисципліни.* Вказуються види контролю; методи та форми поточного контролю: усний контроль (в ході опитування, бесіди, доповіді, читання тексту, повідомлення на задану тему та ін.); письмовий контроль (контрольна робота в письмовій формі, реферат, виклад матеріалу на задану тему в письмовому вигляді та ін.); комбінований контроль; презентація СРС; спостереження як метод контролю; тестовий контроль; лабораторний контроль та ін.; підсумковий контроль - екзамен/залік. Також подаються критерії

оцінювання та розподіл балів з дисципліни. Наводиться перелік питань та завдань для проведення підсумкового оцінювання знань.

**Політика дисципліни.** Політика навчальної дисципліни визначається системою вимог, які викладач пред'являє до здобувача вищої освіти при вивченні дисципліни, та ґрунтується на засадах академічної доброчесності. Вимоги можуть стосуватися пропусків аудиторних занять без поважних причин; шляхів мотивації до активної участі на заняттях, виконання необхідного мінімуму навчальної роботи; заохочень, які можуть сприяти отриманню додаткових балів. Політику навчальної дисципліни рекомендується вибудовувати з урахуванням норм законодавства України щодо академічної доброчесності та внутрішніх нормативних документів ЗВО, які регламентують організацію освітнього процесу.

**Додаткова інформація.** Рекомендована література та інформаційні ресурси. Основна література: оптимальна кількість джерел основної літератури – не більше 6-7 базових підручників та посібників, необхідні нормативно-правові акти, стандарти. Додаткова література: список додаткової літератури може включати 10-15 джерел. Додаються також інтернет-джерела, як правило 5-10 джерел.

Далі розглянемо процедури створення робочої програми навчальної дисципліни (далі – РПНД) та її структуру. Зазначені процедури та структура РПНД були практично реалізовані автором у закладі вищої освіти.

РПНД – внутрішній нормативний документ ЗВО, що укладається профільною кафедрою для кожної дисципліни освітньої програми. Для різних форм навчання (денна, заочна) розробляють РПНД з визначенням оптимальної кількості аудиторних занять, самостійної та індивідуальної роботи, форм контролю тощо. Основне призначення РПНД – ознайомлення здобувачів вищої освіти та інших учасників освітнього процесу зі змістом освіти, критеріями та засобами оцінювання результатів навчання тощо; встановлення відповідності змісту освіти освітній програмі та стандартам вищої освіти під час акредитації; встановлення відповідності при зарахуванні результатів навчання, отриманих в інших закладах освіти (академічна мобільність), за іншими освітніми програмами, у попередні роки (при поновленні на навчання), а також у неформальній та інформальній освіті.

РПНД може використовуватись для визначення навчально-методичних засад діяльності кафедри: на її основі можуть розроблятися навчальні підручники, посібники, та інші матеріали методичного характеру, що забезпечують успішне опанування програмного матеріалу.

РПНД розробляється та коригується на основі освітньої програми, стандартів вищої освіти та оновлюється у випадку:

- ✓ змін в освітній програмі;
- ✓ змін у стандартах освіти;
- ✓ впровадження нової навчальної технології;
- ✓ змін у нормативно-правових актах, що регламентують організацію освітнього процесу.

Робоча програма навчальної дисципліни може розроблятися провідними науково-педагогічними працівниками кафедри або створеною для цього робочою групою кафедри, яка викладає таку дисципліну на основі освітньої програми та навчального і робочого навчального планів підготовки фахівця певного освітнього ступеня. Терміни розробки РПНД визначаються кафедрою (завідувачем), за якою закріплена та чи інша навчальна дисципліна. РПНД можуть схвалюватися на рівні факультету/інституту ЗВО та погоджуватися гарантом освітньої програми за якою вона реалізується. РПНД дійсна на термін дії освітньої програми і щорічно коригується з урахуванням останніх досягнень науки і техніки відповідної галузі знань та змін у робочому навчальному плані.

РПНД та інше навчально-методичне забезпечення навчальної дисципліни, як правило, зберігаються на кафедрі, що забезпечує викладання зазначеної дисципліни та на визначених ЗВО електронних ресурсах. Здобувачам вищої освіти повинен забезпечуватися вільний та зручний постійний доступ до РПНД та іншого навчально-методичного забезпечення навчальної дисципліни.

Структура РПНД. (Зразок структури, змісту й оформлення РПНД наведені у *Додатку 1*)

У структурі РПНД можуть передбачатися такі складники:  
Титульна сторінка.

Програма навчальної дисципліни.

Опис навчальної дисципліни.

Структура навчальної дисципліни (тематичний план).

Організація самостійної роботи здобувачів вищої освіти.

Критерії та система оцінювання результатів навчання.

Інструменти, обладнання та програмне забезпечення, використання яких передбачає навчальна дисципліна (за потребою)

Рекомендовані джерела інформації.

Титульна сторінка містить обов'язкові реквізити серед яких є назви міністерства, навчального закладу, структурного підрозділу, кафедри, гриф затвердження, а також назви дисципліни, спеціальності, спеціалізації тип дисципліни, назву освітньої програми за якою вона реалізується та місце і рік укладання.

Друга сторінка РПНД містить реквізити розробників, а також підписи та дати схвалення на засіданнях кафедри, погодження гарантом освітньої програми за якою вона реалізується.

*Програма навчальної дисципліни.* У цьому розділі розкриваються:

- ✓ передумови вивчення дисципліни: зазначається місце навчальної дисципліни у структурно-логічній схемі програми підготовки фахівця, перелік дисциплін, що передують, а також ті, які забезпечуються цією навчальною дисципліною, перелік раніше здобутих результатів навчання тощо;

- ✓ мета навчальної дисципліни визначається через перелік компетентностей (здатностей вирішувати певні завдання), які має демонструвати здобувач вищої освіти після засвоєння навчальної дисципліни. Для вибірових дисциплін може бути наведено коротке пояснення можливостей та переваг, які надає вивчення дисципліни;

- ✓ очікувані програмні результати навчання з дисципліни.

Для обов'язкових навчальних дисциплін зазначається інформація про компетентності (загальні й фахові) та програмні результати навчання за дисципліною, матриця відповідності компетентностей результатам навчання за дисципліною.

Для вибірових навчальних дисциплін зазначається:

- ✓ інформація про результати навчання;
- ✓ консультативна допомога здобувачу вищої освіти із зазначенням електронної пошти кафедри.

*Опис навчальної дисципліни.* Надається загальна інформація щодо навчальної дисципліни. У стовпчику «Найменування показників» зазначаються: кількість кредитів ECTS, загальна кількість навчальних годин, тижневе навантаження, форма

підсумкового контролю, мова навчання. У стовпчику «Розподіл годин за навчальним планом» зазначаються види занять, розподіл навчальних годин за видами занять та формами навчання (денна, заочна).

*Структура навчальної дисципліни (тематичний план).* Особливістю розроблення РПНД є структурування дисципліни за розділами, що передбачає собою розподіл навчального матеріалу на логічно завершені теоретичні і практичні частини.

У даному розділі, у таблиці розкривається послідовність засвоєння змісту навчальної дисципліни за розділами та темами з визначенням розподілу аудиторного навчального часу за видами занять (кратне двом академічним годинам) та годин самостійної роботи. У залежності від запланованих видів занять необхідно конкретизувати – «лекції», «практичні/лабораторні», «семінарські» заняття та самостійну роботу. Баланс навчальних годин «Усього годин» має відповідати розподілу, що наданий у таблиці розділу «Опис навчальної дисципліни» і вихідним даним робочого навчального плану.

*Плани семінарських та практичних (лабораторних) занять.* Надається перелік планів занять з зазначенням питань для підготовки та рекомендованою літературою.

*Організація самостійної роботи здобувачів освіти.* У цьому розділі визначаються види робіт та зміст завдань, форми звітності, матеріали для самоконтролю, індивідуальні завдання, а також зазначається орієнтовний перелік питань для підготовки до підсумкового контролю.

*Індивідуальні завдання.* Визначаються тематика курсових і дипломних робіт та зміст завдань. У разі наявності окремого джерела (практикума, задачника) здійснюється посилення на окремий документ.

*Засоби оцінювання.* Наводиться перелік засобів оцінювання та методів демонстрування результатів навчання.

У розділі *Критерії та система оцінювання результатів навчання* міститься опис критеріїв та системи оцінювання, а саме, розподіл балів для проведення заліку або екзамену, а також шкала оцінювання в якій показується співвідношення національної та європейської системи та порядок оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти. Визначаються політика щодо відвідування навчальних занять та політика академічної

добročесності.

Критерієм успішного проходження здобувачем освіти підсумкового оцінювання може бути досягнення ним мінімальних порогових рівнів оцінок за кожним запланованим результатом навчання навчальної дисципліни. Мінімальний пороговий рівень оцінки варто визначати за допомогою якісних критеріїв і трансформувати його в мінімальну позитивну оцінку використовуваної числової (рейтингової) шкали.

Інструменти, обладнання та програмне забезпечення, використання яких передбачає навчальна дисципліна (за потребою)

*Рекомендовані джерела інформації.* Запропоновані для вивчення дисципліни літературні джерела складаються з основних, додаткових та інтернет-ресурсів. До основної літератури, як правило, включають нормативні документи, вітчизняні, а також найкращі зарубіжні підручники та навчальні посібники з урахуванням їх наявності у бібліотеці. Основна література може бути надана в електронному вигляді із забезпеченням вільного доступу здобувачів вищої освіти. У список додаткової літератури, який призначений для більш поглибленого вивчення окремих розділів або тем, включаються різні довідкові, періодичні видання, монографії, методичні рекомендації тощо.

Інтернет-ресурси. Вивчення дисципліни здобувачем вищої освіти передбачає вміння використовувати різні інформаційні ресурси, у тому числі інтернет-джерела.

Рекомендовані для вивчення дисципліни джерела інформації мають бути доступні здобувачам освіти на безоплатній основі, зокрема:

- ✓ у бібліотеці ЗВО;
- ✓ на електронних ресурсах ЗВО;
- ✓ у визначених в РПНД відкритих державних реєстрах, інформаційних системах, базах даних тощо;
- ✓ на зазначених у РПНД зовнішніх електронних ресурсах, що надають вільний доступ до інформації.

*Доповнення та зміни, внесені до робочої програми.* Доповнення та зміни до РПНД додаються на окремому аркуші, затверджуються на засіданні кафедри на початку навчального року.

## **6.2. Підвищення ефективності пізнавальних, емоційних, вольових процесів впродовж професійно-особистісного розвитку**

У сучасних умовах життя і праці існує гостра потреба у фахівцях, здатних вирішувати складні проблеми регіонального, державного та планетарного рівнів з метою забезпечення особистісного та суспільного поступу. Творча індивідуальність постає як стратегічний ресурс освіти і науки України. У цьому контексті, підвищення ефективності пізнавальних, емоційних та вольових процесів є актуальним завданням для науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти на різних вікових етапах, особливо в умовах сучасного суспільства, яке характеризується швидкими змінами, високими вимогами до його членів та постійними стресами.

Підвищувати ефективність пізнавальних, емоційних та вольових процесів важливо для розвитку особистості, навчання, самовизначення та успішної діяльності. Пізнавальні процеси дозволяють засвоювати, зберігати та використовувати інформацію, необхідну для успішної професійної діяльності й адаптації до реальних умов життя, здобувати знання, розвивати пам'ять, уяву, увагу, сприймання та мовлення. Це покращує здатність навчатися, здобувати нові компетентності, аналізувати і розв'язувати завдання різних рівнів складності. Емоційні – впливають на настрій, самопочуття та мотивацію науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти, їхню комунікацію з іншими, самооцінку та ставлення до себе і оточуючих. Розвинутий емоційний інтелект допомагає краще зрозуміти власні почуття та емоції інших, сприяє покращенню стосунків, загальному здоров'ю і благополуччю. Вольові процеси – допомагають керувати своєю поведінкою, приймати рішення та долати труднощі. Здатність контролювати власні емоції і дії допомагає ефективно справлятися зі стресом і труднощами, розвивати навички, досягати поставлених цілей та гармонізувати психологічну сферу. Всі ці процеси є взаємопов'язаними та взаємозалежними, а їх ефективність визначає якість життя науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти. Підвищувати ефективність пізнавальних, емоційних та вольових процесів важливо для розвитку особистості, навчання, самовизначення та успішної діяльності, покращення здоров'я,

стосунків та досягнення особистих і професійних цілей<sup>271</sup>.

Повномасштабна війна російської федерації проти України, а також пандемія COVID-19 зумовили низку негативних тенденцій<sup>272</sup>, що позначилися на особистісному й професійному розвитку науково-педагогічних працівників. Серед найбільш поширених проблем і їх наслідків можна виокремити:

- низька концентрація і відволікання ускладнюють вивчення, виконання завдань і збереження продуктивності. У сучасних умовах педагоги часто зазнають стресу, втоми, перевантаження інформацією. Це призводить до розсіяності, втрати концентрації, прогавлення важливих деталей;

- слабка пам'ять заважає швидкому запам'ятовуванню і використанню інформації. З віком пам'ять погіршується, особливо короточасна, яка відповідає за запам'ятовування нової інформації. Це утруднює навчання, роботу, спілкування та повсякденне життя;

- зниження гнучкості мислення ускладнює розв'язання проблем, прийняття рішень, аналіз ситуацій;

- емоційні розлади (депресія, тривожність, страхи, фобії, панічні атаки та ін.) впливають на емоційний інтелект та загальний емоційний стан, призводять до порушення настрою, самопочуття, мотивації, соціальних взаємин;

- низький самоконтроль і самодисципліна призводять до відкладення завдань і втрати продуктивності;

- надмірний стрес і перевантаження негативно впливають на всі аспекти психічного і фізичного здоров'я;

- відсутність зовнішньої та внутрішньої мотивації ускладнює досягнення цілей і завдань;

- невміння керувати емоціями може призводити до конфліктів та погіршувати стосунки з іншими людьми;

- низька самооцінка власних можливостей і навичок призводить до відмов від нових викликів і завдань;

---

<sup>271</sup> Піддячий, В. М. (2019). Психологічні умови формування громадянської компетентності майбутніх педагогів. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*, 1(15), 77–86. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/718177/>

<sup>272</sup> Рибалка, В. В. (2023). Особистісно-ноосферний підхід у розумінні природи коронавірусної пандемії та шляхів її подолання. *Ноосфера Вернадського, сучасна освіта і наука: під час випробувань і надалі: колективна монографія*. Київ; Кременчук: NovaBook. 3, 628–659.

➤ психологічні бар'єри (негативні переконання, страхи тощо) гальмують особистий розвиток і досягнення цілей;

➤ слабка волевия стійкість призводить до відкладення рішень і неспроможності долати труднощі, здійснювати самоконтроль. Це спричиняє відхилення від цілей, планів, недотримання обов'язків і звичок.

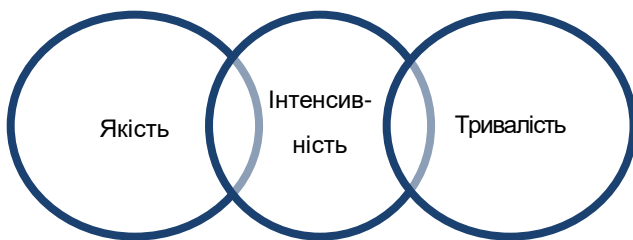
Вирішенню цих проблем і покращення пізнавальних, емоційних та волевия процесів сприятиме спеціалізована психологічна підтримка, практика саморегуляції та навчання навичкам управління стресом, а також розробка і виконання рекомендацій щодо особистих стратегій розвитку і саморозвитку.

Розпочнемо з розгляду пізнавальних психічних процесів, адже завдяки ним відбувається отримання, засвоєння, зберігання та використання інформації, необхідної для успішної професійної діяльності. До них належать: відчуття, сприйняття, увага, пам'ять, уява, мислення та ін. Відчуття є одним із психологічних процесів, який дозволяє пізнавати світ за допомогою органів чуття. Але не всі відчуття однакові, вони мають різні характеристики, що залежать від багатьох факторів. До основних з них належать:

✓ Якість – дозволяє викладачеві розрізняти особливості навчального середовища – наприклад, чіткість візуального представлення матеріалів чи тембр голосу студента під час усного виступу. Ця характеристика визначається особливостями впливу зовнішніх чинників та умов спілкування.

✓ Інтенсивність – це рівень вираженості впливу, наприклад, гучність повідомлення під час лекції або насиченість візуального контенту в презентації. Надмірна або недостатня інтенсивність може утруднювати сприйняття інформації, тому її регулювання є частиною педагогічної майстерності.

✓ Тривалість – стосується періоду, упродовж якого триває взаємодія з інформацією чи студентами. Наприклад, надто довгий або, навпаки, надто короткий час пояснення теми впливає на рівень її засвоєння. Управління тривалістю педагогічних впливів сприяє підвищенню ефективності освітнього процесу (див. рис. 6.1).



*Рис. 6.1. Характеристики відчуття*

Упродовж пізнавальної діяльності викладача ЗВО важливу роль відіграє здатність адекватно реагувати на зовнішні стимули та змінювати чутливість до них залежно від ситуації. Результати досліджень у галузі психології дозволяють виокремити низку закономірностей, що мають практичне значення в освітньому середовищі.

Порогова чутливість визначає мінімальний рівень впливу, за якого сигнал стає помітним або, навпаки, перестає сприйматись. Наприклад, викладач може не помітити легкого шуму в аудиторії, поки його інтенсивність не перевищить певний поріг.

Пристосування до постійних умов середовища виявляється у зміні сприйняття тривалих або повторюваних впливів. Наприклад, якщо в аудиторії протягом заняття постійно чути фоновий шум, викладач з часом перестає звертати на нього увагу.

Міжаналізаторна взаємодія проявляється в тому, що сильні зовнішні сигнали одного типу можуть ускладнювати сприймання інших. Наприклад, гучні звуки можуть заважати викладачеві зосередитися на візуальному спостереженні за невербальною поведінкою студентів.

Розвиток чутливості можливий через професійне тренування. Викладачі, які працюють із медіаконтентом, презентаційними матеріалами або мають досвід у сфері мистецтва, частіше демонструють вищу зорову або слухову уважність до деталей.

У контексті викладацької діяльності важливо враховувати різні канали сприймання інформації, які умовно поділяють за способом взаємодії з джерелом сигналу. Це сприяє кращій організації комунікації зі здобувачами освіти та підвищує ефективність педагогічного процесу.

Візуальне та слухове сприймання (сприйняття) є основними каналами отримання інформації на відстані. Вони дають змогу

викладачеві аналізувати невербальну поведінку студентів, сприймати зміст презентаційних матеріалів, оцінювати якість мовлення та зворотного зв'язку. Ці канали забезпечують просторову орієнтацію, візуальну оцінку динаміки роботи групи та аудиторне управління.

Контактне сприймання актуалізується у професійній діяльності викладача під час практичних занять, демонстрації обладнання або роботи з матеріальними носіями інформації. Тактильна та температурна чутливість забезпечують адекватну взаємодію з навчальним середовищем і безпеку освітнього простору.

Соматичне (внутрішнє) сприймання відіграє роль у саморегуляції викладача, зокрема щодо рівня фізичного навантаження, втоми, емоційної стабільності. Уміння усвідомлювати сигнали власного організму важливе для підтримки професійної витривалості, керування голосом та невербальною експресією.

Всі ці види відчуттів є важливими для життя та відрізняються за ступенем розвитку. Кожний науково-педагогічний працівник має свою індивідуальну чуттєву систему, яка залежить від багатьох факторів, таких як генетика, виховання, навчання, досвід, інтереси, емоції тощо. Тому один і той же подразник може сприйматися по-різному.

Розвиток сенсорної сприйнятливості науково-педагогічного працівника – це удосконалення здатності ефективно сприймати, інтерпретувати й аналізувати інформацію, що надходить через основні канали сприймання. Такий розвиток може відбуватись як природно, у процесі професійного досвіду, так і цілеспрямовано – через використання відповідних педагогічних і психологічних технік.

У педагогічній діяльності особливо важливо системно формувати навички спостережливості, слухової чутливості, уваги до вербальних і невербальних сигналів студентів, візуального аналізу навчального середовища тощо. Цьому сприяють:

- ✓ систематичні вправи на розвиток уваги, зосередженості, швидкості реакції;
- ✓ підтримання збалансованого режиму праці й відпочинку, що забезпечує сенсорну стійкість;
- ✓ варіативне використання засобів навчання з візуальними, звуковими, текстовими компонентами;

✓ професійне спілкування й обмін досвідом із колегами щодо прийомів ефективного сприйняття інформації;

✓ розвинена педагогічна уява й здатність до аналітичного мислення в контексті освітніх взаємодій.

У такому контексті розвиток сенсорної сприйнятливості виступає не самоціллю, а засобом підвищення якості професійної взаємодії в освітньому процесі.

Для науково-педагогічного працівника важливо підтримувати й розвивати сенсорні канали, що забезпечують якісне сприймання інформації у освітньому середовищі. Особливу увагу слід приділяти зоровому й слуховому сприйняттю, адже вони є ключовими в комунікації та організації освітнього процесу.

Зорове сприйняття відіграє важливу роль у розпізнаванні невербальних сигналів, оцінюванні візуального контенту, спостереженні за поведінкою студентів. У разі виявлення зниження зорової функції доцільно вчасно звертатися до фахівців, оскільки ефективна педагогічна взаємодія потребує високого рівня візуальної чутливості.

Слухове сприйняття необхідне для активного слухання, розпізнавання інтонацій, коректного отримання зворотного зв'язку під час дискусій, опитувань або роботи в малих групах. Для підтримання слухової чутливості викладачеві важливо уникати надмірного шумового навантаження та вчасно відновлювати ресурси уваги.

Інші сенсорні канали (тактильний, нюховий, смаковий), хоча і не є визначальними в академічній взаємодії, можуть мати допоміжне значення в окремих професійних контекстах. Наприклад, тактильне сприйняття актуалізується під час практичної демонстрації матеріалів, роботи з наочними об'єктами, фізичної активності у видах діяльності, де важлива точність руху. Нюхове й смакове сприйняття можуть бути релевантними у викладанні дисциплін, пов'язаних із хімією, біологією, харчовими технологіями тощо. Водночас ці канали не мають першочергового значення для загального професійного функціонування викладача в системі ЗВО.

Науково-педагогічний працівник приналежний до природного та соціального простору і має унікальні індивідуальні духовні, фізичні та інтелектуальні складові психологічної сфери, які впродовж життя інтегруються у соціальний світ<sup>273</sup>. Зважаючи на це,

---

<sup>273</sup> Піддячий, М.І. (2018). Соціально-професійний розвиток старшокласників: праця як основа життєдіяльності та поступу. У кн.: *Технології*

йому важливо розвивати сприйняття як один із психічних процесів, що дозволяє пізнавати світ за допомогою органів чуття (зору, слуху, смаку, нюху та дотику). Це підвищує ефективність професійного та особистісного розвитку, зокрема, покращує швидкість та якість розвитку гнучких навичок<sup>274</sup>, а також англomовної компетентності, яка відкриває доступ до міжнародної комунікації, глобальної бази сучасних знань, технологій, результатів досліджень тощо<sup>275</sup>. Сенсорне сприйняття є базовим механізмом пізнання, завдяки якому науково-педагогічні працівники отримують інформацію про предмети та явища навколишнього середовища через зорові, слухові, дотикові, нюхові та смакові канали. Сприйняття мають різні види (зорове, слухове, дотикове, нюхове і смакове та ін.), властивості та типи, які залежать від багатьох факторів<sup>276</sup>. Усвідомлення цих особливостей сприяє підвищенню ефективності педагогічної взаємодії, розвитку професійної рефлексії тощо.

Сприймання – це базовий психологічний процес, який забезпечує науково-педагогічному працівникові здатність орієнтуватися в освітньому середовищі, здійснювати професійне оцінювання ситуацій, поведінки здобувачів освіти та навчального матеріалу. Залежно від умов діяльності, характеру завдань і рівня вольової регуляції виокремлюють різні види сприймання. *Мимовільне сприймання* відбувається без цілеспрямованого зосередження уваги. У педагогічному контексті це може проявлятися, коли викладач помічає зміну емоційного настрою аудиторії або невербальні сигнали окремих студентів без свідомого контролю за цим процесом. На нього впливають особливості ситуації, новизна події, особисті інтереси та професійний досвід. *Довільне сприймання*, навпаки, є результатом свідомого зосередження уваги викладача. Наприклад, аналіз відповідей студентів, спостереження за динамікою групової роботи чи

---

*інтеграції змісту освіти: зб. наук. праць Всеукраїнського круглого столу* (с. 98–108). Полтава: ПОІППО. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/711857/>

<sup>274</sup> Піддячий, В.М. (2022). Розвиток гнучких навичок фахівців в умовах динамічних змін сучасного ринку праці. *Молодь і ринок*, 7–8(205–206), 77–83. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/733000/>

<sup>275</sup> Піддячий, В.М. (2016). Методика саморозвитку англomовної компетентності майбутнього педагога в контексті європейських орієнтирів. *Молодь і ринок*, 10(141), 65–69. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/706073/>

<sup>276</sup> Шапар, В. Б. (2007). *Сучасний тлумачний психологічний словник*. Харків: Прাপор. 496–499.

контроль за дотриманням регламенту під час презентацій вимагають вольового керування процесом сприйняття.

У професійній діяльності викладача можуть домінувати різні канали сприймання: зоровий, слуховий, моторний (кінетичний), тактильний тощо. Наприклад, зорове сприймання забезпечує візуальний контроль навчального простору; слухове – сприймання усних відповідей та групових дискусій; моторне – допомагає під час демонстрації вправ, рухових дій або в практичних ситуаціях. Застосування комплексного сприймання сприяє повнішому розумінню освітніх подій.

У професійному контексті також важливим є сприйняття простору (розташування студентів, аудиторна логістика), часу (тривалість занять, черговість виступів, темп навчання), руху (динаміка поведінки групи, активність студентів) та цілісних об'єктів (розпізнавання педагогічних ситуацій як структурованих одиниць освітнього процесу) (див. рис. 6.2).

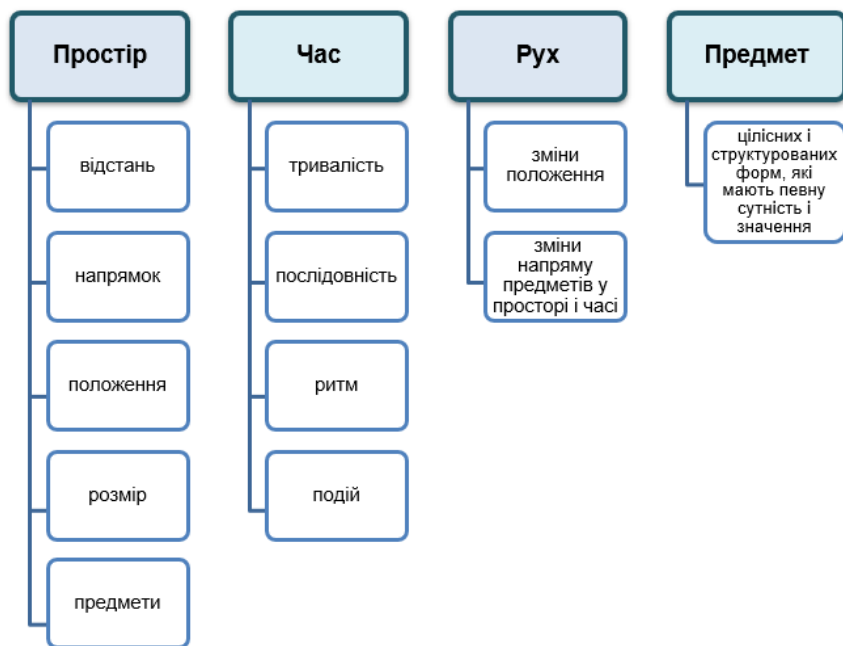


Рис. 6.2. Сприйняття за провідними аспектами об'єкта

Сприйняття відрізняється від відчуття своєю цілісністю, узагальненістю та зв'язком з попереднім досвідом. У професійній діяльності викладача воно відіграє вирішальну роль у розумінні поведінки студентів, інтерпретації педагогічних ситуацій, оцінці динаміки навчального процесу.

Основні особливості сприймання у професійному контексті: воно забезпечує цілісне уявлення про об'єкти та ситуації, а не ізольовані характеристики; зберігає стійкість об'єкта навіть за змін зовнішніх умов (наприклад, викладач продовжує розпізнавати поведінкові патерни студентів незалежно від освітлення, відстані, зовнішніх перешкод); має ієрархічну структуру – викладач фокусує увагу на ключових елементах освітньої ситуації, ігноруючи другорядні; включає не лише сенсорні дані, а й знання, уявлення, очікування, емоції, що активізуються в процесі пізнавальної діяльності.

До властивостей сприймання, що визначають його ефективність у професійній діяльності викладача, належать: *вибірковість* – зосередження на значущих компонентах навчальної ситуації; *залежність* від професійного досвіду й рівня обізнаності; *узагальненість* – орієнтація на типові риси ситуацій, що полегшує їх розпізнавання; *можливість викривлень* – наприклад, упереджене ставлення до поведінки окремих студентів може заважати об'єктивному оцінюванню; або ж перевтома і високий рівень стресу можуть вплинути на точність сприйняття освітньої ситуації. Педагогічно доцільним є усвідомлення цих характеристик. Це дає змогу підвищити рівень професійного самоконтролю та точності в оцінюванні реальності освітнього процесу.

У сучасній психології прийнято розрізняти чотири основні типи сприйняття, які характеризують особливості підходу науково-педагогічного працівника до професійно-особистісного розвитку:

✓ Аналітичний – передбачає звернення уваги на дрібниці та деталі об'єкту сприйняття, намагання розібрати його на складові частини. Це проявляється, зокрема, коли: здійснюється прочитання тексту впродовж якого виділяються окремі слова, речення, абзаци, теми, ідеї тощо; відбувається споглядання картини, то помічаються кольори, форми, лінії, тіні тощо. Аналітичний тип сприйняття допомагає науково-педагогічному працівнику бути більш точним, об'єктивним та критичним.

✓ Синтетичний – характеризується поєднанням різних елементів певного об'єкту в одне ціле та зосередженням уваги на загальному сенсі того, що сприймається. Наприклад, впродовж: прочитання книги формується уявлення про головну думку, героїв, події тощо; перегляду відео або фото, відчувається настрій, емоції, атмосфера тощо. Синтетичний тип сприймання допомагає науково-педагогічному працівнику бути більш творчим та оригінальним.

✓ Аналітико-синтетичний – передбачає намагання зрозуміти як окремі деталі, так і цілісний образ об'єкту сприйняття. Зокрема, коли: відбувається прочитання тексту, здійснюється аналіз його структури, логіки та аргументації, а також синтезується зміст тощо; відбувається перегляд картини, розглядається її композиція, перспектива, світло-тіньовий контраст тощо, а потім узагальнюються значення, ідея, враження тощо. Аналітико-синтетичний тип сприймання допомагає науково-педагогічному працівнику бути більш раціональним.

✓ Емоційний – характеризується зверненням уваги на особисті почуття та ставлення до об'єкту сприйняття, а також намаганням їх виразити. Наприклад, коли впродовж спілкування із суб'єктами професійної взаємодії (студентами, колегами та ін.) формується симпатія або антипатія до них, виражається радість, сум тощо. Емоційний тип сприймання допомагає науково-педагогічному працівнику бути більш чутливим, експресивним та емпатійним.

Сприймання – це складний пізнавальний процес, який тісно взаємодіє з іншими психічними функціями: свідомістю, мисленням, пам'яттю, уявою, емоційною сферою та поведінкою. У професійній діяльності науково-педагогічного працівника сприймання формує основу для розуміння освітніх ситуацій, міжособистісних взаємодій та прийняття рішень.

Індивідуальні відмінності в сприйманні пов'язані з професійними установками, особистісними цінностями, мотиваційними орієнтирами. Один і той самий освітній процес може бути по-різному інтерпретований різними викладачами залежно від їхнього досвіду, очікувань та стилю професійного мислення.

Важливо розрізняти відчуття і сприймання. Відчуття – це початковий рівень сенсорного реагування на зовнішні стимули, який забезпечує базову сенсорну інформацію. Сприймання ж

передбачає її осмислення, інтеграцію з попереднім досвідом, перетворення на структуроване уявлення про об'єкти та явища. У педагогічній практиці саме сприймання дозволяє викладачеві не лише фіксувати сигнали, а й інтерпретувати їх значення у контексті професійної взаємодії<sup>277</sup>.

Розвиток сприйняття науково-педагогічних працівників – це поліпшення їхньої здатності розуміння та інтерпретування інформації, отриманої за допомогою органів чуття (зору, слуху, смаку, нюху та дотику). Цьому сприятиме дотримання таких рекомендацій: практикування медитації; звернення уваги на деталі предметів (текстури, кольори, форми, звуки тощо); тактильне сприйняття поверхонь різних речей, зосередження на їхніх характеристиках; сприйняття незнайомих ароматів і смаків, намагання розрізнити їхні особливості; вивчення творів різних видів мистецтва (картин, скульптур тощо) щоб покращити здатність аналізувати деталі; спостереження за рослинами, тваринами та іншими живими організмами; прослуховування різних жанрів музики, звуків природи, намагання їх ідентифікувати; активне обговорення тематик професійного та особистісного спрямування з іншими людьми (студентами, колегами, друзями тощо), з метою виявлення нових поглядів і точок зору; ведення щоденника, фіксування спостережень і рефлексій щодо отриманого досвіду; виконання вправ для покращення різних видів сприйняття. Йдеться про покращення таких видів сприйняття: *зорового* (наприклад, пошук відмінностей між малюнками, складання пазлів, розфарбовування зображень тощо); *слухового* (наприклад, прослуховування аудіокниг, намагання запам'ятати та переказати основну ідею, визначити жанр, настрій, інтонації тощо); *дотику* (наприклад, вгадування предметів за допомогою дотику до них тощо.); *нюхового* та *смакового* (наприклад, розрізнення запахів та смаків різних продуктів або страв, порівняння їх між собою, описання особистих вражень тощо); *просторового* (наприклад, вивчення оригамі, малювання геометричних фігур, гра у інтелектуальні види спотру (шахи, шашки, карти та ін.) тощо); *часового* (складання планів на день, тиждень, місяць тощо,

---

<sup>277</sup> Вареник, В. В., & Гора, В. А. (2014). *Основи психології: навч. посіб.*. Черкаси: ЧІПБ Героїв Чорнобиля НУЦЗУ. 1, 28–39. URL: <https://www.calameo.com/read/0047702897e07d532c653>

встановлення термінів виконання поставлених завдань, тренування відчуття часу тощо).

Розвиток сприйняття науково-педагогічного працівника передбачає системні тренування та здобуття досвіду. Це тривалий та складний процес. Його результатом є підвищення об'єктивності, уважності, осмисленості і детальності сприйняття: інформації, яку науково-педагогічний працівник отримує впродовж виконання професійних обов'язків, проходження курсів підвищення кваліфікації, самоосвіти тощо; суб'єктів професійної взаємодії (студентів, колег та ін.); результатів власної роботи.

Мислення – це складний пізнавальний процес, що забезпечує науково-педагогічному працівникові можливість аналізувати професійні ситуації, інтерпретувати інформацію, формулювати висновки, розв'язувати дидактичні завдання, прогнозувати результати навчання та вдосконалювати власну педагогічну діяльність. У викладацькій практиці мислення реалізується через роботу з поняттями, судженнями, умовиводами, а також через аналітичні й критичні рефлексії щодо навчального матеріалу, педагогічних рішень або комунікації зі здобувачами освіти. Мислення може ґрунтуватися на:

- ✓ конкретних прикладах і фактах, що спостерігаються в освітньому середовищі;
- ✓ мовних конструкціях, які виражають концепції та педагогічні смисли;
- ✓ загальних ідей і поняттях, які формують основу дидактичних підходів;
- ✓ логічних зв'язках, що забезпечують послідовність викладу і обґрунтованість висновків;
- ✓ безмовних (візуальних або уявних) образах, що активізуються при плануванні занять або моделюванні навчальних ситуацій;
- ✓ правилах, закономірностях, педагогічних принципах, що регулюють процес навчання;
- ✓ інноваційних підходах, які виходять за межі стандартного мислення;
- ✓ критичному осмисленні й перевірці достовірності суджень, як власних, так і студентських.

Мислення науково-педагогічних працівників тісно пов'язане з їхнім професійним досвідом, мотивацією, системою цінностей та

рівнем сформованості педагогічної культури. Саме тому одні й ті самі явища можуть бути по-різному осмислені залежно від особистісних і професійних особливостей суб'єкта. Розвиток мислення науково-педагогічних працівників – це важливий аспект особистісного та когнітивного розвитку. Здатність мислити критично, творчо та аналітично може покращити загальний рівень інтелекту, уміння знаходити оптимальні рішення, розв'язувати проблеми. Чим більше науково-педагогічний працівник вправлятиметься в різних аспектах мислення, тим більш ефективним і креативним ставатиме. Розвитку мислення сприятиме дотримання таких рекомендацій:

- здійснювати аналіз та перевірку отриманої інформації, розглядати різні точок зору, ставити запитання і перевіряти джерела інформації;

- ділитися ідеями та обговорювати їх з іншими, особливо з тими, хто має відмінні точки зору. Це допоможе розвивати критичне мислення, емпатію та толерантність, сприятиме навчанню на чужому досвіді та обміну ідеями;

- виконувати завдання для розвитку інтелекту, креативності, здійснювати аналіз складних проблем, розгадувати кросворди;

- вчитися ретельно досліджувати проблеми і шукати відповіді, частіше запитуючи «чому?» і «як?»;

- розширювати словниковий запас і вивчати нові слова, що допоможе виражати думки точніше і вишуканіше;

- читати книги, журнали, статті, наукові праці й інші джерела (це розширить кругозір, покращить пам'ять, уяву, здатність аналізувати і робити висновки);

- вивчати нові предмети (програмування, музика тощо) та іноземні мови, що стимулюватиме мозок і сприятиме розвитку пам'яті, уваги, концентрації й гнучкості мислення;

- розв'язувати головоломки та грати у логічні ігри (шахи, шашки, sudoku та ін.), що допоможе покращити аналітичність та логічність думок;

- займатися творчістю, що стимулюватиме креативне мислення (малювання, музика, поезія, хендмейд тощо);

- вивчати основи філософії і логіки з метою розвитку аналітичних та аргументаційних навичок.

Науково-педагогічним працівникам важливо розвивати

пам'ять, оскільки це допомагає краще засвоювати нові знання, уміння, навички, технології навчання, виховання та розвитку особистості, реалізуючи концепцію навчання впродовж життя з урахуванням психологічних особливостей навчання дорослих<sup>278</sup>. Викладачі, які можуть швидко запам'ятовувати і розуміти інформацію не тільки економлять свій час та сили, підвищуючи власну професійну компетентність та ефективність, але й здатні більш точно її відтворювати і поширювати у взаємодії із суб'єктами професійної діяльності, забезпечувати особистісний соціально-професійний розвиток впродовж життя<sup>279</sup>. Здатність до швидкого і якісного запам'ятовування допомагає науково-педагогічним працівникам розробляти мотивуючі та ефективні навчальні заняття, доповіді, презентації, статті та проекти, використовуючи різноманітні прийоми та педагогічні інновації, а також розвивати свою англomовну компетентність<sup>280</sup> та гнучкі навички<sup>281</sup>.

Розвинена пам'ять сприяє якісному плануванню діяльності, проведенню навчальних занять, моніторингу прогресу студентів та вчасному реагуванню на зміни в освітньому процесі. Вона є здібністю, яка допомагає науково-педагогічному працівнику зберігати та відтворювати минулий досвід.

Пам'ять – це складний пізнавальний процес, що забезпечує збереження й відтворення інформації, необхідної для професійної діяльності викладача. Розрізняють мимовільну пам'ять, коли запам'ятовування відбувається без спеціального наміру, у процесі природної взаємодії з інформацією (наприклад, запам'ятовування імен студентів після кількох занять), та довільну, яка вимагає свідомих зусиль і застосування стратегій (наприклад, вивчення матеріалу для лекції або запам'ятовування тез виступу на

---

<sup>278</sup> Піддячий, В.М. (2021). Сутність і зміст андрагогічної компетентності педагогів. *Молодь і ринок*, 10(196), 29–35. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/732169/>

<sup>279</sup> Піддячий, М.І. (2018). Соціально-професійний розвиток старшокласників: праця як основа життєдіяльності та поступу. *Технології інтеграції змісту освіти: зб. наук. праць Всеукраїнського круглого столу*. Полтава: ПОІППО. 98–108. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/711857/>

<sup>280</sup> Піддячий, В.М. (2016). Методика саморозвитку англomовної компетентності майбутнього педагога в контексті європейських орієнтирів. *Молодь і ринок*, 10(141), 65–69. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/706073/>

<sup>281</sup> Піддячий, В.М. (2022). Розвиток гнучких навичок фахівців в умовах динамічних змін сучасного ринку праці. *Молодь і ринок*, 7–8(205–206), 77–83. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/733000/>

конференції). Ефективність довільного запам'ятовування залежить від глибини обробки інформації, рівня її осмислення, а також використання прийомів повторення, узагальнення, асоціювання.

Залежно від характеру психічної активності виокремлюють *види пам'яті*, що мають значення у викладацькій діяльності: ✓ рухова пам'ять – актуальна під час опанування професійних дій, пов'язаних із використанням обладнання, демонстраційних інструментів, жестів тощо; ✓ емоційна пам'ять – відіграє вагомую роль у формуванні ставлення до студентів, колег, подій, а також впливає на мотивацію викладача; ✓ образна пам'ять – забезпечує збереження візуальних, слухових та інших сенсорних уявлень (наприклад, візуальні схеми, слайди, інтонація промови тощо); ✓ словесно-логічна пам'ять – є провідною у роботі з теоретичним матеріалом, при підготовці лекцій, написанні статей, участі в наукових дискусіях.

Розвинена пам'ять сприяє не лише ефективному виконанню поточних завдань, а й підтриманню сталості професійного досвіду, накопиченню знань і формуванню педагогічної майстерності (див. рис. 6.3).



Рис. 6.3. Види пам'яті

У професійній діяльності науково-педагогічних працівників пам'ять виконує ключову функцію збереження й використання інформації, що необхідна для викладання, наукових досліджень, комунікації, самоосвіти. Залежно від *тривалості збереження матеріалу виокремлюють кілька типів пам'яті*: ☑ сенсорна пам'ять забезпечує короточасне фіксування великого обсягу сенсорної інформації, що надходить із навколишнього середовища й діє упродовж мілісекунд і допомагає орієнтуватися в потоці стимулів, наприклад – миттєве розпізнавання знайомого обличчя серед студентів; ☑ короточасна пам'ять утримує обмежену кількість інформації протягом короткого періоду (до кількох хвилин) та актуальна під час виконання поточних завдань – наприклад, фіксація запитань студентів у процесі відповіді або послідовність тез у промові; ☑ оперативна пам'ять використовується у процесі активної розумової діяльності, коли інформація має бути доступною для аналізу, обчислення або прийняття рішень, а її обсяг і тривалість зумовлюються факторами уваги, емоційного стану та мотивації викладача; ☑ довготривала пам'ять зберігає професійні знання, педагогічні уміння, особистий досвід та концептуальні структури, які за потреби можуть бути актуалізовані в будь-який момент.

За *походженням* пам'ять, що має значення для викладацької діяльності, розглядається переважно як: ☑ психологічна пам'ять, що забезпечує запам'ятовування, збереження й відтворення навчальної і професійно значущої інформації. Вона має різні форми відповідно до способів засвоєння знань та характеру інтелектуальної активності; ☑ особистісна пам'ять відображає суб'єктивно значущі події, педагогічні ситуації, міжособистісні взаємодії. Вона формує індивідуальний досвід викладача, впливає на його самоусвідомлення, професійне становлення та стиль роботи.

До властивостей пам'яті, що є важливими в педагогічній практиці, належать: точність – здатність правильно відтворювати інформацію без спотворень; обсяг – кількість матеріалу, що може бути утримана у свідомості одночасно; швидкість запам'ятовування – час, необхідний для засвоєння нового матеріалу; швидкість відтворення – ефективність актуалізації збереженої інформації; схильність до забування – час, за який інформація втрачається або потребує повторного опрацювання.

Розвинена пам'ять є необхідним ресурсом у діяльності викладача, що забезпечує послідовність, стабільність та гнучкість у роботі з освітньою інформацією. Вона допомагає науково-педагогічному працівнику навчатися, мислити, планувати діяльність, висловлювати свої думки та самовизначатися у різних життєвих і професійних ситуаціях. Її можна покращувати за допомогою регулярного тренування, повторення, асоціативного мислення та інших методів. Удосконалення пам'яті – це важливий аспект когнітивного розвитку науково-педагогічного працівника, який підвищить ефективність навчання, викладання, наукової діяльності, розв'язання професійних завдань та запам'ятовування більшої кількості інформації. До способів, які допоможуть розвивати пам'ять, належать:

- ✓ виконання інтелектуальних вправ, таких як головоломки кросворди, логічні ігри, математичні завдання, пошук відповідностей (коли потрібно знайти пари для різних об'єктів або символів тощо). Це стимулює мозок і розвиває здатність відтворювати інформацію;

- ✓ вивчення методів мнемонік, які допомагають запам'ятовувати інформацію, використовуючи асоціації;

- ✓ розподіл інформації на менші частини і поступове їх вивчення, використовуючи систематичні повторення;

- ✓ візуалізація інформації, яку потрібно запам'ятати, створення ментальних карт або схем;

- ✓ асоціювання нової інформації, що вивчається з реальними подіями, наявним досвідом;

- ✓ інтервальне повторення інформації, яку потрібно запам'ятати;

- ✓ правильне харчування, фізична активність і відпочинок, якісний сон, дотримання здорового способу життя позитивно впливають на функціонування мозку і пам'яті;

- ✓ практикувати методи стресостійкості, такі як медитація та глибоке дихання, оскільки надмірний стрес негативно впливати на пам'ять.

Розвиток пам'яті вимагає систематичної практики і терпіння. Цьому сприятиме використання виокремлених прийомів і методів.

Увага є ключовим фактором успішного засвоєння навчального матеріалу, зокрема при вивченні іноземної мови. Науково-педагогічні працівники, які можуть зосередитися та

утримувати свою увагу, краще засвоюють інформацію та ефективніше передають її об'єктам і суб'єктам взаємодії. Увага допомагає виявляти та реагувати на потреби, а також встановлювати та підтримувати позитивну атмосферу спілкування. Вона впливає на продуктивність роботи, ефективність навчання, поведінку, соціально-професійний розвиток особистості<sup>282</sup>, її мисленнєві, почуттєві та вольові процеси. У зв'язку з цим науково-педагогічні працівники мають працювати над розвитком своєї уваги, використовуючи різні методи та підходи.

Увага – це пізнавальний процес, що забезпечує зосередженість на об'єктах або діях, які є значущими в конкретній ситуації. Для науково-педагогічного працівника увага має визначальне значення в організації освітнього процесу, професійному спілкуванні, прийнятті рішень та рефлексивній діяльності. За *видами* розрізняють: мимовільну увагу, яка виникає без свідомого наміру. Наприклад, викладач реагує на раптову зміну тону голосу студента або гучний звук у приміщенні – не плануючи цього заздалегідь; довільну увагу, що формується як результат свідомого фокусування на важливих завданнях – наприклад, під час підготовки до лекції, читання наукової літератури чи модерації дискусій. За *типами* увага поділяється на: *інтелектуальну*, яка реалізується під час аналізу інформації, розв'язання професійних задач, участі у методичних чи наукових заходах; *моторну*, яка активується при виконанні послідовних дій – написання тексту, робота з цифровими платформами, презентація навчального матеріалу; *сенсорну*, що проявляється у зосередженості на сприйманні візуальних або аудіальних елементів (наприклад, під час перегляду відеоматеріалів, слухання студентських відповідей).

Основними *властивостями* уваги є: ☑ *стійкість* – здатність тривалий час утримувати зосередженість на одному об'єкті чи дії (концентрація на темі впродовж проведення заняття тощо); ☑ *зосередженість* – вибіркове фокусування на ключових елементах педагогічної ситуації; ☑ *переключення* – здатність швидко переходити між завданнями (наприклад, від аналізу відповіді

---

<sup>282</sup> Піддячий, М.І. (2018). Соціально-професійний розвиток старшокласників: праця як основа життєдіяльності та поступу. *Технології інтеграції змісту освіти: зб. наук. праць Всеукраїнського круглого столу*. Полтава: ПОІППО. 98–108. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/711857/>

студента до пояснення нового матеріалу); ☑ розподіл – можливість паралельного контролю кількох аспектів діяльності (наприклад, викладання і модерація онлайн-чату); ☑ обсяг – кількість інформації, яка може бути охоплена свідомим контролем одночасно.

Розвинена увага є запорукою ефективної професійної взаємодії, організованості та успішного управління освітніми процесами. Спираючись на напрацювання Ю. Шиллера, наведемо деякі статистичні дані щодо людської уваги:

- ✓ Середня тривалість фокусування уваги людини – 8,25 секунди.

- ✓ Концентрація може тривати від 2 секунд до понад 20 хвилин.

- ✓ У людей увага на 75 мс коротша, ніж у золотих рибок (9 секунд).

- ✓ У 2000–2015 роках середня концентрація знизилася майже на 25%.

- ✓ На перегляд онлайн-відео людина витрачає в середньому 2,7 хвилини.

- ✓ Аудиторія зберігає увагу лише 8–10 хвилин, тому промови мають бути стислими й привабливими.

- ✓ Обсяг уваги залежить від віку: 2 роки – 4–6 хв., 3 роки – 6–8 хв., 4 роки – 8–12 хв., 5–6 років – 12–18 хв., 7–8 років – 16–24 хв., 9–10 років – 20–30 хв., 11–12 років – 25–35 хв., 13–15 років – 30–40 хв., від 16 років – 32–50+ хв.<sup>283</sup>.

Серед факторів, що впливають на концентрацію уваги людини, зокрема науково-педагогічних працівників ЗВО, виокремлюють<sup>284</sup>: вік (дорослішання підвищує здатність до зосередження), інтерес (тема, що викликає зацікавлення, утримує увагу довше), втому і голод (вони знижують рівень концентрації), час доби (уважність може бути вищою вранці чи ввечері залежно від особи), навколишнє середовище (шум і відволікання зменшують увагу), тип завдання (людина може легко

---

<sup>283</sup> Applied Behavior Analysis (ABA). (n.d.). The TreeTop. Retrieved July 15, 2025. URL: <https://www.thetreetop.com/statistics/average-human-attention-span>

<sup>284</sup> Le, V. H. (2021). An investigation into factors affecting concentration of university students. *Journal of English Language Teaching and Applied Linguistics*, 3(6), 7–12. <https://doi.org/10.32996/jeltal.2021.3.6.2>

зосереджуватися на цікавому фільмі протягом двох годин, але насилу концентрує увагу під час двогодинної лекції), стрес (він ускладнює виконання роботи та спричиняє розсіяність).

Розвиток уваги науково-педагогічних працівників ЗВО покращує здатність зосереджуватися і виконувати завдання більш ефективно. Це допомагає краще управляти власними наявними ресурсами і часом. Зазначимо, що розвитку уваги сприятимуть:

- ✓ регулярне здійснення медитації;
- ✓ складання розкладу робочого часу та списку завдань, встановлення чітких цілей для кожного з них;
- ✓ використання методу Pomodoro або інших технік розподілу часу, які передбачають інтервали роботи і короткі перерви;
- ✓ мінімізування відволікаючих факторів (вимкнення сповіщень на телефоні, веб-сайтах або програмах, які можуть відволікати під час роботи);
- ✓ ігри, що тренують увагу та концентрацію (шахи, шашки, sudoku, пазли, дженга, кубик Рубіка тощо);
- ✓ виконання спеціальних вправ, таких як пошук різних об'єктів на карті або слідування за рухливими предметами тощо;
- ✓ розгляд деталей навколишнього світу, спостереження за рухами і діями інших людей з метою поліпшення сприйняття та уваги до деталей;
- ✓ регулярні фізичні вправи сприятимуть покращенню кровообігу мозку та допоможуть підтримувати оптимальний рівень уваги, адаптуватися і долати стреси різного рівня складності<sup>285</sup>;
- ✓ опанування нових знань, умінь і навичок, що спонукатиме мозок працювати та підтримувати активність уваги.

Розвиток уваги – це процес, який вимагає тренування і постійного навчання. Регулярне практикування цих методів, допомагає покращити здатність зосереджуватися та працювати ефективно. Розвиток уваги науково-педагогічних працівників сприяє: підвищенню концентрованості та ефективності їхнього навчання впродовж життя; успішному засвоєнню нових знань, розвитку гнучких навичок; виявленню та реагуванню на потреби

---

<sup>285</sup> Піддячий, В. (2022). Адаптація педагогів до зміни умов професійної діяльності та копінг-стратегії. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*, 21(1), 84–96. URL: [https://doi.org/10.35387/od.1\(21\).2022.84-96](https://doi.org/10.35387/od.1(21).2022.84-96)

здобувачів освіти; встановленню та підтриманню позитивної атмосфери спілкування; підтримці мотивації навчання; продуктивності роботи.

Науково-педагогічним працівникам важливо розвивати уяву, тому що це сприяє підвищенню їхньої творчої активності, інноваційності, гнучкості та адаптації до змін у сучасному світі. Вона допомагає створювати нові ідеї, розв'язувати проблеми, розробляти ефективні методи навчання, наукової діяльності, використовувати різні джерела інформації та форми представлення знань, розуміти та враховувати потреби й інтереси учасників освітнього процесу, професійної та міжособистісної взаємодії тощо. Уява дозволяє створювати нові образи на основі попереднього досвіду. Вона є важливою здатністю, яка сприяє самопізнанню, розвитку гнучких навичок<sup>286</sup>, опануванню ключових та професійних компетентностей, зокрема англомовної<sup>287</sup>.

Уява – це психічний процес створення образів, які не сприймаються безпосередньо через органи чуття в даний момент, але можуть ґрунтуватися на попередньому досвіді, знаннях та інтуїтивних уявленнях. У викладацькій діяльності уява забезпечує моделювання освітніх ситуацій, прогнозування результатів навчання, формування дидактичних рішень, креативне подання матеріалу та розробку навчального контенту. У психології розрізняють такі *види уяви*: активна – свідоме створення та трансформація образів, наприклад, під час проектування освітньої програми або підготовки до публічного виступу; пасивна – мимовільне виникнення образів, що не контролюються свідомістю, зокрема, під впливом емоційного напруження. За *функціональною спрямованістю* виділяють: репродуктивну уяву, яка відтворює вже знайомі образи або ситуації, наприклад, під час пригадування педагогічного кейсу; продуктивну уяву, що створює нові, нестандартні образи й підходи, зокрема при розробці авторських методичних матеріалів.

У професійній діяльності можуть також проявлятися форми

---

<sup>286</sup> Піддячий, В. М. (2022). Розвиток гнучких навичок фахівців в умовах динамічних змін сучасного ринку праці. *Молодь і ринок*, 7–8(205–206), 77–83. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/733000/>

<sup>287</sup> Піддячий, В. М. (2016). Методика саморозвитку англомовної компетентності майбутнього педагога в контексті європейських орієнтирів. *Молодь і ринок*, 10(141), 65–69. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/706073/>

уяви, пов'язані з характером мислення, а саме: конкретна – базується на сенсорному досвіді (наприклад, уявлення оформлення навчального кабінету); абстрактна – оперує поняттями, логічними структурами, гіпотезами (наприклад, уявлення про динаміку розвитку академічної групи впродовж семестру).

До ключових властивостей уяви викладача належать: швидкість – уміння оперативно створювати образи рішень у нестандартних ситуаціях; гнучкість – здатність адаптувати уявлення до нових умов; оригінальність – пропонування нестандартних ідей та способів взаємодії; критичність – оцінювання образів щодо їхньої доцільності, ефективності й відповідності меті.

Уява також реалізується через мисленнєві прийоми, зокрема: *аглютинація* – поєднання рис з різних об'єктів для створення нового образу (наприклад, при створенні моделі змішаного навчання з різних підходів); *гіперболізація* – акцент на окремій рисі для підсилення педагогічного впливу; *літота* – навмисне зменшення акценту для створення ефекту (наприклад, під час пом'якшення критики); *схематизація* – спрощене уявлення складної ситуації для її пояснення; *загострення* – підкреслення ключових ознак об'єкта чи явища; *типізація* – створення узагальненого образу типового студента, ситуації тощо; *акцентування* – свідоме виділення важливої риси об'єкта з метою її педагогічного посилення <sup>288</sup>.

Уява виконує низку важливих функцій у професійній діяльності науково-педагогічного працівника: моделювання дійсності – створення у свідомості образів ситуацій, що можуть мати місце в освітньому процесі, з метою їх передбачення або аналізу; регуляція емоційних станів і дій – уява дозволяє «програвати» ситуації внутрішньо, знижуючи емоційну напругу й підвищуючи стресостійкість; планування діяльності – уявні образи майбутніх подій сприяють формуванню алгоритмів дій, прогнозуванню результатів та формулюванню очікувань.

Розвиток уяви сприяє зростанню творчого потенціалу

---

288 Рибалка, В. В. (2016). Творча уява обдарованої особистості. У *Словник із психології та педагогіки обдарованості і таланту особистості: термінологічний словник*. Київ–Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка. 322–324. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/55792053-cf73-45f1-b97d-fc054e0459ba/content>

викладача, розширенню варіативності підходів до розв'язання педагогічних задач, генерації нових ідей та адаптації до динамічного освітнього середовища.

До способів розвитку уяви, релевантних професійній діяльності науково-педагогічного працівника, належать:

- ✓ аналітичне читання наукових і методичних джерел, адже це стимулює уяву через занурення в теоретичні конструкції;
- ✓ написання навчальних текстів, сценаріїв занять, кейсів, що потребують мисленнєвого конструювання ситуацій;
- ✓ участь у міждисциплінарних проєктах, творчих майстернях, педагогічних конкурсах;
- ✓ моделювання варіантів викладу матеріалу для студентів з різним рівнем підготовки;
- ✓ обговорення професійних ідей у колі колег, зокрема у форматі мозкових штурмів;
- ✓ рефлексивне письмо або ведення методичних щоденників для фіксації педагогічних інсайтів;
- ✓ використання візуалізації при плануванні, організації та оцінюванні освітнього процесу.

Розвиток уяви – процес поступовий, але надзвичайно важливий для формування креативного, адаптивного та ефективного стилю викладацької діяльності.

З-поміж різноманітних чинників, що впливають на педагогічну майстерність, важливим є емоційно-почуттєвий компонент, який відіграє ключову роль у професійній взаємодії. Почуття – це складний компонент психіки, що відображає особистісне ставлення до явищ дійсності. У професійній діяльності викладача почуття впливають на стиль спілкування, педагогічні рішення, мотивацію до праці та рівень емоційної саморегуляції.

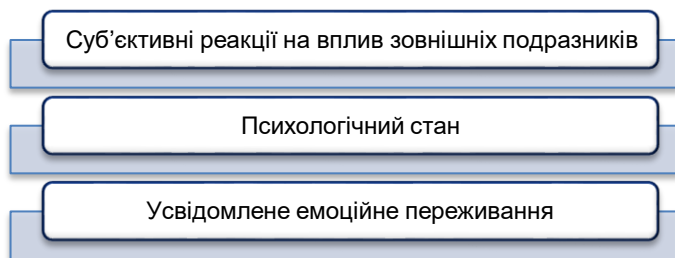
Залежно від походження розрізняють: *вищі почуття*, пов'язані з реалізацією соціальних потреб і цінностей (професійна гідність, патріотизм, відповідальності, співпереживання, емоційний зв'язок із здобувачами освіти, командна взаємодія з колегами тощо); *нижчі емоції*, що виникають у відповідь на фізіологічні сигнали або миттєві впливи середовища (наприклад, дискомфорт, пов'язаний із втомою або перенапруженням).

За знаковістю емоційні стани поділяються на: позитивні, які супроводжують відчуття задоволення, інтересу, радості та підвищують мотивацію й стимулюють активність у професійній

діяльності; негативні, які викликають емоційну напругу, знижують ресурсність (зокрема: тривога, розчарування, сором, злість). За впливом на активність особистості: стенічні емоції (радість, натхнення, професійна гордість) сприяють мобілізації ресурсів, зростанню продуктивності; астенічні емоції (страх, розгубленість, втома) можуть знижувати рівень самоконтролю, ускладнювати взаємодію.

Почуття формуються на основі: первинної емоційної реакції на події або взаємодії в освітньому середовищі – здивування, вина, огида; психоемоційного стану, що характеризується інтенсивністю, короткочасністю та імпульсивністю (наприклад, роздратування, паніка); стійких і глибоких емоційних переживань, що мають тривалий вплив на поведінку викладача, мобілізують його на досягнення професійних цілей (зокрема, професійна відданість, внутрішня мотивація, емоційне задоволення).

Уміння керувати емоціями та почуттями є основою емоційного інтелекту викладача, що, у свою чергу, визначає якість педагогічної взаємодії, рівень професійного вигорання й загальний клімат освітнього середовища (рис. 6.4).



*Рис. 6.4. Чинники, на основі яких виникають почуття*

Почуття є важливим чинником особистісного та професійного розвитку науково-педагогічного працівника. Вони не лише відображають суб'єктивне ставлення до подій, явищ і людей, а й сприяють формуванню ціннісних орієнтацій, регулюванню емоційних станів, плануванню діяльності, підтриманню внутрішньої мотивації та прийняттю обґрунтованих педагогічних рішень.

Залежно від спрямованості, почуття можуть: виражати особистісне ставлення до інших людей, соціального оточення,

професійної спільноти (наприклад: повага, почуття справедливості, відповідальність); супроводжувати пізнавальну діяльність (зокрема, інтелектуальна цікавість, інтерес, задоволення від розуміння складного матеріалу); виявлятися у сприйманні культурних, мистецьких чи соціальних явищ (почуття естетичної насолоди, піднесення, співпереживання); бути пов'язаними з процесом виконання професійних завдань (наприклад: почуття гордості за досягнення студентів, задоволення від результатів спільної праці).

Розвиток почуттів як компонента емоційного та соціального інтелекту сприяє підвищенню якості педагогічної взаємодії, покращенню стосунків у професійному середовищі, формуванню емпатійної, рефлексивної та емоційно стійкої особистості.

До професійно доцільних способів розвитку емоційно-чуттєвої сфери науково-педагогічного працівника належать:

- регулярне самоспостереження за власними емоційними станами з метою підвищення рівня саморефлексії;
- розпізнавання та аналіз емоцій, зокрема через роботу з науковою літературою, психологічними шкалами, участь у тренінгах емоційного інтелекту;
- розвиток емпатії через професійне спілкування, співпереживання студентам, уважне слухання, відкритість до діалогу;
- формування стресостійкості через тренування навичок емоційного самоконтролю та стратегій подолання напруги;
- рефлексивне письмо, обговорення педагогічних ситуацій у колі колег з метою усвідомлення емоційного компонента взаємодії;
- виразне формулювання емоційних станів у професійній комунікації – це допомагає уникати непорозумінь, знижує ризик емоційного вигорання;
- дотримання психогігієнічного режиму, зокрема використання методів тілесної релаксації (йога, дихальні практики, усвідомлене сприймання власного самопочуття).
- розвиток емоційної сфери є підґрунтям для гуманістично орієнтованого підходу в освітньому процесі, сприяє формуванню позитивного емоційного клімату в академічному середовищі та зміцнює професійне благополуччя викладача.

Досягнення життєвих та професійних цілей значною мірою залежить від вольових якостей науково-педагогічного працівника,

які характеризують його здатність самостійно вирішувати, що потрібно робити і як, враховуючи об'єктивні потреби, свої бажання, інтереси і цінності. Воля допомагає планувати дії, контролювати емоції, переборювати перешкоди і досягати цілей. Вона виявляється у тому, що науково-педагогічний працівник не піддається зовнішньому тиску або внутрішнім імпульсам, а обирає те, що вважає правильним і корисним для себе та інших. Воля є важливою якістю науково-педагогічного працівника, яка сприяє розвитку і самореалізації. Вона є складовою характеру і формується в результаті навчання та здобуття досвіду, коли науково-педагогічний працівник займається тим, що вимагає від нього зусиль, самоконтролю, наполегливості і відповідальності. Вольова регуляція допомагає аналізувати ситуацію, визначати цілі, обирати оптимальні способи їх досягнення, реалізовувати плани і оцінювати отримані результати. Свідома і цілеспрямована діяльність вимагає від науково-педагогічного працівника зусиль, самодисципліни і переборення труднощів. Вона може бути простою (не потребує багато часу, ресурсів і планування, наприклад – встати з ліжка рано вранці, випити стакан води тощо) або складною (потребує значного часу, великої кількості ресурсів і планування, наприклад – написання дисертаційної роботи або участь у марафоні та ін.).

Воля виконує дві важливі функції – спонукальну (стимулює науково-педагогічного працівника до дій, які спрямовані на досягнення цілей, наприклад, почати вчити англійську мову, працювати на додатковій роботі, займатися спортом) та гальмівну (стримує від дій, які можуть заважати досягненню цілей або порушити норми поведінки, наприклад, не здаватися, не засмучуватися, не казати зайвого тощо).

Вольові дії можуть мати різні види, залежно від форми їх прояву, ступеня самостійності та характеру спрямованості. За формою прояву виокремлюють дію-виконання (спрямована на досягнення певного результату, коли науково-педагогічний працівник вчиться або працює тощо) та дію-затримку (передбачає стримування або припинення певної активності). За ступенем самостійності розрізняють вольові дії за власною ініціативою (виникають із власного бажання і мотивації, наприклад, коли є бажання навчитися чогось нового, покращити стан свого здоров'я тощо) або заданими ззовні (виконуються за наказом або

спонуканням з боку інших людей чи суспільства, наприклад, коли є потреба зробити якусь роботу або виконати обов'язок). За характером спрямованості вольові дії можуть бути спрямованими на задоволення особистих потреб (інтересів, бажань чи уподобань, наприклад, читання улюбленої книги, слухання музики та ін.) або спрямованими на досягнення суспільно-значимої мети (ідеалів, цінностей та норм суспільства, коли педагог бере участь у громадській діяльності або захищає свою країну тощо).

Особливе місце у особистісному та професійному розвитку відіграють вольові якості. Це риси характеру, які показують, наскільки науково-педагогічний працівник може контролювати себе і свою поведінку. Вони включають самодисципліну, наполегливість, витримку, рішучість, ініціативність, самостійність тощо. Вольові якості можуть бути базальними (наприклад: енергійність, терплячість, витримка та сміливість тощо) або системними (виявляються у взаємозв'язку і взаємодоповненні односпрямованих проявів свідомості). Енергійність – передбачає здатність науково-педагогічного працівника до активної діяльності, подолання ліні та втоми. Терплячість – характеризує спрямованість на довготривале виконання складних і нудних завдань із збереженням спокою та оптимізму. Витримка – передбачає зосередження уваги на меті, а також уникання розсіювання і відволікання. Сміливість – виражає здатність педагога до ризикованих і небезпечних дій, до подолання страху і неувважності.

Системні вольові якості включають в себе готовність науково-педагогічного працівника до:

- захисту своїх прав і інтересів, протидії несправедливості та насильству, проявляючи сміливість, витримку та енергійність;

- визначення і досягнення конкретної мети, що передбачає усвідомлення її значення і необхідності, планування, організацію, контроль та корекцію дій, оцінку й самооцінку результатів;

- доведення початої справи до кінця, що характеризується наявністю стійкого інтересу і мотивації, терплячості і напруження сил, подолання труднощів і перешкод, самодисципліни і самоконтролю;

- дотримання своїх переконань і норм поведінки, що передбачає усвідомлення своїх цінностей та ідеалів, критичне

ставлення до себе і оточення, готовність захищати свою позицію і не погоджуватися з неправильним або шкідливим;

- самостійного прийняття рішень і виконання дій. Виражає наявність своєї думки і свого бачення ситуації, аналіз і обмірковування альтернативних варіантів, врахування наслідків своїх дій, виконання обов'язків і несення відповідальності;

- створення і реалізації нових ідей, проєктів та планів, що передбачає наявність творчого потенціалу, бажання змінювати і покращувати ситуацію, готовність до ризику і невизначеності, пошук оптимальних рішень;

- швидкого і впевненого прийняття рішень у складних ситуаціях, що характеризується наявністю логічного і критичного мислення, аналізом і обмірковуванням альтернативних варіантів, врахуванням наслідків своїх дій;

- контролю своїх емоцій, почуттів, прагнень, подолання спокус і залежностей, що передбачає наявність самосвідомості і самоповаги, розвиток вольових навичок і засобів саморегуляції, формування здорового способу життя<sup>289</sup>.

Таким чином, воля – це складний і багатогранний психічний процес, який включає в себе різні види, функції, особливості та структури вольових дій. Вона є необхідною умовою професійного та особистісного розвитку науково-педагогічного працівника, його адаптації до змінюваного світу, а також важливим фактором досягнення успіху, гармонії і щастя. Розвитку вольових якостей сприятиме дотримання таких рекомендацій:

- ✓ визначати чіткі і реалістичні цілі. Це допоможе зосередитися на досягненні конкретних результатів;

- ✓ тренувати самоконтроль у повсякденних справах, наприклад, виконувати побутові завдання, дотримуватися розкладу дня, відмовитися від надмірних втіх (споживання смачної їжі, солодощів тощо) тощо;

- ✓ вчитися ефективно справлятися зі стресом і невдачами, виявляти та контролювати власні емоції. Медитація,

---

<sup>289</sup> Рибалка, В. В. (2016). Творча уява обдарованої особистості. *Словник із психології та педагогіки обдарованості і таланту особистості: термінологічний словник*. Київ–Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка. 322–324. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/55792053-cf73-45f1-b97d-fc054e0459ba/content>

йога і глибоке дихання можуть допомогти зберігати спокій і рішучість;

- ✓ визначити найважливіші пріоритети і спрямовувати волю у цьому напрямку;

- ✓ навчитися відмовлятися від негативних звичок або невинуватених бажань, які заважають досягненню поставлених цілей;

- ✓ створити детальні плани кроків, які потрібно виконати для досягнення мети. Це допоможе бути більш організованим;

- ✓ замінювати негативні думки і переконання на позитивні, знаходити внутрішні джерела мотивації, які допомагають залишатися наполегливими в досягненні поставлених цілей<sup>290</sup>;

- ✓ використовувати правило 10 хвилин – перед тим, як прийняти якесь рішення або дати волю бажанню, потрібно зачекати 10 хвилин і подумати про наслідки, що допоможе уникнути негайного задоволення на користь довгострокових переваг;

- ✓ вивчати історії успіху інших людей, зокрема викладачів, які досягли поставлених цілей завдяки волі та наполегливості.

На основі проведеного дослідження визначено, що працездатність науково-педагогічного працівника залежить від рівня розвитку пізнавальних, емоційних та вольових процесів. Пізнавальні процеси дозволяють отримувати, аналізувати та використовувати інформацію, необхідну для виконання роботи. Емоційні – впливають на ставлення до роботи, зацікавленість, задоволення, ентузіазм або фрустрацію. Вольові – допомагають ставити перед собою цілі, мотивувати на досягнення бажаного результату, долати труднощі та стримувати небажані імпульси.

Якщо пізнавальні, емоційні та вольові процеси розвинені на достатньому рівні, то науково-педагогічний працівник виявляє хорошу працездатність, продуктивність, креативність та адаптованість до життя і праці. Коли вони знижені або порушені, то це призводить до проблем з концентрацією уваги, запам'ятовуванням, прийняттям рішень, емоційною стабільністю,

---

<sup>290</sup> Рибалка, В.В. (2016). Творча уява обдарованої особистості. *Словник із психології та педагогіки обдарованості і таланту особистості: термінологічний словник*. Київ–Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка. 322–324. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/55792053-cf73-45f1-b97d-fc054e0459ba/content>

самоконтролем та саморегуляцією.

Аналіз результатів проведеного дослідження дозволив дійти висновку, що розвиток пізнавальних, емоційних і вольових процесів підвищує: ✓ продуктивність праці та навчання, оскільки покращує швидкість і точність сприймання й обробки інформації; ✓ здатність зосереджувати увагу на важливих завданнях; ✓ уміння виражати свої почуття і емоції, що полегшує спілкування та комунікацію з колегами, партнерами та іншими людьми; ✓ самоконтроль і самодисципліну, що важливо для досягнення цілей та виконання завдань; ✓ емоційну стійкість і здатність до управління стресом, що допомагає зберігати здоров'я і продуктивність роботи в складних умовах; ✓ інноваційність і творчість впродовж знаходження нових рішень та ідей, виконуючи професійні або побутові завдання; ✓ стійкість, витривалість, здатність до подолання викликів та труднощів; ✓ розуміння власних почуттів, що допомагає зберегти психічне здоров'я і збалансованість.

### **6.3. Планування діяльності та оптимальна організація часу для здійснення професійного й особистісного розвитку науково-педагогічних працівників**

Актуальність теми планування діяльності та оптимальної організації часу для здійснення професійного та особистісного розвитку науково-педагогічного працівника обумовлена динамічним ритмом життя у сучасному суспільстві, необхідністю адаптуватися до мінливих умов життя, появою нових знань та технологій, які потрібно поступово опановувати для підвищення конкурентоздатності на сучасному ринку праці. В особистісному вимірі праця є основою життєдіяльності. Вона забезпечує створення соціально значущих матеріальних і духовних цінностей, що допомагають задовольняти багатовекторні потреби особистості. Завдяки їй науково-педагогічний працівник самовиражається та самостверджується, реалізує інтелектуальний та творчий потенціал, формує психологічний досвід, розвиває почуття моральної гідності та ін.<sup>291</sup> Уміння ефективно планувати

---

<sup>291</sup> Піддячий, М.І. (2019). Поступ людини і суспільства засобом праці. *Технології інтеграції змісту освіти: зб. наук. пр. Всеукраїнського круглого столу*

діяльність та управляти власним часом допомагає встановити баланс між професійною діяльністю та особистим життям, запобігати стресу та вигоранню.

У зв'язку із специфікою професійної діяльності науково-педагогічний працівник здійснює аналіз великого обсягу інформації. Це ускладнює фокусування на пріоритетних професійних та особистісних завданнях. Зважаючи на об'єктивні умови життя і праці впродовж неспровокованої війни російської федерації проти України, досить поширеною практикою стала дистанційна робота і гнучкий графік. У цьому контексті особливої уваги потребує підвищення рівня уміння науково-педагогічного працівника самостійно планувати діяльність та робочий час з метою його оптимальної організації. Це допоможе: правильно визначати пріоритети; встановити довгострокові цілі; вчасно виконувати завдання; підтримувати високу продуктивність діяльності; розвивати лідерські якості; ефективно опрацьовувати інформацію та виконувати поставлені завдання; не допускати перевантажень; гармонізувати розвиток особистості; підвищити якість життя; знайти баланс між роботою та відпочинком; професійно зростати; покращити самодисципліну і самоконтроль; мінімізувати стрес, депресію та відчуття втоми; покращити психічне здоров'я; підвищити рівень особистісної мотивації; збільшити шанси досягти успіху у справах при оптимальних витратах сил, енергії та ресурсів (див. рис. 6.5).



*Рис. 6.5. Планування діяльності та робочого часу*

Професійний та особистісний розвиток викладачів – це неперервні, взаємопов'язані та взаємозумовлювальні процеси. Вони характеризуються фізичним, психічним та культурним вдосконаленням, розвитком професійних компетентностей. На сьогодні існує значна кількість методів, принципів, моделей та теорій, які сприяють підвищенню результативності роботи на засадах чіткого встановлення, пріоритизації завдань, керування часом та особистісними ресурсами, оптимальної організації робочого процесу тощо.

Уміння планувати діяльність та управляти власним часом суттєво впливає на результативність професійного та особистісного розвитку науково-педагогічного працівника, оскільки допомагає ефективно використовувати ресурси та досягати поставлені цілі, підвищувати власну продуктивність. Згідно із традиційним підходом широкою популярністю користуються ведення паперових щоденників, складання у блокнотах списків справ, класифікація завдань за рівнем важливості тощо. Проте, завдяки сучасним цифровим технологіям масового використання набула автоматизація процесів планування діяльності та управління часом за допомогою мобільних додатків, хмарних сервісів, які допомагають відстежувати прогрес та аналізувати ефективність виконання справ.

Починаючи з кінця XX століття проблема планування

діяльності та управління часом частіше розглядається у площині пошуку балансу між роботою та особистим життям. У цьому контексті важливим є не тільки виконання професійних завдань, але й організація відпочинку, задоволення власних потреб та створення умов для саморозвитку. Здійснене дослідження показало, що серед сучасних трендів планування діяльності та управління часом є мінімалізм та фокусування на почерговому виконанні найважливіших завдань. Цим пояснюється відмова від одночасної багатозадачності.

Планування діяльності та управління часом передбачає використання різних методів, інтеграцію технологій та самоменеджмент. Це позитивно впливає на якість життя, емоційний добробут, професійний та особистісний розвиток, підвищення власної продуктивності, адаптацію до життя в умовах цифрової епохи. Дослідження сучасних підходів до планування діяльності та управління часом дозволило виокремити основні методи, принципи, моделі та теорії, які широко застосовуються у професійному середовищі. Проаналізуємо основні з них:

1. *Модель GROW* є одним із ефективних сучасних підходів до планування діяльності та самоменеджменту викладача закладу вищої освіти, що активно впроваджується в освітній практиці. Вона сприяє усвідомленому визначенню цілей, аналізу власних ресурсів, прийняттю рішень і розробленню чіткої послідовності дій. Планування діяльності на основі моделі GROW відбуватися у чотири етапи: 1) постановка чіткої та вимірюваної мети (Goal); 2) аналіз поточної ситуації та наявних ресурсів (Reality); 3) розгляд можливих варіантів дій (Options); 4) прийняття остаточних рішень та планування конкретних кроків (Will). Для викладача ЗВО модель GROW є дієвим інструментом для забезпечення професійного розвитку, організації повсякденної діяльності, прийнятті управлінських та академічних рішень, а також взаємодії із студентами. Вона допомагає сфокусувати увагу на пріоритетах, уникати багатозадачності, знизити рівень стресу й емоційного вигорання.

Її застосування сприяє покращенню самодисципліни, результативності діяльності, стимулює розвиток саморефлексії, автономності та впевненості в своїх силах. Як показують сучасні дослідження (Mogonea, 2022), викладач, який володіє техніками GROW, здатен не лише краще управляти власним часом, але й

ефективніше забезпечувати професійне становлення молодших колег та студентів, виступаючи в ролі ментора й фасилітатора їхнього зростання. Разом з цим, використання GROW-моделі у професійній діяльності дозволяє підвищити рівень самоменеджменту, гармонізувати професійне та особисте життя й досягати цілей із меншими затратами енергії та часу<sup>292</sup>.

2. *Теорія «Глибокої роботи»* (Deer Work) К. Ньюпорта сприяє підвищенню продуктивності інтелектуальної діяльності на засадах дотримання ключових вимог — цілеспрямованості, зосередженості та нейтралізації відволікаючих факторів. Це допомагає швидкому засвоєнню складного матеріалу та забезпеченню професійно значущих результатів (зокрема, написанню наукових праць, підготовці якісних навчальних курсів, участі у грантових проєктах, супроводі студентських досліджень, а також вдосконаленню власної педагогічної майстерності).

Сучасне освітнє середовище надзвичайно насичене інформаційними потоками, різними видами діяльності та цифровими інструментами. У цих умовах викладач часто змушений переорієнтовуватися на виконання різних завдань. Це призводить до зниження когнітивних здібностей, зростання емоційного виснаження та відчуття постійної зайнятості. Концепція глибокої роботи пропонує дієві стратегії протидії цим викликам, а саме:

- виділення регулярних часових блоків для вирішення складних креативних завдань, що потребують зосередженої безперервної праці з високим рівнем концентрації;
- свідоме обмеження необов'язкової технічної та побутової діяльності;
- визначення пріоритетності завдань та зосередження на їхньому виконанні;
- осмислення професійних ідей під час виконання рутинної роботи або прогулянок тощо;
- розгляд відпочинку як частини робочого плану, що забезпечує відновлення розумової енергії;
- усунення відволікаючих факторів (наприклад, відвідування соціальних мереж, перегляд новин, побутові справи тощо);

---

<sup>292</sup> Mogonea, F. (2022). A possible mentoring model: The GROW model. *Annals of the University of Craiova. Series Psychology–Pedagogy*, 44, 60–70. <https://doi.org/10.52846/AUCPP.2022.2.05>

➤ структурована організація та системне здійснення запланованої роботи.

Для викладача ЗВО розвиток навичок глибокої роботи є не лише запорукою підвищення ефективності професійної діяльності, а й способом збереження балансу між роботою та особистим життям, профілактики емоційного вигорання та зміцнення психічного здоров'я. У довгостроковій перспективі це сприяє цілісному професійному зростанню, формуванню авторитету в освітньому та академічному середовищі, підвищенню якості результатів діяльності<sup>293</sup>.

3. «*Матриця Ейзенхауера*» розроблена з метою підвищення ефективності визначення пріоритетності виконання запланованих справ. Вона дозволяє структурувати завдання за двома ключовими критеріями – важливістю та терміновістю. Це дає змогу правильно розставити пріоритети у щоденній діяльності.

Згідно з нею, всі завдання розподіляються на чотири блоки: термінові та важливі (ті, що потрібно зробити негайно, наприклад, підготовка до акредитації, рецензування статей із жорсткими дедлайнами, реагування на непередбачені ситуації в освітньому процесі); важливі, але не термінові (ті, що потрібно виконати після термінових справ, наприклад, планування курсу на новий семестр, написання наукової статті, участь у грантових проєктах, підвищення кваліфікації тощо); термінові, але не важливі (ті, що можна делегувати іншим, наприклад, адміністративні дрібниці, неузгоджені зустрічі тощо); не термінові та не важливі (ті, що не приносять реальної користі, наприклад, тривале перебування в соціальних мережах, повторювані побутові відволікання протягом робочого дня тощо). Це допомагає запобігти прокрастинації, зосередитися на важливих завданнях та раціонально використовувати час, не витрачаючи його на малозначущі справи, а також зменшити стрес і уникати професійного вигорання. Регулярне оновлення та рефлексивний аналіз власної матриці завдань дозволить науково-педагогічному працівнику гнучко реагувати на зміну обставин, усвідомлено керувати власним часом

---

<sup>293</sup> Jena, L., & Basu, E. (2018). Book review: *Deep work: Rules for focused success in a distracted world* by Cal Newport. *Vikalpa*, 43, 214–217. URL: <https://doi.org/10.1177/025609091775>

та фокусуватись на значущих цілях професійного розвитку<sup>294</sup>.

4. Метод «Пріоритетних результатів» (Objectives and Key Results, OKR) допомагає моніторити прогрес діяльності та швидкість виконання завдань. Він полягає у встановленні чітких та досяжних впродовж визначеного часу цілей, а також індикаторів, які вказують на наявність запланованих результатів та дозволяють їх кількісно виміряти. Одними із основних вимог цього методу є: цілі мають бути амбітними, оскільки це мотивуватиме на досягнення більших результатів; інформація повинна бути доступною для всіх з метою забезпечення узгодженості дій та порозуміння; успіх роботи визначається на основі досягнення чітких і вимірюваних результатів. Цей метод передбачає планування на 3 або 6 місяців, що дає змогу швидко адаптуватися до мінливих обставин професійного середовища.

OKR дозволяє уникнути розпорошення уваги між багатьма завданнями, зосереджуючи зусилля на найважливішому. Він особливо корисний для роботи над складними або міждисциплінарними проектами. Мета в OKR формулюється як надихаюче, якісне твердження, яке визначає бажаний напрям розвитку. Ключові результати, натомість, мають бути конкретними, кількісними та обмеженими у часі. Наприклад, замість мети «покращити якість викладання», варто зазначити «підвищити оцінку зворотного зв'язку студентів до 4.7 балу». Метод сприяє прозорості у прийнятті рішень та забезпечує спільне бачення прогресу. Використання OKR у закладах вищої освіти дозволяє викладачам планувати роботу за чіткими орієнтирами. Це підвищує залученість студентів, коли вони бачать зрозумілі цілі та критерії успіху. Регулярний перегляд і оновлення OKR дозволяє швидко виявляти проблемні ділянки в організації діяльності. Оцінка виконання здійснюється не за принципом «усе або нічого», а з урахуванням рівня досягнення кожної цілі. OKR також сприяє розвитку самоаналізу й критичного мислення в освітній і науковій роботі. Його можна застосовувати як на індивідуальному рівні (наприклад, для особистого професійного розвитку), так і на рівні кафедри чи факультету. Метод заохочує до командної роботи, оскільки кожен учасник розуміє, як його вклад впливає на

---

<sup>294</sup> Columbia University School of Professional Studies. (2023, August). *Eisenhower matrix*. URL: <https://sps.columbia.edu/sites/default/files/2023-08/Eisenhower%20Matrix.pdf>

загальний результат. Успішне впровадження OKR вимагає культури відкритості, взаємної підтримки та відповідальності. Загалом, OKR є дієвим інструментом для досягнення професійних цілей і побудови культури результативності у вищій освіті<sup>295</sup>.

5. *Метод «Таймбоксинг»* (Timeboxing) полягає у розподілі робочого часу на невеликі часові проміжки (таймбокси) тривалістю, наприклад, від 30 хв. до 1 год.. Кожен із них виділяється для зосередженого виконання конкретного завдання або групи завдань. Після завершення кожного часового проміжку робота зупиняється не залежно від того на скільки виконано завдання, робиться коротка перерва, здійснюється оцінювання того, що вдалося зробити, за необхідності коригується план подальших дій. Використання цього методу передбачає такі етапи: визначення завдань, які потрібно виконати; оцінка часу для виконання кожного з них; встановлення таймеру (наприклад, таймбокс на 30 хвилин); зосереджена робота над поставленим завданням; після закінчення таймбоксу – оцінка прогресу, фіксація результатів, коротка перерва, корегування планів подальшої роботи

Такий підхід дозволяє краще контролювати витрачений час і уникати зайвого відволікання. Він стане у нагоді при виконанні завдань, які здаються складними або викликають внутрішній опір. Таймбоксинг сприяє формуванню звички працювати в межах чітко окресленого часу. Це дозволяє зменшити стрес, пов'язаний із дедлайнами, оскільки велике завдання розбивається на керовані етапи. Метод ефективно працює як для індивідуальної роботи, так і для командних проєктів. Викладач може застосовувати таймбоксинг при підготовці до занять, створенні навчальних матеріалів, перевірці робіт студентів. Наприклад, можна виділити два таймбокси по 45 хвилин на підготовку лекції з конкретної теми. Між таймбоксами рекомендується робити 5–10 хвилин перерви для відновлення концентрації.

Важливо не намагатися досягти досконалого результату в межах одного таймбоксу, а зосередитися на поступовому прогресі. Після кожного циклу бажано вести короткі нотатки щодо виконаної роботи й наступних кроків. Це допомагає прослідкувати стан виконання завдань упродовж дня або тижня. Для більшої

---

<sup>295</sup> Niven, P. R., & Lamorte, B. (2016). *Objectives and key results: Driving focus, alignment, and engagement with OKRs*. John Wiley & Sons. URL: <https://books.google.com.ua/books?hl=uk&lr=&id=wDHUAAAQBAJ>

ефективності бажано наприкінці тижня аналізувати, скільки таймбоксів було заплановано і скільки реально використано. Цей метод заохочує до усвідомленого використання часу і формує відповідальність за результати<sup>296</sup>.

6. *Метод «Енергетичних циклів»* (Energy Management) передбачає керування не лише особистим часом, але й енергією (фізичною, емоційно-почуттєвою та розумовою). Це допомагає враховувати рівень продуктивності, який залежить від наявних ресурсів організму. У зв'язку з цим планування роботи здійснюється із урахуванням біологічних циклів впродовж дня. Спершу здійснюється визначення періодів найвищої та найнижчої продуктивності. Після цього відбувається планування найважливіших і складних завдань, а також перерв та активностей для відновлення.

У сучасному академічному середовищі часу завжди бракує, тож ефективність роботи залежить не лише від управління часом, а передусім — від управління власною енергією. Метод «Енергетичних циклів» пропонує змістовний підхід до підтримання балансу та запобігання професійного вигорання. Замість безперервної роботи варто навчитися чергувати періоди інтенсивної діяльності з фазами повноцінного відновлення. Регулярні перерви допомагають підтримувати фізичну витривалість і ясність думки. Повноцінний сон і помірна фізична активність — це основа енергії, яка дозволяє викладачеві залишатися зосередженим і врівноваженим упродовж дня. Важливо пам'ятати, що харчування і питний режим також впливають на здатність ефективно викладати та приймати рішення.

На емоційну енергію викладача суттєво впливають щоденні взаємодії із людьми (студентами, колегами, адміністрацією та ін.). Підтримання позитивного емоційного стану сприяє кращому виконанню професійних обов'язків. У зв'язку з цим, варто приділяти увагу емоційній саморегуляції. Це дозволяє усвідомлювати, що саме викликає стрес і як із цим працювати. Замість накопичення напруги доцільно практикувати вдячність і короткі рефлексії після робочого дня.

---

<sup>296</sup> Zao-Sanders, M. (2024). *Timeboxing: The power of doing one thing at a time*. Random House. URL: <https://books.google.com.ua/books?hl=uk&lr=&id=ERPUEAAQBAJ>

Не менш важливим видом енергії, який потрібно враховувати та розвивати є ментальна енергія, оскільки вона пов'язана із здатністю до концентрації. У зв'язку з цим викладачу важливо мінімізувати багатозадачність і створювати умови для глибокої фокусованої роботи. Наприклад, підготовка лекцій або перевірка письмових робіт має відбуватись у чітко визначених блоках часу без зовнішніх відволікань.

Важливо також звертати увагу на духовну енергію. Вона відображає відчуття сенсу, покликання, розуміння індивідуальної місії, усвідомлення особистих цінностей і їх поєднання з професійною діяльністю. Це підсилює мотивацію і стійкість до стресу. У цьому контексті варто регулярно ставити собі запитання: «Що в моїй роботі справді є важливим?» і «Який внесок я роблю у розвиток молоді та суспільства?». Саме зв'язок із власним сенсом додає енергії навіть у складні періоди.

Викладач, який вміє підтримувати всі чотири рівні енергії — фізичну, емоційну, ментальну та духовну — стає більш ефективним, натхненним і водночас стійким до професійного виснаження. Управління енергією — це не про героїчну витривалість, а про розумний ритм і темп роботи, у якому є місце як для результату, так і для відпочинку.<sup>297</sup>

7. Використання цифрових додатків на смартфонах та комп'ютерах дає змогу за допомогою сучасних технологій проаналізувати час, витрачений на різні завдання, а також оптимізувати та автоматизувати рутинні процеси. Серед популярних додатків управління часом та виконання завдань можна виокремити Todoist, Trello, Asana, Notion тощо. Вони надають комплексні рішення для організації виконання справ, допомагають відстежувати прогрес та аналізувати продуктивність. Їхнє використання дозволяє автоматизувати планування, здійснювати інтеграцію з іншими сервісами, надавати спільний доступ до інформації;

8. Метод «*Getting Things Done*» (GTD), розроблений Д. Алленом, спрямований на ефективне управління завданнями та часом. Його застосування допомагає зменшити стрес, підвищити продуктивність і тримати всі справи під контролем. Для викладача,

---

<sup>297</sup>Schwartz, T., & McCarthy, C. (2007). Manage your energy, not your time. *Harvard Business Review*, 85(10), 63–73.

який поєднує навчальну, наукову, організаційну та комунікативну діяльність, метод GTD є ефективним інструментом для впорядкування обов'язків та уникнення перевантаження.

Ключова ідея GTD полягає в тому, що мозок не надійно запам'ятовує великий перелік справ. Тому все, що вимагає уваги, має бути зовні зафіксоване на папері або цифровому пристрої у вигляді списку. Це дозволить зосередитися на виконанні запланованих справ і не витратити час на постійному пригадуванні того, що потрібно зробити.

Серед основних етапів роботи за моделлю GTD можна виокремити:

- збір даних – передбачає складання списку справ, які потрібно виконати;
- прояснення – надання відповідей на питання «як виглядає ідеальний кінцевий результат роботи?» та «яка конкретна наступна дія?»;
- організація – підготовка до виконання справ із списку, їх розподіл за категоріями: календар – лише фіксовані події (наприклад, пари, наради, дедлайни та ін.); проекти – багаторічні завдання, наприклад - публікація статті, підготовка до конференції;
- перегляд – регулярний перегляд списку справ з метою забезпечення його актуальності;
- виконання запланованої роботи<sup>298</sup>.

Метод GTD особливо корисний для викладача в умовах багатозадачності та частих змін. Він дозволяє легко поєднувати підготовку до занять із науковою та адміністративною діяльністю. Завдяки фіксації списку справ, знижується ризик забути важливу подію або часові терміни. Разом з цим регулярний щотижневий огляд справ дозволяє оцінити власний прогрес та виявити затримки у виконанні завдань. Це дає змогу підтримувати відчуття контролю й уникати накопичення невирішених справ.

У GTD важливо не лише записувати завдання, а й навчитися правильно формулювати наступні дії. Наприклад, замість «закінчити статтю» варто писати «редагувати вступ» або «вставити джерела». Це підвищує ймовірність того, що завдання буде виконано. GTD також сприяє розвитку навичок самоорганізації та

---

<sup>298</sup> Blau, S. (2001). Getting things done: The art of stress-free productivity. *New England Journal of Entrepreneurship*, 4, 81–82. <https://doi.org/10.1108/NEJE-04-02-2001-B008>

дисципліни. Використання цього методу сприяє кращому структуруванню робочого дня та раціональнішому використанні часу.

Метод особливо корисний під час підготовки до сесії, конференцій або під час завершення великого проєкту. Він дає змогу розділяти стратегічні й оперативні завдання та не втрачати концентрацію на довгострокових цілях. Використання методу GTD не прив'язує до суворих часових рамок, разом з цим дозволяє підтримувати продуктивний темп діяльності.

9. *Метод Pomodoro* допомагає розподілити робочий час на інтервали тривалістю по 25 хв. Після кожного з них робиться коротка перерва у 5 хв., а по завершенню 4-го – 15 хв. Потім починається новий цикл. Основною перевагою цього методу є те, що він допомагає уникнути перевтоми та прокрастинації, підтримувати високу працездатність та концентрацію на завданнях;

Метод Pomodoro особливо ефективний під час виконання складних або тривалих завдань, які викликають опір. Завдяки чітким часовим рамкам виникає розуміння, що виконання завдання не займає весь день, а лише один цикл. Використання таймера сприяє формуванню звички працювати без відволікань впродовж визначеного періоду. Навіть за 25 хвилин можна суттєво просунутись у виконанні справи, якщо зосередитись лише на ній. Періодичні перерви допомагають зберегти енергію та уникнути ментального виснаження. Це особливо важливо для викладачів, які виконують великий обсяг інтелектуальної роботи (зокрема, написання і перевірка наукових праць, створення навчальних курсів, консультації здобувачів освіти тощо).

Метод Pomodoro легко інтегрується у щоденне планування. Його можна застосовувати з паперовими або цифровими планерами. Використання цього методу також сприяє підвищенню відчуття контролю над власним часом та зменшує тривогу перед великим завданням, розбивши його на маленькі ділянки. Наприклад, замість абстрактного запису у списку — «написати статтю», формулюється конкретне завдання: «1 помодоро – планування структури статті», «1 помодоро – написання вступу», тощо. Використання Pomodoro як частини освітнього процесу сприяє підвищенню залученості студентів до навчання і зменшує їх прокрастинацію, розвиває дисциплінованість та дозволяє уникнути надмірного тиску та стресу. Це дуже популярний метод, який

цифровізований і представлений у різних додатках (Pomofocus, Focus, To Do та ін.), які дозволяють фіксувати кількість помодоро, витрачених на кожне завдання. Це створює додаткову мотивацію і дозволяє аналізувати, скільки часу пішло на той чи інший вид діяльності. Pomodoro ефективно працює в поєднанні з іншими методами, наприклад GTD або Eisenhower Matrix. Систематичне застосування цього методу дозволяє уникати вигорання і підвищує загальну задоволеність від роботи. Pomodoro є універсальним і простим у впровадженні інструментом, який допоможе педагогу працювати ефективніше, зберігаючи ясність мислення та баланс між зусиллям і відпочинком<sup>299</sup>.

10. *Метод 4DX* (Four Disciplines of Execution) акцентує увагу на необхідності мотивування діяльності, фокусування на головному, виконанні пріоритетних завдань, відстеженню прогресу на основі визначених показників, а також звітності. Використання цього методу спрямоване на досягнення стратегічних цілей. Він ґрунтується на дисципліні, що допомагає досягти поставлену мету у варіативному робочому середовищі.

Метод 4DX наголошує на необхідності фокусування на одній або двох справді важливих цілей. Це дозволяє уникнути розпорошення уваги та втрати мотивації через перевантаження другорядними завданнями. Викладач, застосовуючи 4DX, може покращити якість викладання, створити більш сфокусовані заняття й досягти вищої залученості студентів.

Визначення «дикої» (wildly Important) цілі дає змогу мобілізувати зусилля на досягнення конкретного, вимірюваного результату. Провідні показники (lead measures) допомагають передбачити успіх, бо спрямовані на дії, які перебувають під контролем викладача. Використання «дошки результатів» сприяє прозорості, адже учасники освітнього процесу мають можливість бачити прогрес і відчувати власну відповідальність за навчання. Для викладача це також засіб самоконтролю і візуалізації поступу в досягненні поставлених завдань. Дотримання «ритму відповідальності» створює культуру постійного звітування і самоаналізу. Це сприяє формуванню регулярного циклу коротких зустрічей або роздумів щодо досягнень, труднощів і планування

---

<sup>299</sup>Septiani, W. E., Sulistyaningsih, S., & Syakur, A. (2022). The effectiveness of Pomodoro technique on students' descriptive text writing quality. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 5954–5961. URL: <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3253>

наступних кроків.

У контексті ЗВО метод 4DX дозволяє ефективно керувати проектами, освітньою та дослідницькою діяльністю, а також академічним навантаженням. Його використання стимулює критичне мислення щодо того, які саме дії мають найбільший вплив на результат. Це допомагає виявити та усунути малоефективні або зайві зусилля. Завдяки простій структурі метод 4DX може бути адаптований під будь-який предмет або дисципліну. Особливо ефективним він стає у змішаному або дистанційному форматі навчання, де потрібен чіткий фокус і зворотний зв'язок. 4DX підтримує культуру постійного вдосконалення й адаптивності до змін у сфері освіти. У результаті викладачі підвищують якість освітнього процесу, а студенти — мотивацію до навчання<sup>300</sup>.

11. *Метод адаптивного управління часом* широко використовується у зв'язку з швидкими змінами умов робочого середовища. Це обумовлює потребу застосування гнучких підходів до управління часом. Використання цього методу передбачає періодичний перегляд пріоритетів діяльності, адаптацію до нових умов та використання agile-методології, організовуючи власний час та діяльність.

У контексті викладацької діяльності це означає здатність швидко перебудовувати навчальні плани, змінювати формати занять, реагувати на потреби студентів. Динамічне саморегулювання дозволяє викладачеві залишатися ефективним навіть у стресових чи непередбачуваних обставинах. Викладач, який володіє цим умінням, не просто дотримується графіка, а вміє управляти своєю увагою, енергією та емоціями відповідно до зміни контексту. Такий підхід передбачає високий рівень самоусвідомлення, рефлексії та здатності до самокорекції. Він включає оцінку власного стану, моніторинг прогресу та готовність змінити стратегію, якщо початкова не працює.

Динамічна саморегуляція базується на поєднанні когнітивної гнучкості, емоційної саморегуляції та адаптивного мислення. Вона дозволяє не застрягати в шаблонах поведінки, а діяти свідомо, на

---

<sup>300</sup> Liang, G., Mitchell, T., & Scott, J. (2020). Statewide school redesign: Integrating design thinking and the four disciplines of execution as a continuous school improvement process. *Journal of Cases in Educational Leadership*, 24. <https://doi.org/10.1177/1555458920975462>

основі аналізу ситуації. Це особливо важливо в умовах змішаного навчання, широкого використання цифрових інструментів та інтенсивного навантаження. Навичка саморегулювання допомагає викладачу розмежовувати важливе і другорядне, уникати перевтоми та вигоряння. Вона також сприяє вищій якості викладання, оскільки викладач керує не лише матеріалом, а й процесом його подачі залежно від контексту. Успішне застосування методу вимагає регулярної практики: рефлексій після занять, ведення мікрожурналів, планування з урахуванням змінних факторів. Викладач навчається не лише управляти завданнями, а й адаптувати власні реакції, ставлення та очікування. Динамічна саморегуляція — це основа професійної стійкості в академічному середовищі. Вона дозволяє викладачеві не лише долати труднощі, а й зростати завдяки ним. Цей метод поєднує в собі внутрішню дисципліну та м'яку адаптивність, що є ідеальним поєднанням для сучасного освітнього лідера. В умовах непередбачуваних змін у вищій освіті ця компетентність є не просто бажаною, а критично необхідною<sup>301</sup>.

12. *Метод «з'їж ту жабу»* («Eat That Frog») передбачає виконання найважливіших і найскладніших завдань з самого початку робочого дня, оскільки у цей період найбільше сил. Такий підхід допомагає досягати найкращих результатів і сприяє уникненню відкладання виконання справ на потім. Метод «з'їж ту жабу» базується на ідеї, що прокрастинація найбільше шкодить виконанню важливих та складних завдань, оскільки викликає втрату енергії через невпевненість у своїх силах. Метод навчає брати відповідальність за свій час і робоче навантаження. Для викладача це означає першочергову концентрацію на важливих справах — підготовці до занять чи науковій роботі. Найкраще планувати виконання складного завдання («з'їдання жаби») на ранкові години, коли мозок максимально активний. Це породжує почуття досягнення, яке мотивує на весь день. Цей підхід вимагає чітко визначених пріоритетів та вміння розмежовувати важливе і термінове. «Жаба» має бути завданням, яке принесе найбільше користі або впливу в довгостроковій перспективі. Цей метод підтримує принцип планування на день уперед, тому список

---

<sup>301</sup>Yadav, N., Ankur, K., & Ganesh, P. O. (2023). Dynamic self-regulation: A key to effective time management. *International Journal of Creative Research Thoughts (IJCRT)*, 11(3), 126–130. <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.22811313.v1>

завдань формується напередодні ввечері. Його регулярне застосування формує корисну звичку виконувати складні справи одразу, а не відкладати. Він допомагає краще розподіляти ресурси часу, енергії та уваги. Метод «з'їж ту жабу» має універсальне застосування – від повсякденних справ до реалізації довгострокових проєктів, що дає змогу працювати на випередження. Це підвищує рівень самодисципліни та сприяє формуванню ефективної робочої етики. Метод також розвиває впевненість у власних силах і здатність долати труднощі. У сукупності це робить викладача більш організованим, спокійним і результативним у щоденній професійній діяльності<sup>302</sup>.

13. Метод «Кайдзен» передбачає досягнення поступового покращення через щоденне виконання маленьких кроків у напрямку до поставленої мети. Це у свою чергу призводить до великих змін. Використання методу «Кайдзен» в управлінні часом та плануванні діяльності передбачає розподіл великих завдань на маленькі частини, які не вимагають дуже тривалої і виснажливої роботи. Це допомагає відносно легко і поступово просуватися до мети, не переобтяжуючи себе. Для викладача ЗВО це допомагає поступовому вдосконаленню методик викладання без потреби у радикальній перебудові. Наприклад, можна щотижня оновлювати декілька слайдів у презентації або адаптувати частину завдань до сучасних умов. Завдяки дрібним змінам викладач поступово модернізує весь курс без відриву від основної роботи. Кайдзен передбачає регулярний аналіз того, що вже зроблено і що можна покращити. Він стимулює мислити в категоріях не «ідеального майбутнього», а «сьогоднішнього покращення». Метод сприяє формуванню звичок ефективної роботи через сталість і послідовність. Викладач вчиться бачити сенс навіть у мінімальних щоденних зусиллях. Це зменшує прокрастинацію, бо завдання не здаються надто великими чи складними. У системі Кайдзен цінується процес, а не лише результат, тому кожен крок у напрямку досягнення мети є значущим. Метод допомагає уникнути вигорання, адже навантаження розподіляється раціонально. У викладацькій діяльності кайдзен можна впровадити у форматі щотижневих вдосконалень – додавання прикладів, змін у структурі

---

<sup>302</sup> Tracy, B. (2008). *Eat that frog!: 21 great ways to stop procrastinating and get more done in less time*. ReadHowYouWant.com. URL: [https://books.google.com.ua/books/about/Eat\\_That\\_Frog.html?id=MRbVRdmP630C](https://books.google.com.ua/books/about/Eat_That_Frog.html?id=MRbVRdmP630C)

занять, уточнення формулювань. Він також допомагає покращити організацію робочого місця та цифрового простору (LMS, електронні архіви тощо).

Кайдзен передбачає застосування методології 5S, що складається із п'яти етапів. Перший етап – Seiri (сортування) – передбачає регулярне очищення робочого простору від зайвих матеріалів: застарілих презентацій, дубльованих файлів, непотрібних нотаток тощо. Другий – Seiton (систематизація) – вимагає впорядкування всіх навчальних матеріалів за модулями, темами або курсами, щоб швидко знаходити потрібну інформацію. На третьому етапі – Seiso (прибирання) – викладач підтримує порядок у фізичному та цифровому середовищі, зокрема, організовує поштову скриньку, LMS та особисте робоче місце. Четвертий етап – Seiketsu (стандартизація) – означає створення та дотримання шаблонів: структура презентацій, критерії оцінювання та ін.. П'ятий етап – Shitsuke (самодисципліна) – формує звичку постійно дотримуватись вищезазначених стандартів і самостійно підтримувати порядок без зовнішнього контролю.

Викладачі, які дотримуються цього підходу, демонструють більш високий рівень адаптивності до змін в освіті. Разом із цим, метод заохочує обмін ідеями між колегами, спільне вирішення проблем тощо. Він формує культуру відповідальності, де кожен може зробити свій внесок у якість освітнього процесу. Кайдзен сприяє усвідомленому та осмисленому підходу до професійного зростання. У результаті формується стиль викладача як ініціатора позитивних змін, а не лише виконавця обов'язків<sup>303, 304</sup>.

14. *Метод ABC-аналіз* дозволяє класифікувати завдання за пріоритетністю виконання: 1) категорія «А» (важливі) – 20% завдань приносять 80% результатів; 2) категорія «В» (помірно важливі) – 30% завдань дають 15% результатів; 3) категорія «С» (менш важливі) – 50% завдань приносять лише 5% результатів. Використання цього методу дозволяє зосередитися на

---

<sup>303</sup> Arsyad, A., Nur, N. A., Nurhikmah, N., & Azhar, S. (2021). The educational value of Kaizen quality management. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, 24(1), 131–143. URL: <https://doi.org/10.24252/lp.2021v24n1i13>

<sup>304</sup> Al-Toubi, S., Alkali, B., Harrison, D. K., & Vishweshwara, S. (2022). Application of 5S methodology: A case study towards enhancing spare parts processing efficiency. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*, 11, 1–15. URL: <https://doi.org/10.35940/ijeat.e3508.0611522>

найважливіших діях, що приносять найбільше результату

Для викладача ЗВО це означає можливість розподіляти час і ресурси відповідно до цінності завдань. Завдання категорії «А» можуть включати підготовку до іспитів, написання наукових статей або розробку нових навчальних курсів та ін. Вони мають бути виконані першочергово, оскільки впливають на якість освітнього процесу та професійне зростання. Категорія «В» включає завдання середньої важливості, наприклад, оновлення літератури, участь у внутрішніх засіданнях, підготовка звітів. Їх слід планувати після завершення завдань категорії «А». Завдання категорії «С» – це адміністративні справи, формальні відповіді, незначні коригування матеріалів. Їх доцільно виконувати у вільний час або за можливості делегувати.

ABC-аналіз допомагає уникати помилки, коли неважливі справи займають більшість часу. Метод дозволяє краще бачити «цінність» кожного завдання у загальній системі роботи. Він сприяє більш усвідомленому плануванню кожного робочого дня. За допомогою ABC-аналізу викладач може формувати щоденний список завдань, що ґрунтується на впливі, а не на терміновості. Це забезпечує стратегічний підхід до керування власною продуктивністю. У науковій роботі метод ABC-аналізу допомагає визначити, які проєкти мають найбільшу вагу для рейтингу чи публікацій. Його також можна використовувати у складанні навчального плану – для виокремлення основних тем. Регулярне використання аналізу зменшує відчуття хаотичності в роботі<sup>305</sup>.

16. *Закон Паркінсона* полягає у тому, що чим більше часу відводиться на виконання конкретного завдання, тим довше воно триватиме. У цьому контексті прослідковується залежність між відведеним часом на виконання певної роботи та її тривалістю. Враховуючи це, доцільно встановлювати максимально стислі строки для виконання важливих завдань.

Для викладача ЗВО це означає, що чітке обмеження часу на підготовку лекції чи перевірку робіт дозволяє зменшити витрати часу без втрати якості. Наприклад, якщо запланувати 45 хвилин на

---

<sup>305</sup> Silaen, B., Nasution, M., & Muti'ah, R. (2024). Implementation of the ABC analysis to the inventory management. *International Journal of Science, Technology & Management*, 5. URL: [https://www.researchgate.net/publication/382703892\\_Implementation\\_of\\_the\\_ABC\\_Analysis\\_to\\_the\\_Inventory\\_Management](https://www.researchgate.net/publication/382703892_Implementation_of_the_ABC_Analysis_to_the_Inventory_Management)

оновлення методичних матеріалів, це змусить зосередитися лише на головному. У разі ж встановлення тривалого терміну, то викладач може витратити час на несуттєві деталі або зайві корекції. Закон Паркінсона допомагає боротися з прокрастинацією, адже стислі терміни спонукають до негайного старту. Встановлення таймерів або чітких дедлайнів активізує увагу й забезпечує концентрацію.

Враховання закону Паркінсона дозволяє підвищити дисциплінованість та продуктивність, не вдаючись до надзусиль. Чітке обмеження часу також допомагає краще планувати день та тиждень, знижує ризик вигорання. Завдяки закону Паркінсона можна зменшити кількість рутинної роботи без втрати якості. У результаті підвищується не лише швидкість виконання завдань, а й задоволення від досягнень<sup>306</sup>.

Проведене дослідження теорій, методів, принципів та моделей планування діяльності та управління часом дозволило розробити комплексний підхід до організації особистісного та професійного розвитку науково-педагогічного працівника. Аналіз психологічної, педагогічної та філософської літератури, показав, що особистісний розвиток педагога розглядається як його фізичне, психічне та культурне вдосконалення шляхом цілеспрямованої, безперервної діяльності, що ґрунтується на чіткому розумінні власних можливостей, здібностей, цінностей і цілей.

Натомість, професійний розвиток науково-педагогічного працівника – це процес вдосконалення існуючих та набуття нових професійних компетентностей в умовах неперервної професійної освіти, самовиховання та здійснення професійної діяльності у сфері освіти і науки. Він спричиняє психофізіологічні зміни фахівця, які характеризуються ускладненням, удосконаленням, оновленням структури його особистісних та професійних якостей.

Професійний розвиток науково-педагогічного працівника реалізується через навчання, стажування, участь у наукових проєктах, конференціях тощо<sup>307</sup>. Він передбачає планування,

---

<sup>306</sup> Prieto, R. (2022). *Parkinson's Law*. Accelerating Project Delivery. URL: [https://www.researchgate.net/publication/359442232\\_Parkinsons-Law](https://www.researchgate.net/publication/359442232_Parkinsons-Law)

<sup>307</sup> Піддячий, В. М. (2023). Поняттєво-термінологічний апарат андрагогічних засад професійного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти. У *Особистісно-професійна підготовка фахівців у контексті інтеграції України в європейський освітній простір: матеріали*

виокремлення пріоритетності, управління енергією та часом. Згідно з розробленим комплексним підходом організація професійного та особистісного розвитку науково-педагогічного працівника відбувається поетапно:

*I. На етапі формулювання мети та визначення пріоритетів здійснюється:*

- визначення ключових цілей на найближчий тиждень або місяць, а також показників бажаних результатів для кожної з них;
- встановлення пріоритетності виконання завдань на основі критеріїв важливості та терміновості;
- аналіз наявних ресурсів та часу, а також чинників, що заважають;
- розгляд можливих варіантів ефективного досягнення поставленої цілі;
- визначення конкретних дій, які потрібно зробити;
- встановлення часових термінів для виконання;
- використання паперових щоденників або цифрових додатків для планування (наприклад, Todoist, Trello тощо), які дозволяють інтегрувати різні методи, відстежувати виконання завдань і синхронізувати інформацію на різних пристроях.

*II. Етап планування часу та розподіл завдань передбачає:*

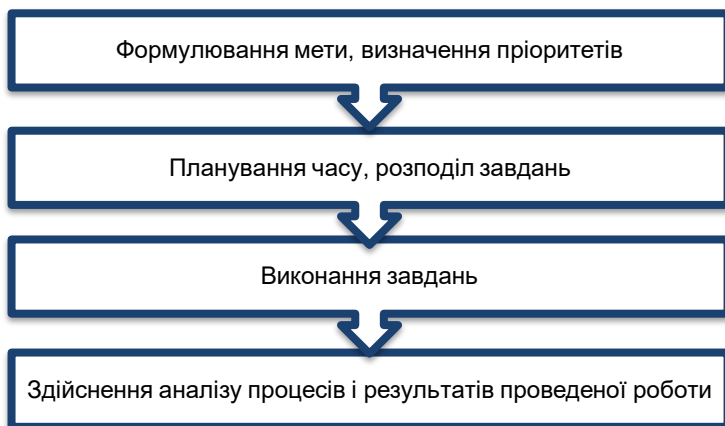
- розподіл дня на часові проміжки (таймбокси) та виконання завдань спочатку із категорії А, потім В і відповідно С (згідно з проведенням ABC-аналізом). Такий підхід сприяє: дозуванню навантажень; зосередженню на пріоритетних завданнях у відведений для них час; визначенню і врахуванню періодів із найбільшою продуктивністю на основі індивідуальних біологічних ритмів;
- організацію робочого простору у зручний спосіб, щоб усі потрібні засоби знаходилися у швидкому доступі.

*III. На етапі виконання завдань здійснюється:*

- нейтралізація відволікаючих факторів (вимкнення сповіщень, соціальних мереж тощо);
- використання для збереження, перегляду та оновлення списку завдань найзручнішого формату (наприклад, цифровий додаток, паперовий записник тощо);

- концентрація на виконанні найважливіших і найскладніших завдань, а також відстеження прогресу на основі ключових показників;
- здійснення перегляду створених планів та пріоритетності виконання завдань в залежності від зміни наявних умов;
- підтримування високого рівня працездатності за допомогою використання методу pomodoro;
- поступове виконання об'ємних завдань шляхом їхнього розподілу на частини та етапи, досягаючи прогнозованих проміжних результатів.

*IV. На контрольно-корекційному етапі здійснюється аналізу процесів та результатів проведеної роботи на засадах використання інструментів рефлексії. Це дозволить виокремити її сильні та слабкі сторони, а також зрозуміти, що потрібно змінювати (див. рис. 6.6).*



*Рис. 6.6. Етапи організації професійного та особистісного розвитку науково-педагогічних працівників*

Проведене дослідження дозволило виявити два сучасні тренди планування діяльності та управління часом. До них належать мінімалізм (передбачає: зосередження на найважливішому; відмову від зайвого; прагнення не допускати перевантажень тощо) та фокусування на почерговому виконанні пріоритетних завдань з метою підвищення якості роботи та

зниження стресу від частих переключень уваги.

Аналіз методів, принципів, моделей та теорій планування діяльності й управління часом дозволив їх структурувати за критерієм призначення (див. табл. 6.2). Це сприятиме їх ефективнішому застосуванню.

Таблиця 6.2

**Класифікація методів, принципів, моделей та теорій планування діяльності й управління часом**

| Призначення                              | Методи, принципи, моделі та теорії планування діяльності й управління часом                                                            |
|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Постановка цілей                         | Модель GROW,<br>OKR (Objectives and Key Results),<br>метод 4DX (Four Disciplines of Execution),<br>метод адаптивного управління часом. |
| Пріоритезація завдань                    | Матриця Ейзенхауера,<br>метод ABC-аналіз,<br>метод «Eat That Frog».                                                                    |
| Управління робочим часом і концентрацією | Таймбоксинг,<br>теорія «Глибокої роботи»,<br>метод Pomodoro,<br>закон Паркінсона,<br>метод «Енергетичних циклів».                      |
| Організація робочого процесу             | Метод GTD (Getting Things Done),<br>метод Kaizen,<br>метод 5S,<br>використання цифрових додатків.                                      |

*Розроблено автором.*

Розроблений комплексний підхід до організації професійного та особистісного розвитку науково-педагогічного працівника ☑ сприятиме підвищенню продуктивності та ефективності їхньої навчально-пізнавальної та професійної діяльності. Він ☑ передбачає підтримання балансу між роботою та приватним життям, оптимізацію часу та ресурсів, автоматизацію робочих процесів, мінімізацію втрат енергії, досягнення кращих результатів. Розроблений комплексний підхід до організації професійного та особистісного розвитку науково-педагогічного працівника ☑ інтегрує у собі сучасні тренди та ключові положення методів,

принципів, моделей та теорій планування діяльності і управління часом. Його застосування  сприятиме підвищенню рівня готовності науково-педагогічного працівника до фізичного, психічного та культурного вдосконалення, розвитку існуючих та набуття нових професійних компетентностей в умовах професійної діяльності, формальної, неформальної та інформальної освіти.

#### **6.4. Готовність науково-педагогічних працівників до створення проєктної команди**

Зважаючи на сучасні тенденції реформування освіти і науки України дедалі більша увага надається розвитку готовності науково-педагогічних працівників до створення проєктних команд із застосуванням новітніх інформаційних технологій<sup>308</sup>. Це пов'язано із зростанням значення проєктного підходу до здійснення наукових досліджень. Проєктна діяльність передбачає здобуття нових знань щодо розв'язання освітніх проблем. У цьому контексті особливої цінності набуває вміння науково-педагогічних працівників створювати команди для розроблення та реалізації проєктів у сфері освіти і науки. Уміння працювати у команді належить до основних гнучких навичок сучасного фахівця, що сприяє підвищенню його конкурентоздатності на сучасному ринку праці<sup>309</sup> та результативності установи у якій він працює. Зважаючи на це, одним із пріоритетних напрямків роботи закладів вищої освіти є забезпечення сприятливих умов для розвитку проєктної компетентності викладачів та їх готовності до створення команд з метою вирішення практичних проблем у галузі освіти і науки та отримання цільового фінансування на проведення досліджень.

В умовах війни російської федерації проти України робота над розробленням проєктів та участь у грантових конкурсах є важливим напрямом професійної діяльності науково-педагогічних працівників, який здійснюється із застосування сучасних цифрових

---

<sup>308</sup> Міністерство освіти і науки України. (2024). *Наказ Про затвердження професійного стандарту «Викладач закладу вищої освіти»*. URL: <https://mon.gov.ua/npa/pro-zatverdzhennia-profesiinoho-standartu-vykladach-zakladu-vyshchoi-osvity1466>

<sup>309</sup> Піддячий, В.М. (2022). Розвиток гнучких навичок фахівців в умовах динамічних змін сучасного ринку праці. *Молодь і ринок*, 7–8 (205–206), 77–83. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/733000/>

технологій у надскладних умовах. Це обумовлює актуальність дослідження проблеми їхньої готовності до створення проєктних команд, пошуку шляхів підвищення ефективності, продуктивності, інноваційності та конкурентоспроможності, що сприятиме розвитку творчого потенціалу, критичного мислення, комунікативних умінь та здатності працювати в команді. Адже робота команди над проєктом є ефективнішою завдяки об'єднанню знань, умінь, навичок та досвіду різних фахівців. Це збільшує результативність та якість виконання визначених завдань, а також швидкість досягнення поставлених цілей, злагодженість взаємодії всіх членів команди, особисту успішність, професіоналізм й компетентність, створює переваги для підвищення ефективності установи та її успішного розвитку.

Здійснений аналіз напрацювань вітчизняних та зарубіжних вчених допоміг дослідити сучасний стан розроблення даної проблеми. Аналіз наукових праць О. Баніт дозволив виокремити етапи та критерії готовності до формування проєктної команди<sup>310</sup>, розглянути командоутворення як педагогічну технологію, проаналізувати рівні командної взаємодії, загальні принципи роботи команди, форми та методи активного навчання, різновиди командоутворюючого тренінгу<sup>311</sup>. За К. Барковою, проблема командоутворення є складовою формування успішного корпоративного середовища. На її думку, злагоджені командні зусилля забезпечують ефективність та якість реалізації проєктів у сфері освіти і науки. Значну увагу вона надавала проведенню спеціальних заходів та виокремленню переваг командоутворення, оскільки це посилює корпоративну культуру та сприяє покращенню співпраці фахівців<sup>312</sup>. В. Горбунова розкрила ціннісно-рольовий

---

<sup>310</sup> Баніт, О.В. (2019). Готовність топ-менеджерів міжнародних організацій до формування проєктних командних структур. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*, 1(15), 67–78. DOI: [https://doi.org/10.35387/od.1\(15\).2019.67-78](https://doi.org/10.35387/od.1(15).2019.67-78)

<sup>311</sup> Баніт, О. В. (2019). Командоутворення як продуктивна педагогічна технологія освіти. *Інноваційні трансформації в сучасній освіті: виклики, реалії, стратегії* (Open Forum-ITME-CRS-2019): зб. матеріал. Першого Всеукраїнського відкритого науково-практичного форуму (Київ–Одеса, 10–13 жовтня 2019 року). Одеса: Інститут комп'ютерних систем Одеського національного політехнічного університету. 1.221, 62–64.

<sup>312</sup> Баркова, К. О. (2023). Командоутворення як складова формування успішного корпоративного середовища. *Український журнал прикладної економіки та техніки*, 4, 194–199.

підхід у теорії та практиці командотворення, а також розробила командотворчі технології та авторську ціннісно-рольову концепцію формування і розвитку команд<sup>313</sup>. У напрацюваннях Л. Пастух проаналізовано підходи у зарубіжній та вітчизняній психології до розуміння сутності, типології команд, визначення характерних ознак ефективної команди в педагогічних колективах. Автор розглядає командоутворення як особливий метод управління педагогічним колективом закладів освіти, який базується на засадах компетентності, рольової доцільності та взаємнорозподіленої відповідальності<sup>314</sup>. Дослідниці Е. Вілланс та Л. Перлоу висвітлили американський досвід роботи команд під час пандемії COVID-19, які вимушено перейшли на віртуальну взаємодію за допомогою використання сучасних інформаційних технологій. Це мало як позитивний так і негативний вплив на результативність командних дій, спонукало фахівців постійно адаптуватися та здійснювати рефлексію своєї діяльності<sup>315</sup>.

Створення проєктних команд науково-педагогічних працівників є одним із ефективних методів організації діяльності фахівців для досягнення запланованих результатів, що сприяє: соціально-професійному розвитку<sup>316</sup>; удосконаленню навичок спілкування, співпраці, вирішення проблем, лідерства, креативності та адаптації учасників команди; формуванню довіри, взаєморозуміння, взаємопідтримки, відповідальності, мотивації, лояльності та задоволення роботою серед співробітників; зміцненню корпоративної культури, цінностей, візії, місії та стратегії

---

<sup>313</sup> Горбунова, В. В. (2014). *Психологія командотворення: ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд: монографія*. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка.

<sup>314</sup> Пастух, Л. В. (2020). Командоутворення як важливий напрям управління закладами загальної середньої освіти в умовах реалізації концепції «Нова українська школа». *Актуальні проблеми психології: зб. наук. пр. Ін-ту психол. ім. Г. С. Костюка НАПН України*, 1(57), 50–58.

<sup>315</sup> Whillans, A., & Perlow, L. (2021). Experimenting during the shift to virtual teamwork: Learnings from how teams adapted their activities during the COVID-19 pandemic. *Information and Organization*, 31(1).

<sup>316</sup> Піддячий, М.І. (2019). Соціально-професійний розвиток: компетентнісно орієнтоване навчання старшокласників. *Збірник тез I Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції «Компетентнісно орієнтоване навчання: виклики та перспективи» (Київ, 30 вересня 2019 року)*. Київ: Педагогічна думка. 104–107. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/717295>

організації; покращенню якості освітньо-наукових продуктів та послуг, зменшенню конфліктів, стресу та зміні кадрів. Воно передбачає ретельне планування та управління, а саме:

- визначення мети та завдань проєкту;
- відбір науково-педагогічних працівників з необхідними знаннями, уміннями, навичками та досвідом для досягнення цілей проєкту;
- розподіл ролей та відповідальності серед членів команди, з метою організації ефективної співпраці;
- забезпечення команди необхідними ресурсами (фінансовими, технічними, інформаційними тощо);
- встановлення ефективних каналів комунікації та регулярних зустрічей для обговорення робочих питань;
- оцінювання прогресу та внесення коригувань у план дій для забезпечення успішного виконання проєкту.

Створення проєктної команди науково-педагогічних працівників – це спосіб організації взаємодії між ними, який сприяє підвищенню ефективності застосування індивідуальних знань, умінь, навичок, досвіду, інтелектуальних, творчих та інших якостей з метою досягнення визначених цілей на засадах докладання спільних зусиль. Це передбачає об'єднання фахівців різних напрямків, здатних відповідально, скоординовано та швидко взаємодіяти, виконуючи свій сегмент роботи на кожному етапі спільної діяльності, реалізуючи її мету. При створенні проєктної команди важливо враховувати швидкість психологічної адаптації її членів до нових умов діяльності, їх потенційні можливості, здатність знаходити взаєморозуміння, вміння працювати колективно на спільну мету, а також наявність мотивації.

Проєктна команда науково-педагогічних працівників – це група спеціально підібраних психологічно сумісних фахівців (5-20 осіб), які мають необхідні компетентності для виконання поставлених завдань, погоджуються з цілями, цінностями, підходами до організації та активного здійснення спільної діяльності. Вони здатні ефективно й злагоджено працювати, взаємодоповнювати один одного з метою підвищення продуктивності діяльності. Проєктна команда науково-педагогічних працівників створюється для досягнення конкретної мети. На основі цього визначається її рольова структура, вимоги до учасників, терміни виконання запланованої роботи, методи

контролю тощо. Найбільш оптимальною кількістю учасників команди вважається 5-7 осіб. До загальних якостей, притаманних її членам відносять: аналітичне мислення, розвинені комунікативні уміння та здатність працювати у колективі.

Аналіз сутності поняття «проектна команда науково-педагогічних працівників» дозволив виокремити її основні ознаки: об'єднаність спільною метою; активна співпраця; чітко визначені ролі; наявність лідера; психологічна сумісність; здатність вирішувати конфлікти та долати труднощі; налагоджена внутрішня комунікація; сформованість командної субкультури (узгоджені норми поведінки, усталені традиції тощо); спільне визнання життєвих та професійних цінностей; налагоджений механізм прийняття колективних рішень; творча та психологічно комфортна атмосфера.

Група фахівців перетворюється на проектну команду тоді, коли всі члени визнають, що:

- результати роботи є спільним досягненням;
- відповідальність розподіляється рівномірно;
- у кожного є почуття приналежності до команди;
- працюють на досягнення спільних цілей та мети;
- співпраця передбачає взаємодопомогу та довіру.

Успіх команди науково-педагогічних працівників упродовж виконання проекту залежатиме від: високого рівня компетентності її учасників; наявності авторитетного лідера; оптимальної кількості членів команди; високої згуртованості у роботі; хороших міжособистісних стосунків; здатності вирішувати протиріччя та непорозуміння шляхом спільного обговорення проблем та визначення шляхів подальших дій; колективного обговорення планів роботи, завдань та шляхів їх досягнення тощо.

До основних принципів формування та функціонування команди науково-педагогічних працівників належать: взаємне доповнення; сумісність між членами команди, корпоративною культурою та цінностями; різноманітність (за фахом, віком, досвідом тощо); відкритість доступу до спільної інформації; безперервний особистісний і професійний розвиток; гнучкість (здатність змінюватись, враховуючи нові виклики).

Відповідно до напрацювань Б. Такмана, *від моменту створення проектна команда проходить такі стадії розвитку: формування* – початок співпраці, знайомство з членами команди,

налагодження стосунків усередині групи, визначення та роз'яснення мети і завдань діяльності; *штурм* – активна взаємодія, що супроводжується чиненням опору і конфліктами; *нормування* – подолання конфліктів, розвиток почуття приналежності до команди та згуртованості, узгодження стандартів роботи; *виконання* – злагоджена співпраця, спрямована на досягнення поставленої мети та завдань; *відсторонення* – розформування команди у зв'язку із досягненням мети та закінченням фіксованого періоду діяльності.

У цьому контексті, *життєвий цикл проєктної команди науково-педагогічних працівників складається з п'яти етапів:*

- становлення;
- визначення та розподіл командних ролей;
- формування згуртованості;
- продуктивне функціонування;
- розформування.

На першому етапі науково-педагогічні працівники, що входять до складу проєктної команди, мають високий рівень мотивації для досягнення спільної мети, однак, вони недостатньо знайомі. Це призводить до сором'язливості у організації взаємодії. Низький рівень довіри ускладнює спільну роботу, зменшує вираження творчих здібностей. Прояви авторитаризму викликають негативне ставлення та знижують відчуття спільної відповідальності за результати роботи. Між членами команди можуть часто виникати непорозуміння через відсутність досвіду спільної діяльності та комунікаційні бар'єри. Як наслідок – неправильне розуміння завдань, недоречні дії та конфлікти. У зв'язку з цим для підвищення ефективності командної роботи науково-педагогічним працівникам важливо налагоджувати конструктивну комунікацію, підвищувати рівень взаємної довіри та спільно вирішувати проблеми, що виникають упродовж роботи. Завдання керівника проєкту полягає в тому щоб: повідомити мету спільної діяльності; розкрити зміст проєкту, його цілі та завдання окреслити шляхи й принципи їх досягнення; познайомити членів команди один з одним; сформулювати загальні цінності, визначити норми й правила взаємодії. Організація роботи команди на цьому етапі має бути спрямована на максимальне розкриття можливостей кожного учасника. Цьому сприятиме позитивне мотивування.

Створюючи команду науково-педагогічних працівників для реалізації певного проєкту необхідно враховувати не тільки професійні уміння, навички і знання потенційних учасників, але і їхні особистісні якості (стиль спілкування, мотивацію, цінності, інтереси тощо). Існують різні методики, які дозволяють визначити рольовий розподіл в команді, її сильні і слабкі сторони, потреби в навчанні і розвитку, (зокрема, «Діагностика міжособистісних стосунків» (тест Т. Лірі, модифікація Л. Собчик), «Ролі в команді» (тест Р. Белбіна) та ін.). Це допоможе підібрати фахівців здатних ефективно співпрацювати, доповнювати один одного, вирішувати конфлікти, досягати спільних цілей. Підвищенню ефективності та швидкості розподілу ролей у проєктній команді науково-педагогічних працівників сприятиме: виявлення схильностей учасників команди до різних видів діяльності, лідерства, самостійності, комунікативності, стресів, конфліктів тощо; ознайомлення з описом кожної ролі; надання можливості обрати найбільш відповідну; спільне обговорення пропозиції щодо призначення претендентів на конкретні ролі у команді.

На другому етапі здійснюється призначення ролей, пошук лідера та формування неформальних підгруп серед науково-педагогічних працівників, що входять до складу проєктної команди. Разом з цим, створюється комфортна атмосфера для роботи і спілкування, узгоджуються внутрішні цінності та підходи до виконання завдань. Це важливо для підтримки продуктивної взаємодії та взаєморозуміння, оскільки науково-педагогічні працівники можуть мати різні уявлення про шляхи досягнення поставлених цілей, що викликатиме конфлікти через різницю в стилях та методах роботи. Серед основних проблем, що виникають на цьому етапі, можна виокремити такі: прояв різних характерів; комунікативні труднощі (наприклад: непорозуміння; відсутність довіри та взаємної підтримки; конфлікти тощо); некоректний аналіз і розуміння інформації; недосвідченість керівника (наприклад: різкі дії; приниження підлеглих; погане планування; слабкий контроль тощо).

Формування рольової структури проєктної команди науково-педагогічних працівників має здійснюватися на науково обґрунтованому виборі ціннісно прийнятної для кожного ролі. Емоційні симпатії або антипатії у цьому процесі мають другорядне значення. Доцільно враховувати, що ефективно працювати у

команді здатний не кожний, оскільки деякі фахівці вважають, що досягають кращих результатів впродовж індивідуального виконання роботи. Знання командних ролей допомагає:

- ✓ порозумітись членам команди;
- ✓ зрозуміти коло своєї відповідальності та обсяг роботи;
- ✓ розв'язувати робочі конфліктні ситуації;
- ✓ обирати роль, яка відповідає індивідуальним здібностям та інтересам;
- ✓ підтримувати мотивацію та задоволення від виконуваної роботи.

Формуючи команду, важливо знати особливості її потенційних учасників з метою забезпечення високого рівня психологічної сумісності. Зокрема, інтроверт та екстраверт швидше і легше знайдуть спільну мову, ніж два екстраверти. Відбір кандидатів у команду та їхні ролі мають узгоджуватися з лідером команди, якому властиві здатність вести за собою людей; уміння працювати у команді, здатність побудувати хороші стосунки з її членами та іншими суб'єктами взаємодії, відстоювати свою точку зору, переконувати інших; швидка адаптація до нових умов; стійкість до стресів; швидке навчання й застосування знань на практиці; врівноваженість; справедливість у роботі, розподілі ресурсів тощо.

При виборі кандидатів у члени команди потрібно враховувати: наявність споріднених норм поведінки та цінностей; психологічну сумісність; наявність різнопланових багатофункціональних знань і вмінь; несхожість особистостей, що забезпечуватиме взаємодоповнюваність; готовність до навчання впродовж життя. На практиці найчастіше використовується модель, яка складається з таких командних ролей (див. табл. 6.3).

*Таблиця 6.3*

***Розподіл ролей у проєктній команді  
науково-педагогічних працівників***

| <b>Ролі</b>   | <b>Характеристики</b>                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Адміністратор | Забезпечує ефективну роботу команди, раціональне використання ресурсів, а також сприяє досягненню цілей та дотриманню термінів виконання проєкту. Має повноваження у разі виникнення проблем або конфліктів втручатися у роботу і керувати процесом, а також запобігати тому, щоб |

|                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                    | деякі учасники отримували несправедливу перевагу. Він встановлює мету та стимулює команду дотримуватися узгоджених правил, завдань та часових термінів.                                                                                                                                                     |
| Провідний фахівець | Зосереджений виключно на своїх професійних завданнях, мотивований на досягнення значних результатів та високу якість роботи. Він слідує за успішністю своїх колег і допомагає їм у вирішенні проблем, сприяє підтриманню позитивної психологічної атмосфери в команді.                                      |
| Організатор        | Спрямовує роботу команди на виконання поставлених завдань, фокусується на досягненні встановленої мети, вибудовує гарні стосунки з іншими, допомагає команді визначити спільні цінності і бажання, розробляє графік і план дій, залучає людей до проведення дискусії з метою узгодження ідей та цілей.      |
| Генератор ідей     | За створення оригінальних ідей, підходів, концепцій та інновацій. Він забезпечує пошук креативних рішень завдань та проблем. Його діяльність спрямована на виявлення, детальний аналіз та усунення причин, які призводять до негативних результатів.                                                        |
| Зв'язковий         | Забезпечує налагодження зовнішніх контактів, зокрема, із стейкхолдерами та іншими командами, а також відіграє роль посередника, що надає команді інформацію про ідеї та тенденції, які він відслідковує ззовні. Зв'язковий виконує функцію дипломата та сприяє співпраці між командою та іншими суб'єктами. |
| Критик             | Здійснює контроль за дотриманням виконання планів, слідує щоб завдання були виконані повністю, якісно і вчасно. Він відповідає за успішне завершення проєкту та рутинну роботу.                                                                                                                             |

*Джерело: складено на основі Belbin Team Roles<sup>317</sup>.*

Разом з цим, заслуговують на увагу напрацювання Д. Кейрсі. У контексті його теорії про психотипи, розподіл командних ролей серед науково-педагогічних працівників доцільно здійснювати на основі їхніх психологічних особливостей (стиль мислення,

---

<sup>317</sup> Belbin Ltd. (n. d.). *Belbin team roles*. Retrieved July 10, 2025. URL: <https://www.belbin.com/about/belbin-team-roles>

сприйняття інформації, прийняття рішень тощо). Д. Кейрсі виділяє чотири позиції, які відповідають чотирьом комбінаціям двох юнгівських дихотомій: екстраверт – інтроверт (Е – І) і сенсорний – інтуїтивний (S – N):

- Стратег (Е – N) – має високий рівень розвитку абстрактного мислення, креативності, орієнтації на майбутнє. Йому властиве цілісне розуміння процесів, здатність генерувати нові ідеї, визначати цілі і шляхи їх досягнення, розробляти плани тощо;

- Дипломат (І – N) – володіє розвинутою емпатією, здатністю до співпраці, гармонійністю у побудові стосунків з людьми. Йому притаманна здатність розуміти інших, встановлювати довіру, підтримувати, мотивувати, надавати психологічну допомогу;

- Тактик (Е – S) – йому притаманні такі якості як практичність, реалістичність, динамічність, адаптивність, здатність швидко реагувати на зміни, вирішувати проблеми, діяти в складних умовах, досягати результатів;

- Логіст (І – S) – має схильність до точності, систематичності, консерватизму, дисципліни та відповідальності. Його діяльність спрямована на збирання і обробку даних, розроблення правил та процедур, забезпечення стабільності, надійності та безпеки.

На третьому етапі члени проєктної команди науко-педагогічних працівників здійснюють заплановану роботу із узгодженими цілями, завданнями і ресурсами. У цей період важливим є забезпечення роботи команди як єдиного організму, де кожен учасник виконує свою роль та обов'язки. Особливу увагу слід надавати створенню творчої атмосфери, що ґрунтується на довірі, підтримці, співпраці і взаєморозумінні. Однак на практиці виникають різні проблеми, які цьому заважають. Часто густо вони пов'язані з тим, що члени команди: мають різні характери, інтереси, цінності та ставлення до роботи; дотримуються відмінних підходів, стилів і методів розв'язання проблем; мають різні очікування від виконання проєкту; керівник команди не володіє необхідними вміннями, знаннями, досвідом та авторитетом щоб ефективно керувати проєктом.

У таких умовах команда стикається з труднощами у співпраці: бракує спільної мови, узгодженості завдань і пріоритетів,

ефективної мотивації та зворотного зв'язку, здатності вирішувати конфлікти й адаптуватися до змін. Тому важливо налагодити взаємне розуміння, визначити спільні цінності й стиль роботи, знизити напруженість у стосунках. Цьому сприятимуть спільні заходи – святкування, командні ігри, екскурсії, тренінги, круглі столи, неформальне спілкування поза роботою тощо.

На четвертому етапі, який є найбільш тривалим, проєктна команда науко-педагогічних працівників досягає продуктивного функціонування, високого рівня організованості спільної роботи на основі власних правил і норм. Вона вже сформована та має зрозумілі для всіх учасників принципи взаємодії. Члени команди добре знають один одного та задоволені своїм становищем у групі. У кожного учасника сформоване почуття приналежності до команди, проблемні питання вирішуватимуться за допомогою переговорів і компромісів. Подолавши міжособистісні суперечності, команда більш ефективно і якісно виконує завдання проєкту, дотримується спільних норм та цінностей.

Це сприяє підвищенню особистої відповідальності членів команди за досягнення спільної мети, високих результатів. Продуктивна взаємодія команди підвищує особисту відповідальність її членів, сприяє спільному прийняттю рішень, знижує конфліктність, стимулює творчу активність. Лідер підтримує високий рівень продуктивності, є організатором співпраці, створює умови для розвитку, координує діяльність, підтримує мотивацію, визнаючи досягнення та запобігаючи надмірним стресам. Ефективність роботи команди оцінюється за трьома блоками: результативність лідера, окремих членів і колективу в цілому.

На п'ятому завершальному етапі, коли окремі стадії вже успішно пройдені, команда розформовується і науково-педагогічні працівники, зазвичай повертаються до своїх функціональних підрозділів в організації. Разом з цим, після закінчення проєкту досить поширеною є практика, коли команда може продовжувати розвиватися й надалі вирішувати більш складні завдання в межах створення та виконання нових проєктів.

На основі проведеного дослідження зроблено висновок, що підвищення готовності науково-педагогічних працівників ЗВО до створення проєктних команд для розроблення та реалізації проєктів у сфері освіти і науки *допомагає*:  підвищенню у

фахівців: а) ефективності комунікативної взаємодії, що сприяє кращому взаєморозумінню, уникненню непорозумінь та помилок, більш скоординованому та усвідомленому виконанню завдань, розвитку довіри, зростанню результативності, розкриттю творчого потенціалу, створенню нових ідей та підходів; б) вмотивованості, позитивного настрою, взаємної підтримки, усвідомлення важливості зусиль кожного для досягнення загальних цілей на засадах поваги до особистості, визнання її цінності; в) лояльності до установи, у якій вони працюють;  створенню: а) надихаючого робочого простору; б) атмосфери, де кожен відчуває себе важливим та має можливість творчої самореалізації; в) сильного командного духу, що сприяє неперервному навчанню, заохоченню обміну ідеями тощо;  розвитку здатності: а) бачити проблему з різних боків; б) поєднувати знання, уміння, досвід для спільного знаходження ефективних креативних рішень завдань та викликів; в) визначати свої сильні та слабкі сторони; г) розподіляти обов'язки; д) швидше та ефективніше досягати поставлених цілей;  зниженню кількості конфліктних ситуацій та рівня стресу на роботі;  чіткому розумінню обов'язків, відповідальності за певний вид та обсяг діяльності, часових рамок, а також виконанню визначеної у команді ролі.

### **Питання для рефлексії**

1. Які документи, на Вашу думку, повинні формувати навчально-методичне забезпечення навчальної дисципліни?
2. В чому, на Вашу думку, принципова різниця між робочою програмою навчальної дисципліни та силабусом?
3. У чому полягає реалізація академічної свободи викладача у процесі розроблення методичного забезпечення навчальної дисципліни?
4. У чому має відображатися регламентація процесу опанування навчальної дисципліни здобувачами вищої освіти у силабусі?
5. Яка, на Вашу думку, повинна бути структура формулювань програмних результатів навчання?
6. Які умови ефективної організації самостійної роботи здобувачів вищої освіти?

7. Яке змістове наповнення має передбачати система оцінювання результатів навчання та політика навчальної дисципліни?

8. Який зміст рекомендованої літератури та інформаційних ресурсів доцільно включати до силабусу й робочої програми навчальної дисципліни?

9. Які види сприйняття виділяє сучасна психологія і як вони впливають на здатність до саморозвитку?

10. Які основні типи мислення властиві науково-педагогічним працівникам і як кожен із них впливає на професійний розвиток?

11. Що впливає на ефективність пізнавальних, емоційних і вольових процесів науково-педагогічних працівників в умовах війни та сучасного стресового середовища?

12. Які бар'єри можуть виникати при формуванні ефективної проєктної команди серед науково-педагогічних працівників ЗВО, і як їх подолати?

13. Які стратегії і методи керівник проєктної команди може застосувати для підвищення згуртованості та мотивації учасників у складних умовах нестабільності й невизначеності?

## РОЗДІЛ 7.

### МІЖНАРОДНА ҐРАНТОВА ПІДТРИМКА НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ВІЙНИ

Ґранти, проекти та програми підтримки є важливим інструментом для професійного розвитку науково-педагогічних працівників, підвищення якості вищої освіти в Україні, міжнародної конкурентоспроможності ЗВО. Незважаючи на певні труднощі, участь у грантових програмах стимулює науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти (далі – НПП ЗВО) до пошуку нестандартних рішень, відкриває перед ними нові можливості реалізації інноваційних ідей та амбіційних проектів, нові шляхи розвитку професійної компетентності. У світлі останніх подій, спричинених пандемією та війною, грантова діяльність підтримується державою на правовому рівні.

#### 7.1. Законодавче, нормативно-правове забезпечення міжнародної освітньої діяльності науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти

З метою законодавчого та нормативно-правового забезпечення участі НПП ЗВО у міжнародній освітній діяльності упродовж 2022-2023 рр. на загальнодержавному рівні було затверджено низку актів і підписано угоди й меморандуми (рис. 7.1).



*Рис. 7.1. Законодавче та нормативно-правове забезпечення міжнародної освітньої діяльності НПП ЗВО (2022-2023)*

Зокрема, Верховною Радою України прийнято:

➤ Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» щодо Національного фонду досліджень України»<sup>318</sup>;

➤ Закон України «Про ратифікацію Угоди між Україною, з однієї сторони, і Європейським Союзом та Європейським співтовариством з атомної енергії, з іншої сторони, про участь України у Рамковій програмі з досліджень та інновацій «Горизонт Європа» та Програмі з досліджень та навчання Європейського співтовариства з атомної енергії (2021-2025), комплементарній до Рамкової програми з досліджень та інновацій»<sup>319</sup>;

➤ проект Закону України «Про інноваційні парки»<sup>320</sup>, який розроблено з метою визначення правових та організаційних засад створення і функціонування інноваційних парків на території України для забезпечення розвитку економіки України інноваційним шляхом.

Прийнято постанови Кабінету Міністрів України:

➤ «Про внесення змін до Порядку конкурсного відбору та фінансування Національним фондом досліджень проєктів з виконання наукових досліджень і розробок»<sup>321</sup>, завдяки якій відновлено надання Фондом грантової підтримки проєктам, що виконуватимуться спільно з українськими та іноземними науковими товариствами, установами, організаціями;

➤ «Про затвердження національного плану щодо відкритої науки»<sup>322</sup>, завдяки якій Україна приєдналась до когорти

---

<sup>318</sup> Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» щодо Національного фонду досліджень України» № 2842-IX від 13.12.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2842-20#Text>

<sup>319</sup> Закон України «Про ратифікацію Угоди між Україною, з однієї сторони, і Європейським Союзом та Європейським співтовариством з атомної енергії, з іншої сторони, про участь України у Рамковій програмі з досліджень та інновацій «Горизонт Європа» № 2233-IX від 03.05.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2233-20#Text>

<sup>320</sup> Проект Закону України «Про інноваційні парки» (реєстр. № 7658 від 11.08.2022), URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/40226>

<sup>321</sup> Постанова Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до Порядку конкурсного відбору та фінансування Національним фондом досліджень проєктів з виконання наукових досліджень і розробок» від 03.05.2022 № 536 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/536-2022-%D0%BF#Text>

<sup>322</sup> Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження національного плану щодо відкритої науки» від 08.10.2022 № 892-р

європейських країн, що мають затверджені документи державної політики щодо відкритої науки;

➤ «Деякі питання центрів колективного користування науковим обладнанням»<sup>323</sup>, завдяки якій удосконалено нормативно-правову базу в частині утворення та функціонування Центрів колективного користування науковим обладнанням як осередків надання доступу до наукового обладнання для проведення наукових досліджень і науково-технічних (експериментальних) розробок суб'єктами наукової, науково-технічної та інноваційної діяльності;

➤ «Про внесення змін до деяких постанов КМУ щодо врегулювання питань академічної мобільності»<sup>324</sup>.

Варто зазначити, що остання із перелічених постанов «Про внесення змін до деяких постанов КМУ щодо врегулювання питань академічної мобільності» була особливо важливою і актуальною на той час. Вона визначила процедуру реалізації права на академічну мобільність, порядок проходження, визнання та зарахування результатів академічної мобільності для українських учасників в межах міжнародної співпраці в галузі освіти, науки, інновацій. Постановою передбачено всі етапи реалізації академічних обмінів: підготовка до участі у програмах академічної мобільності, реалізація такої програми, заходи після завершення програми, визнання результатів участі у програмах академічної мобільності. Реалізація цієї процедури гарантувала право на безпечні умови праці наукових та науково-педагогічних працівників, підтримання інтелектуального потенціалу України, оскільки забезпечувала збереження посади за основним місцем роботи до двох років. Таким чином, для українських здобувачів наукового ступеню, педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників було створено сприятливі умови для проведення наукових досліджень у найкращих світових лабораторіях та дослідницьких центрах, для підвищення рівня теоретичної та

---

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/892-2022-%D1%80#Text>

<sup>323</sup> Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання центрів колективного користування науковим обладнанням» від 21.06.2022 № 703  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/703-2022-%D0%BF#Text>

<sup>324</sup> Постанова Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до деяких постанов КМУ щодо врегулювання питань академічної мобільності». від 13 травня 2022 р. №599. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/599-2022-%D0%BF#Text>

практичної підготовки, професійної майстерності учасників академічної мобільності тощо<sup>325</sup>.

З початку війни Міністерство освіти і науки України розгорнуло роботу над залученням якомога більшої кількості донорів, організацій та представників бізнес-сектору до підтримки педагогічних, науково-педагогічних і наукових працівників України. На міжнародному рівні було підписано низку важливих угод і меморандумів про співпрацю у сфері освіти.

30 березня 2022 року Україна стала 39-м повноправним членом Асоціації COST (European Cooperation in Science and Technology URL: <https://www.cost.eu/>), що надає інноваторам і дослідникам можливості налагодження зв'язків для зміцнення спроможності вирішувати наукові, технологічні та суспільні виклики<sup>326</sup>. Серед стратегічних пріоритетів COST було означено:

- пропагування та поширення передової науки та досконалості;

- розширення можливостей і надання підтримки молодим інноваторам і дослідникам;

- сприяння міждисциплінарним дослідженням для проривної науки<sup>327</sup>.

Крім цього, членство у цій організації відкрило для українських інноваторів і вчених додаткову можливість приєднатися до дослідницьких мереж COST Actions, що пропонують відкритий простір для міжнародної співпраці науковців, а також дають поштовх для прогресу інновацій і досліджень.

23 травня 2022 року під час Світового освітнього форуму 2022 у Лондоні було підписано угоду між Міністерством освіти і науки України та Google (представники: директор із маркетингу Google у сфері освіти Саманта Пітер, керівник програм з урядових комунікацій у Європі, Близькому Сході та Африці Вільям Флоренс). Цією Угодою передбачено надання українським закладам освіти

---

<sup>325</sup> Постанова Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до деяких постанов КМУ щодо врегулювання питань академічної мобільності». від 13 травня 2022 р. № 599. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/599-2022-%D0%BF#Text>

<sup>326</sup> Звіт про виконання угоди про асоціацію між Україною та Європейським союзом за 2022 рік. С. 75. URL: [https://eu-ua.kmu.gov.ua/wp-content/uploads/zvit\\_pro\\_vykonannya\\_ugody\\_pro\\_asociaciyu\\_za\\_2022\\_rik.pdf](https://eu-ua.kmu.gov.ua/wp-content/uploads/zvit_pro_vykonannya_ugody_pro_asociaciyu_za_2022_rik.pdf)

<sup>327</sup> Україна стала повноправним членом Асоціації COST. (2022). Офіційний сайт МОН України. URL: <https://mon.gov.ua/news/ukraina-stala-povnopravnim-chlenom-asotsiatsii-cost>

комп'ютерного обладнання, програмного забезпечення, контенту, а також проведення тренінгів із цифрової компетентності для українських педагогічних і науково-педагогічних працівників за підтримки ЮНЕСКО та інших світових партнерів. Google надав фінансову допомогу для закупівлі, ліцензування та поставки 43 тис. ноутбуків Chromebook для українських викладачів, що дозволило продовжувати освітній процес. Було заплановано провести тренінги для 50 тис. викладачів, у межах яких вони дізнаються про використання пристроїв і набір інструментів Google Workspace for Education. Також Google відкрив безоплатний доступ до преміальних функцій Workspace for Education для українських університетів і коледжів до кінця 2022 року. Завдяки цій ініціативі викладачі зможуть проводити зустрічі для більшої кількості людей (до 250 учасників) і робити запис для тих, хто не може відвідати заняття в режимі реального часу. Google for Education також продовжив оновлювати розроблений під час пандемії центральний ресурс «Навчайте, де б ви не були», що містить інформацію, поради, тренінги та інструменти для навчання<sup>328</sup>.

7 червня 2022 року Міністерством освіти і науки підписано Меморандум про співпрацю України та «Mitacs» (в особі генерального директора Джона Хепберна). У межах меморандуму 600 вмотивованих студентів, аспірантів та дослідників з України змогли відвідати Канаду та долучитися до реалізації провідних наукових проєктів і досліджень. Канадські партнери розширили перелік українських учасників, долучивши туди не лише представників університетської спільноти, але й молодих учених з установ Національної та галузевих академій наук України<sup>329</sup>.

На брифінгу в межах спільного засідання Уряду України та Колегії Європейської комісії Президентка Єврокомісії пані Урсула фон дер Ляєн оголосила про підтримку українських науковців. Зокрема, вона запевнила, що ЄС допоможе створити та профінансує роботу Офісу програми «Горизонт Європа» в Україні

---

<sup>328</sup> 43 тисячі девайсів для освіти: МОН і Google уклали угоду про партнерство Офіційний сайт МОН України. URL: <https://mon.gov.ua/news/43-tisyachi-devaysiv-dlya-osviti-mon-i-google-uklali-ugodu-pro-partnerstvo>

<sup>329</sup> Співпраця МОН та Mitacs: 600 українських студентів долучаться до реалізації провідних наукових досліджень. Офіційний сайт МОН України. URL: <https://mon.gov.ua/news/spivpratsya-mon-ta-mitacs-600-ukrainskikh-studentiv-doluchatsya-do-realizatsii-providnikh-naukovikh-doslidzen>

до кінця 2027 року. Робота Офісу спрямована на інтеграцію України до Європейського дослідницького простору, а також посилення розбудови в межах Плану відновлення України. Серед ключових завдань Офісу зазначено:

- ✓ надавати цільову підтримку дослідникам України у підготовці конкурсних заявок та пошуку відповідних партнерів;
- ✓ проводити тренінги щодо підготовки конкурсних пропозицій;
- ✓ сприяти створенню активної та ефективної мережі національних контактних пунктів, які надаватимуть професійні послуги українським дослідникам та інноваторам по всій країні;
- ✓ надавати політичні консультації з інтеграції України до Європейського дослідницького простору (ERA);
- ✓ здійснювати моніторинг реалізації проєктів співпраці та популяризувати наукову співпрацю;
- ✓ організовувати цільові інформаційні заходи щодо можливостей співпраці в галузі наукових досліджень та інновацій<sup>330</sup>.

У 2023 році за грантової підтримки Європейського Союзу на базі Національного фонду досліджень України був створений Офіс «Горизонт Європа» в Україні, метою якого є консультаційна та інформаційна підтримка щодо можливостей, які надає участь у Рамковій програмі «Горизонт Європа» українським вченим та винахідникам. В умовах російської агресії програма «Горизонт Європа» є основним інструментом фінансової підтримки української сфери науки та інновацій. Станом на листопад 2023 року українські установи та організації реалізували 90 проєктів на загальну суму 18,672,9 тис. євро від міжнародних донорів. Ще п'ять проєктів координувалися українськими організаціями<sup>331</sup>.

Важливими подіями 2023 року були підписання рамкового документа про співробітництво у сфері освіти між Європейською комісією та Міністерством освіти і науки України і затвердження

---

<sup>330</sup> В Україні буде створено Офіс програми «Горизонт Європа» (2023). Офіційний сайт МОН України. URL: <https://mon.gov.ua/news/v-ukraini-bude-stvoreno-ofis-programi-gorizont-evropa-sergiy-shkarlet>

<sup>331</sup> Звіт про виконання угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом за 2023 рік. С. 91. URL: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/yevropejska-integraciya/vikonannya-ugodi-pro-asociaciyu/zviti-pro-vikonannya-ugodi-pro-asociaciyu>

Дорожньої карти європейської інтеграції України у сферах освіти і науки до 2027 року (наказ МОН від 11.12.2023 № 1501). Рамковий документ відкрив низку напрямів співробітництва:

- залучення Міністерства освіти і науки України до роботи європейської освітньої інформаційної мережі Eurydice Network;
- участь Міністерства освіти і науки України в робочих групах та заходах у межах Європейського освітнього простору;
- розширення участі українських закладів освіти, установ, організацій у програмі ЄС з освіти, навчання, молоді та спорту Erasmus+;
- підвищення спроможності українських спортивних та молодіжних організацій через розширення для них можливостей в межах програми Erasmus+;
- сприяння взаємному визнанню академічних кваліфікацій та ін.<sup>332</sup>

Дорожня карта європейської інтеграції України у сферах освіти і науки до 2027 року (наказ МОН від 11.12.2023 № 1501) була розроблена за методологією RBM (results-based management) із залученням широкого кола стейкхолдерів. У цьому документі враховані положення й висновки Європейської Комісії, згідно з якими: Україна має добре розвинену систему освіти; рівень охопленого грамотністю населення в державі майже 100%; Україна має непогані результати в дослідженні якості освіти PISA-2018; охоплення українців вищою освітою високе; фінансування освітнього сектору в Україні є доволі значним (5,7% від ВВП у 2021 році).

Водночас наголошено на необхідності вирішення таких нагальних проблем: низький зв'язок між освітою та потребами ринку праці; зниження видатків на фінансування наукових досліджень і розробок, які є переважно державними та не перевищують 0,5% від ВВП; сфера науки і досліджень має середній рівень підготовки до інтеграції; сфери освіти і культури має «певний рівень» підготовки до інтеграції. Відповідно, Дорожня карта містить 3 основні стратегічні цілі: державні політики і законодавство України у сферах освіти і науки гармонізовані з правом (acquis) ЄС; Україна

---

<sup>332</sup> МОН та Єврокомісія підписали двосторонній документ «Домовленість про співробітництво з питань освіти між Європейською комісією та МОН України» (2023). URL: <https://surl.li/eachnz>

співпрацює з державами-членами ЄС у сферах освіти і науки, використовуючи кращі європейські практики та стандарти; учасники освітнього процесу та науковці знають та поділяють цінності ЄС і використовують можливості європейського освітнього та дослідницького простору<sup>333</sup>.

У 2023 році Європейська комісія спільно з Європейським фондом освіти презентувала нову версію багатомовного класифікатора вмінь, навичок, компетентностей, кваліфікацій і професій ESCO v.1.1 (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) з українським перекладом. Українська версія ESCO v.1.1 містить ієрархію ISCO, назви професій, основних умінь і навичок. Доступ до класифікатора сприятиме інтеграції українців до європейської освіти та ринку праці. Класифікації націлені на організації, що готові використовувати сучасні дані для полегшення працевлаштування людей для: оцінювання, документування та підбору людей за допомогою онлайн-платформ Europass і Eures; аналізу «великих даних» про навички та професійні тенденції для надання рекомендацій інституціям, відповідальним за розробку відповідних політик, тренерам і кінцевим користувачам (в Україні – Європейський фонд освіти). Крім того, команда ESCO пропонує технічну підтримку та допомогу щодо будь-яких інших проєктів, пов'язаних з інтеграцією українців до європейського ринку праці<sup>334</sup>.

## 7.2. Ініціативи Міністерства освіти і науки України

Міністерство освіти і науки України докладає максимум зусиль для забезпечення безперервності навчання в Україні, зокрема надання доступу до знань та можливості навчатися кожному учаснику освітнього процесу (рис. 7.2).

---

<sup>333</sup> МОН оприлюднило дорожню карту європейської інтеграції у сферах освіти і науки до 2027 року. (2023). <https://nus.org.ua/2023/12/12/mon-oprylyudnylo-dorozhnyu-kartu-yevropejskoyi-integratsiyi-u-sferah-osvity-i-nauky-do-2027-roku/>

<sup>334</sup> Європейська комісія запустила українськомовну версію ESCO. Офіційний сайт МОН України. URL: <https://mon.gov.ua/searchresult?key=European+Skills%2C+Competences%2C+Qualifications+and+Occupations>

|                         |                                                                                                                                       |
|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Онлайн-платформи</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Coursera</li> <li>• Udemu</li> <li>• EdX</li> </ul>                                          |
| <b>Освітні хаби</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Український освітній хаб у Польщі</li> <li>• Український освітній хаб у Швейцарії</li> </ul> |
| <b>Чат-боти</b>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• EducationUaBot</li> <li>• Info Science Bot</li> </ul>                                        |

*Рис. 7.2. Напрями діяльності Міністерства освіти і науки України*

В умовах воєнного стану дистанційне навчання, цифрові послуги та рішення набувають критичного значення, тому увагу донорів сфокусовано на доступі до топового контенту для українських університетів. У цьому напрямі досягнуто домовленості з лідерами ринку онлайн-навчання: платформами Coursera та Udemu про надання безкоштовного доступу до курсів українським студентам. У лютому 2023 року Міністерство освіти і науки України та ENGIN Program оголосили про унікальну пілотну можливість для українців опанувати онлайн-курси від Coursera та Udemu разом з носіями мови. ENGIN Program – проект неприбуткової організації ENGIN, що об'єднує українців, які вивчають англійську мову, з англomовними волонтерами з усього світу для проведення щотижневих індивідуальних онлайн-сесій. Програма відкрита для українців (10-35 років) та волонтерів (від 14 років). Це чудовий шанс здобути потрібні знання й поліпшити навички англійської мови у професійних спільнотах від ENGIN Program<sup>335</sup>.

Світовий лідер у сфері онлайн-навчання освітня платформа EdX ([www.edx.org](http://www.edx.org)), що має понад 34 мільйони користувачів, які є слухачами понад 2800 курсів, також підтримала заклади освіти та студентів України та спільно з Міністерством освіти і науки України надала безкоштовний доступ до онлайн-курсів і програм від провідних світових установ та компаній на EdX Online Campus. EdX.

Для допомоги університетам опановувати цифрове навчання

<sup>335</sup> МОН спільно із Coursera та Udemu запрошують охочих поліпшити навички з англійської мови. (2023). Офіційний сайт МОН України. URL: <https://mon.gov.ua/news/mon-spilno-iz-coursera-ta-udemu-zaproshuyut-okhochikh-polipshiti-navichki-z-angliyskoi-movi>

та освітні цифрові сервіси Міжнародний фонд «Відродження» сприяв створенню команди підтримки та промоції дистанційного навчання серед закладів вищої освіти. Разом із МОН України команда працювала над технічною підтримкою університетів щодо доступу до різноманітних платформ, проводила вебіари для представників ЗВО, відповідальних за цифровий компонент навчання. У співпраці з «Tech To The Rescue» команда розробила вебпортал для збору інформації про можливості використання онлайн-платформ, а також успішні приклади використання та адаптації контенту в процесі навчання українськими університетами<sup>336</sup>.

Міністерство освіти і науки України започаткувало запуск мережі українських освітніх хабів для навчання українців працездатного віку новим професіям і необхідним навичкам на ринку праці, а також організації навчання за державною програмою МОН дітей, які переїхали в інші регіони України та за кордон.

Одним із перших запрацював Український освітній хаб у Польщі. 25 липня 2022 року, за підтримки Центральноевропейської ініціативи відбулося відкриття Українського освітнього хабу у Варшаві (Республіка Польща). Для українців у освітньому хабі Польщі було заплановано такі безоплатні можливості: навчання в українській школі; опанування ІТ-професій і гнучких навичок (soft skills); навчання українській, польській і англійській мовам; профорієнтація за допомогою штучного інтелекту; сприяння у працевлаштуванні; екскурсії.

Головна концепція Українського освітнього хабу – підтримка навчання впродовж життя, що є важливою складовою становлення конкурентоспроможного фахівця на ринку праці. «На базі Українського Освітнього Хабу в Польщі ми будемо проводити навчання також і для інших країн, де масово перебувають українці: Румунія, Словаччина, Угорщина, Німеччина, Чехія, Болгарія, Литва, Латвія, Естонія, Туреччина, США, Канада та Велика Британія», – підсумувала координаторка мережі Українських Освітніх Хабів, виконавча директорка Асоціації інноваційної та цифрової освіти Марія Богуслав<sup>337</sup>. Слід зазначити, що Український освітній хаб у

---

<sup>336</sup> Цифрова трансформація освіти у фокусі уваги донорів та партнерів. (2023). Офіційний сайт МОН України. URL: <https://mon.gov.ua/news/tsifrova-transformatsiya-osviti-u-fokusi-uvagi-donoriv-ta-partneriv>

<sup>337</sup> У Польщі запрацював Український освітній хаб. (2022). Офіційний сайт

Польщі до цього часу активно працює й пропонує навчання для дітей та підлітків, тренінги для вчителів, семінари, курси, майстер-класи, ігри та безліч інших заходів для українських біженців у Польщі<sup>338</sup>.

Майже одночасно з польським був відкритий Український освітній хаб у Швейцарії (Ukrainian EduHub Ge Care) спільно з Женевським осередком Українського товариства у Швейцарії (УТШ), Maison Kultura, асоціацією Ukraine Reborn, асоціацією «Діти». Президентка Асоціації Ukraine Reborn Надія Олареан відзначила: «Наше завдання – допомогти українським біженцям організувати своє життя тут за допомогою освітніх заходів, таких як коучинг із пошуку роботи та працевлаштування, групові заходи з «м'якої підтримки» психічного здоров'я, базова французька мова, заняття для дітей тощо»<sup>339</sup>.

17 квітня 2022 року команда Міністерства освіти і науки України за підтримки Швейцарії та в партнерстві зі Швейцарсько-Українським проектом DECIDE запустила освітній чат-бот EducationUaBot<sup>340</sup>, який також доступний у Viber [bit.ly/3ONIT1S](https://t.me/serhiyshkarlet). Станом на 6 травня 2022 року бот вже використовували понад 25 тис. осіб, з яких близько 10 тис. шукали інформацію про освіту за кордоном, а 8862 – в Україні<sup>341</sup>. Для оперативного інформування науковців, інноваторів та стартапників про новини та можливості у травні 2022 року МОН було створено Телеграм-бот Info Science Bot<sup>342</sup>. За перший місяць роботи чат-ботом скористалися майже 3 тис. осіб. Наразі актуальним є Info Science Channel – це платформа, створена для оперативного інформування про актуальні можливості у сфері освіти, науки та інновацій. У новому форматі він зберігає всі переваги, до яких звикли користувачі:

➤ щоденні оновлення щодо міжнародних грантів, конкурсів, освітніх програм;

---

МОН України. URL: <https://mon.gov.ua/news/u-polshchi-zapratsyuvav-ukrainskiy-osvitniy-khab>

<sup>338</sup> Український освітній хаб у Польщі. (2022).

URL: <https://poland.eduhub.org.ua/>

<sup>339</sup> Український освітній хаб у Швейцарії (Ukrainian EduHub Ge Care) (Швейцарія). (2022). URL: <https://vsesvit.mio.k.lviv.ua/schools/382>

<sup>340</sup> <https://t.me/EducationUaBot>

<sup>341</sup> <https://t.me/SerhiyShkarlet/853>

<sup>342</sup> <https://t.me/InfoScienceBot>

- інформація про професійні можливості для науковців, молодих дослідників та інноваторів;
- програми наукових стажувань від іноземних партнерів;
- новини про події, що формують сучасний науковий світогляд;
- заходи, спрямовані на підтримку та розвиток наукової та інноваційної діяльності на державному рівні.

Цей інструмент дозволяє популяризувати ідеї та дослідження, сприяє пошуку партнерів, залученню фінансування для реалізації проєктів, розвитку наукової дипломатії та підтримці інтеграції України до Європейського дослідницького простору<sup>343</sup>.

З початком повномасштабного вторгнення рф в Україну велика чисельність міжнародних державних і громадських організацій, фондів, освітніх і наукових установ почали допомагати українським освітянам і науковцям.

### **7.3. Підтримка науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти України закордонними університетами й науковими установами**

У 2022 році, у відповідь на повномасштабне військове вторгнення російської федерації в Україну, університети та наукові установи по всьому світу відкрили доступ до широкого спектра програм підтримки для українських науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти, а також для освітян і дослідників загалом. Здійснено надання доступу до різноманітних програми підтримки, доручення українців до спільних грантів, проєктів (рис. 7.3).

---

<sup>343</sup> Info Science Channel на платформі WhatsApp (2025).  
URL: <https://www.whatsapp.com/channel/0029Vb9J8zg4NVinMrMja93Y>

|           |                    |          |         |         |        |           |                |
|-----------|--------------------|----------|---------|---------|--------|-----------|----------------|
| Australia | Sweden             | Vietnam  | USA     | Austria | Brazil | Canada    | Czech Republic |
| Finland   | France             | Portugal | Germany | Hungary | Latvia | Lithuania |                |
| Poland    | Republic of Serbia | Romania  |         |         |        |           |                |



*Рис. 7.3. Міжнародна підтримка. Перелік країн, які надали НПП ЗВО можливості участі в міжнародних освітніх програмах*

27 квітня 2022 р. під час засідання в Будапештському університеті економіки та технологій Рада Європейської асоціації університетів схвалила комплекс заходів для допомоги українському сектору вищої освіти. Рішенням ради ухвалено створення спеціальної робочої групи Європейської асоціації університетів для післявоєнного відновлення України та її університетського сектору<sup>344</sup>.

Рада Європейської асоціації університетів також узгодила низку заходів для сприяння членству українських університетів в Європейській асоціації університетів, щоб допомогти забезпечити повну інтеграцію українських університетів у європейську діяльність та мати платформу для прямого обміну з університетами та університетськими асоціаціями по всій Європі. Ці заходи передбачали:

- скасування членських внесків у Європейській асоціації університетів для українських університетів, що вже є членами, а також тих, що хочуть долучитися до членства, протягом 2022 року;
- заохочення та пришвидшення подавання заявок на отримання членства в Європейській асоціації університетів від

<sup>344</sup> EUA. (2022). EUA support for Ukrainian universities. URL: <https://www.eua.eu/news/eua-news/eua-support-for-ukrainian-universities.html>

відповідних українських установ та організацій (зокрема національна ректорська конференція);

- надання українським університетам, які не є членами EUA, доступу до деяких послуг та заходів Європейської асоціації університетів;

- розгляд питання про створення добровільного фонду солідарності для підтримки участі України в діяльності Європейської асоціації університетів<sup>345</sup>.

У тому ж 2022 році Єврокомісія запустила портал «Європейський дослідницький простір для України» (ERA4Ukraine) – єдиний центр інформаційних послуг та послуг із підтримки для українських дослідників, які знаходяться в Україні, а також для тих, хто вимушений був залишити країну внаслідок російської агресії. Портал об'єднував ініціативи на рівні ЄС, від кожної окремої країни та неурядових установ. Мета – допомогти знайти житло та роботу, сприяти визнанню дипломів та запропонувати іншу підтримку дослідникам, які постраждали<sup>346</sup>.

Європейська федерація академій наук та гуманітарних наук (ALLEA) у співпраці з Фондом Breakthrough Prize Foundation запровадила Програму підтримки науковців і наукових установ, які постраждали від війни в Україні. Було виділено 1,5 млн доларів на забезпечення фінансування академічним установам в Європі для прийому переміщених учених. Крім того була запланована також допомога постраждалим українським університетам, академіям і науково-дослідним інститутам у підтримці їхньої діяльності та відбудові їхніх наукових установ і дослідницьких спільнот.

Програма мала дві основні цілі:

- надавати негайну допомогу вченим у продовженні їхніх досліджень у безпечному середовищі, надаючи кошти академічним приймаючим установам по всій Європі на термін до одного року;

- сприяти підтримці українських установ у продовженні їхньої діяльності, відновленні дослідницьких мереж та сприяти поверненню науковців в Україну після війни.

---

<sup>345</sup> Європейська асоціація університетів схвалила комплекс заходів для допомоги українському сектору вищої освіти. (2022). Офіційний сайт МОН України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/yevropejska-asociaciya-universitetiv-shvalila-kompleks->

<sup>346</sup> ERA4Ukraine. (2022). URL: <https://euraxess.ec.europa.eu/ukraine> українською: URL: <https://euraxess.ec.europa.eu/ukraine/ukrainian>

Згідно з умовами Програми, академічні установи з країн-членів Ради Європи, які прийматимуть українських біженців, зможуть подати заявку на фінансову підтримку терміном до одного року. Фінансування буде використано для фінансового забезпечення нових або існуючих посад для докторантів, а також асистентів, доцентів або професорів, пов'язаних з українськими науково-дослідними установами<sup>347</sup>.

Серед держав Європейського Союзу Республіка Польща вирізняється високим рівнем активності у розбудові співпраці (рис. 7.4).



*Рис. 7.4. Пропозиції Республіки Польща щодо підтримки НПП ЗВО України*

Так, Єврокомісія в межах грантової програми Марії Склодовської-Кюрі запустила спеціальний проєкт, що передбачав: стипендії для докторантів і дослідників; фінансову підтримку їхніх сімей; допомогу у визнанні дипломів; надання житла та роботи. Загальний бюджет програми складав 25 млн євро<sup>348</sup>.

<sup>347</sup> Response by the community to Ukraine in support of Ukraine. (2022). URL: <https://allea.org/support-for-ukraine/>

<sup>348</sup> ЄС відкриває нові програми для українських студентів і науковців. (2022). Офіційний сайт МОН України. URL: <https://mon.gov.ua/news/es-vidkrivae-novi-programi-dlya-ukrainskikh-studentiv-i-naukovtsiv>

Фундація імені Кшиштофа Скубішевського у співпраці з Центром Східноєвропейських студій Варшавського університету розпочала акцію з фінансової допомоги вченим, які стали жертвами триваючої агресії росії та білорусі проти України. Мета акції – максимально зберегти науковий потенціал України. Допомога була спрямована вченим, які перебували в Україні чи Польщі, і надавалася індивідуально окремим вченим. За необхідності допомога покривала витрати на їх проживання та/або витрати на проведення науково-дослідної роботи у розмірі 400 євро на місяць<sup>349</sup>.

Незважаючи на військові дії, продовжувався черговий етап польсько-українського проекту «Інноваційний університет та лідерство», започаткований у 2015 році. Мета проекту – підготовка двох груп академічних лідерів, які мають бажання та здатні сприяти впровадженню в практику української вищої школи сучасних моделей академічної автономії, орієнтовані на вивчення польського досвіду побудови програм розвитку університетів в системі навчання упродовж життя «life long learning».

Проектом передбачено інтенсивне тренінгове навчання в Україні й Польщі та підготовку й реалізацію відповідних індивідуальних мікропроектів. Перший етап проекту проходив у Варшаві та Кракові. Це був двотижневий тренінг з проблематики відповідних модулів, а після його завершення відбулася серія консультацій та індивідуалізованих зустрічей з представниками академічного менеджменту, викладацького персоналу, органів державного та комунального управління, наукових установ, фондів, недержавних організацій, мас- і соціальних медіа та іншими стейкхолдерами в рамках проблематики модулів.

Другий етап проходив в Україні. Учасники проекту з допомогою польських та українських консультантів готували індивідуальні й групові мікропроекти з удосконалення роботи своїх університетів, академічних центрів, або, навіть, всієї системи вищої освіти України в обраних напрямках. Підсумком проекту була презентація підготовлених мікропроектів та їхня пропозиція Міністерству освіти і науки України, Спільці ректорів закладів вищої освіти, власним університетам на підсумковій конференції в червні-

---

<sup>349</sup> Термінова допомога для збереження наукового потенціалу України. (2022). URL: <https://apply.skubi.eu.org/wp-content/uploads/2022/03/pilnaPomoc2022-uk.pdf>.

липні 2023 р. А у 2024 році на базі Варшавського університету відбувся офлайн етап міжнародного освітнього проекту «Інноваційний університет і лідерство, фаза VII «Моделі і стратегії розвитку університетів»<sup>350</sup>.

Науково-дослідна мультидисциплінарна мережа Łukasiewicz, яка розташована в 12 містах Польщі, запропонувала українським НПП і науковцям співпрацю в межах науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт у багатьох галузях – від логістики й складування, авіаційних технологій, цифровізації та мікроелектроніки, будівництва та енергетики до транспорту і біотехнологій<sup>351</sup>.

Фонд польської науки (FNP), що вважається найбільшим джерелом фінансування науки в Польщі у 2022 році започаткував програму для науковців з України у співпраці з науковцями з Польщі. Програма спрямована на підтримку науковців з України, які представляють соціальні та гуманітарні науки, у реалізації спільних наукових проєктів разом із науковцями з Польщі. Упродовж періоду 2022-2024 рр. було проведено 4 конкурси. На сайті опубліковано проєкти переможців усіх чотирьох конкурсів<sup>352</sup>.

Польська академія наук (PAS) у співпраці з США започаткувала довгострокову грантову програму для дослідницьких проєктів, організованих Польською академією наук спільно з українськими науковцями, дослідниками та інженерами, які мають намір зміцнити та перебудувати українську науку. Основною умовою програми є проведення дослідження в одному з інститутів PAS, де очолювати команду має польський дослідник, який матиме гнучкість для створення своїх дослідницьких груп. Інші члени дослідницької групи (включаючи студентів, аспірантів, аспірантів, науковців-дослідників, помічників дослідників, дослідницьких адміністраторів тощо) можуть виконувати свої дослідницькі завдання з України, якщо це можливо. Проєкти можуть фінансуватися до трьох років, за умови, що PAS і NAS (США) приймають щорічні звіти про хід роботи. Річні звіти мають

---

<sup>350</sup> Офлайн етап міжнародного освітнього проекту «Інноваційний університет і лідерство. Фаза VII: Моделі і стратегії розвитку університетів». (2024). URL: <https://salo.li/DE89d06>

<sup>351</sup> We employ nearly 7000 workers including Ukrainians. (2022). URL: <https://lukasiewicz.gov.pl/rd-in-poland-job-offers-for-ukrainians-test/>

<sup>352</sup> DLA UKRAINY. Program wsparcia uczonych z Ukrainy współpracujących z uczonymi z Polski. (2022). URL: <https://www.fnp.org.pl/en/oferta/for-ukraine/>

висвітлювати віхи, успіхи та виклики. Програма до цього часу відкрита для всіх дослідницьких дисциплін. Максимальний ліміт фінансування для проекту в рамках цієї програми становить до 900 000 злотих (прибл. \$200 000) на рік до трьох років; загалом до 2 700 000 злотих (прибл. \$600.000)<sup>353</sup>.

У жовтні 2024 року PAS представила звіт, у якому задокументовано такі ключові результати: 355 науковців з України отримали індивідуальну допомогу; 88 науковців з України отримали фінансування за 18 проектами Програми довгострокової підтримки, м, із загальним бюджетом понад 8 мільйонів доларів США, забезпеченим Національною академією наук США (NAS) та Польською академією наук (PAS) від міжнародних партнерів; приблизно 40 мільйонів злотих було виділено загалом на підтримку українських вчених і науковців, переважно від понад 40 іноземних спонсорів; 15 наукових та науково-популярних заходів організовано або співорганізовано в Україні з початку війни; понад 700 науковців та науковців з України взяли участь в очному або онлайн-тренінгу, організованому Польською академією наук; 28 наукових підрозділів Польської академії наук були залучені до ініціатив прямої допомоги<sup>354</sup>.

У 2023 році Національний науковий центр в Польщі (The National Science Centre – NCN Poland) започаткував Міжнародне багатостороннє партнерство для стійкої системи освіти та науки в Україні (International Multilateral Partnerships for Resilient Education and Science System in Ukraine – IMPRESS-U). Це конкурс дослідницьких проектів, який здійснюється в рамках багатосторонньої співпраці з метою підтримки сфери наукових, інженерних досліджень, освіти та інновацій шляхом міжнародної співпраці та інтеграції українських дослідників у світову дослідницьку спільноту. Конкурс пропозицій IMPRESS-U адресований дослідницьким групам з Польщі. Тобто польська дослідницька група очолює міжнародне дослідження і виконує його з партнерськими дослідницькими групами. Подати заявку на фінансування можна лише від Польського національного агентства академічних обмінів<sup>355</sup>.

---

<sup>353</sup> Długoterminowy program wsparcia ukraińskich zespołów badawczych. (2022). URL: <https://salo.li/5008e87>

<sup>354</sup> Inicjatywy Pan na rzecz Ukrainy. (2024). URL: <https://salo.li/9fb15Ba>

<sup>355</sup> National Science Centre Poland. (2023). IMPRESS-U.

Згідно з Угодою про співробітництво між Міністерством освіти і науки України та Міністром національної освіти Республіки Польща, у 2024/2025 навчальному році польська сторона пропонувала громадянам України: 2 стипендії на навчання за освітнім ступенем магістра; до 10 місць для часткового / семестрового навчання; до 40 стипендіальних місяців для стажування викладачів. Ця можливість реалізується в рамках програми «Zawaska NAWA – пропозиція для студентів та науковців 2024/2025» Національного агентства академічних обмінів Польщі (NAWA) (2024)<sup>356</sup>.

Актуальний конкурс дослідницьких проєктів SONATINA 9 було оголошено 16 грудня 2024 року. Метою конкурсу є підтримка розвитку кар'єри молодих дослідників шляхом створення можливостей для повної зайнятості й досліджень у Польщі та надання їм можливості отримати знання й досвід у передових дослідницьких установах. Конкурс адресований особам, які отримали ступінь доктора філософії в рік подання заявки або упродовж 3 років до року подання заявки (1 січня 2022 року – 31 грудня 2024 року) або отримають ступінь доктора філософії до 30 червня 2025 року. Конкурс пропозицій у системі подання OSF завершується 17 березня 2025 року<sup>357</sup>.

Важливим чинником розвитку інноваційного середовища є міжнародні партнерські програми, спрямовані на підтримку українських ініціатив у складних соціально-економічних умовах. Так, Startup Bridge Polish – Ukrainian Startup Bridge у 2022 році оголосив про надання допомоги п'ятнадцятьом українським стартапам, заснованим громадянами України, які шукали тимчасового прихистку в Польщі або вже перебували там. Умови участі передбачали відповідність низці вимог, що стосувалися громадянства засновників (українці), стадії розвитку стартапу (pre-seed або seed), зорієнтованості проєктів на відновлення України як пріоритетного напрямку, а також належного володіння англійською мовою.

---

<https://www.ncn.gov.pl/en/ogloszenia/konkursy/impress-u>

<sup>356</sup> Навчання та стажування в Польщі: виділено стипендії для студентів і викладачів. (2024). Офіційний сайт МОН України.  
URL: <https://mon.gov.ua/news/navchannia-ta-stazhuvannia-v-polshchi-vydileno-stypendii-dlia-studentiv-i-vykladachiv>

<sup>357</sup> National Science Centre Poland. (2024).  
URL: <https://www.ncn.gov.pl/en/ogloszenia/konkursy/sonatina9>

Зареєстровані стартапи отримали доступ до фінансування, до безкоштовного місця у новому коворкінгу Варшави (30 хотдесків для представників UA стартапів), до тренінгів та воркшопів за участі експертів зі стартап-екосистеми. А також мали можливість презентувати ідеї перед польськими інвесторами<sup>358</sup>.

Крім Республіки Польща чимало пропозицій надійшло з Великобританії (рис. 5) та Федеративної Республіки Німеччина (рис. 7.5).



*Рис. 7.5. Пропозиції Великобританії щодо підтримки НПП ЗВО України*

Британська академія разом із Радою вчених з групи ризику створила програму стипендій для дослідників у ризику за підтримки Академії медичних наук, Королівської інженерної академії та Королівського товариства. Стипендії охоплюють природничі, медичні науки, інженерію, гуманітарні та соціальні науки. Програмою передбачено 3 мільйони фунтів стерлінгів державного фінансування від Департаменту бізнесу, енергетики та промислової стратегії Великобританії. Незалежний благодійний фонд Nuffield Foundation вніс 0,5 мільйона фунтів стерлінгів. Тривалість премії – до 24 місяців<sup>359</sup>.

<sup>358</sup> Building bridges together. (2022). URL: <http://www.startupbridge.eu/>

<sup>359</sup> Researchers at Risk Fellowships Programme. (2022).

Програма Global Professorships надавала можливість досвідченим науковцям у будь-якій сфері суспільних та гуманітарних наук працювати у Великобританії упродовж чотирьох років. Global Professorships — це нагороди для окремих осіб в інституційному середовищі. За допомогою цієї програми Британська академія прагнула підтримати вчених, які пропонують амбітні, найсучасніші проєкти. Приймалися заявки на інноваційні проєкти, які у перспективі дадуть можливість отримати значущі результати. Учасники програми отримуватимуть премії упродовж 4 років з дати початку, яка буде узгоджена з Британською академією. Дата початку повинна бути не пізніше 1 лютого 2023 року. Академія виділила до 900 000 фунтів стерлінгів на кожную премію<sup>360</sup>.

Лондонський університетський коледж (University College London – UCL) виділив стипендії для українських вчених, які опинилися в зоні ризику. Стипендії були відкриті як для науковців на початку кар'єри, так і для представників вищих академічних рівнів. Фінансування передбачено від 12 до 24 місяців, залежно від індивідуальних обставин. Для реалізації схеми фінансування University College London (UCL) працював у партнерстві з Радою вчених із групи ризику (Council for At-Risk Academics – Cara), з якою університет має давнє партнерство, щоб максимізувати підтримку. UCL значно збільшив ресурси для цієї важливої сфери роботи за рахунок додаткових 250 000 фунтів стерлінгів інституційного фінансування. Загалом інвестиції в розмірі 500 000 фунтів стерлінгів дозволили розмістити набагато більше стипендіатів в UCL<sup>361</sup>.

Проєкт «ARES Ukraine» Ліверпульського університету (Англія) об'єднує університетських і міжнародних експертів для надання рекомендацій та ресурсів для підтримки тих, хто постраждав у результаті подій в Україні. До інструментів, створених експертами, які мають великий досвід прийняття рішень щодо критичних інцидентів у невизначених обставинах, кризах та їх наслідках, відносяться короткі відеоролики для підтримки лідерства та прийняття рішень, стійкості та спілкування в університеті та за його межами під час військового конфлікту. Спочатку розроблена

---

URL: <https://www.thebritishacademy.ac.uk/funding/researchers-at-risk-fellowships/>  
<sup>360</sup> Global Professorships. (2024).

URL: <https://www.thebritishacademy.ac.uk/funding/global-professorships/>  
<sup>361</sup> Ukraine Academic Fellowship Scheme. (2022).

URL: <https://www.ucl.ac.uk/global/ucl-academic-sanctuary-fellowship-scheme>

для передових служб під час пандемії, ця ключова інформація ґрунтується на більш ніж 30-річному досвіді команди експертів у роботі з військовими. Кафедри та науково-педагогічні працівники Ліверпульського університету ініціювали співробітництво з адаптації матеріалів для україномовних користувачів<sup>362</sup>.

Схема грантів від Universities UK International's (UUKi) на дослідження й інновації Великої Британії та України надає фінансування до 31 серпня 2023 року закладам вищої освіти для розробки індивідуальних програм роботи, які будуть задовольняти взаємні дослідницькі та інноваційні потреби як українських, так і британських установ і дослідників. Схема фінансується Research England. Інвестиції Research England, які будуть надані через UUKi, дозволять установам-партнерам співпрацювати та розвивати свій потенціал у дослідженнях та інноваціях у майбутньому. Це також означає, що британські університети зможуть розширювати масштаби та підтримувати свою відданість співпраці зі своїми українськими партнерами<sup>363</sup>.



*Рис. 7.6. Пропозиції Федеративної Республіки Німеччина щодо підтримки НПП ЗВО України*

<sup>362</sup> Project ARES – Ukraine. (2022). URL: <https://www.liverpool.ac.uk/project-ares-ukraine/>

<sup>363</sup> Схема грантів Twinning R&I у Великій Британії та Україні. (2022). Офіційний сайт МОН України. URL: <https://bit.ly/3vDKGys>

Щороку Міжнародний центр прогресивних міждисциплінарних досліджень Пассау запрошує перспективних молодих дослідників на постдокторському рівні з усього світу, а також міжнародно відомих науковців подавати заявки на стипендії для дослідницького навчання в Університеті Пассау в Нижній Баварії (Німеччина). Програма сприяє міждисциплінарним дослідженням, узгодженим зі стратегічними темами університету, підтримуючи ідеї міждисциплінарних проєктів, які відкривають нові горизонти з точки зору досліджуваних тем і використовуваних методів. Університет шукає кандидатів із сильним дослідницьким досвідом у своїй дисципліні, які готові брати участь у міждисциплінарній науковій діяльності.

Програма мобільності відкрита для: дослідників з усіх галузей знань, представлених в Університеті Пассау, включаючи гуманітарні, соціальні науки, бізнес-дослідження, економіку, право, інформатику та математику; та охоплює усі теми досліджень та методики. Програма фінансує стипендії на повний робочий день для короткотермінового перебування щонайменше на два місяці, бажано довше. Період фінансування обговорюється індивідуально. Основними цілями програми є створення вільного робочого простору, підтримка спільних дослідницьких проєктів, покращення професійної підготовки та сприяння взаємодії між запрошеними стипендіатами та місцевими дослідниками. Заявки на отримання стипендії повинні бути схвалені членом Університету Пассау, який виступатиме в якості приймаючої сторони та подасть підтверджуючий лист як частину пропозиції. Стипендіатам надається офісне приміщення, комп'ютерне обладнання та стипендія на повний робочий день, яка виплачується як разова сума, що покриває витрати на проживання, транспортні витрати/допомогу на мобільність та внесок у витрати на дослідження. Кінцевий термін подання заявок – 17 жовтня 2022 року<sup>364</sup>.

Інститут перспективних досліджень (Zukunftskolleg) при Університеті Констанц (Німеччина) оголосив конкурс для молодих українських науковців, які постраждали внаслідок війни росії проти України. Бажаючим пропонувалася стипендія розміром 2 000 євро

---

<sup>364</sup> Funding Programmes. (2022). URL: <https://www.pica.is.uni-passau.de/en/funding-programmes/>

та упродовж шести місяців надавалася можливість працювати над дослідженням, користуватися бібліотекою та власним робочим місцем в офісі інституту. Умови участі передбачали відповідність низці вимог, що стосувалися офіційного працевлаштування в українському академічному закладі, отримання наукового ступеня доктора наук не раніше 2017 року, а також реалізації дослідницького проекту, пов'язаного з дисциплінами, представленими в Університеті Констанц. Розглядалася можливість приїхати разом із сім'єю. Для тих, хто не мав можливості виїхати з України, можна було долучитися до програми дистанційно<sup>365</sup>.

Інститут перспективних досліджень Hanse-Wissenschaftskolleg (HWK) у м. Дельменгорст (Німеччина) надав кілька стипендій для науковців, чиї дослідження ускладнені через війну в Україні. Ці стипендії мали на меті сприяти дослідникам продовжувати наукову роботу. Було запропоновано нерезидентні стипендії тривалістю від 6 до 10 місяців у розмірі 1500 євро на місяць. Стипендіальний проєкт можна було здійснювати будь-де – в Україні, в Німеччині чи в будь-якій іншій країні. За бажанням кандидата пропонувалася підтримка у налагодженні контактів з дослідниками регіону Бремен - Дельменгорст – Ольденбург. Подати заявку могли дослідники всіх рівнів кар'єри (потрібно мати щонайменше ступінь доктора філософії або еквівалент) і з усіх дисциплін, які представлені в університеті чи іншій науково-дослідній установі в Україні на момент початку війни<sup>366</sup>.

Центр довкілля та суспільства Рейчел Карсон і Project House Europe, розташовані в Мюнхенському університеті Людвіга-Максиміліана, що опікується інноваційними дослідженнями та освітою в галузі екологічних, гуманітарних та соціальних наук, запропонували дослідникам спільну стипендію. Project House Europe (PHE) сприяє передовим дослідженням з усього світу щодо історії Європи XX та XXI століть. Будучи міжнародними та міждисциплінарними дослідницькими центрами, вони присуджують одну спільну стипендію постдокторанту або вченому, який працює в різних дисциплінах і прагне зробити внесок у суспільний діалог про сучасну європейську історію навколишнього середовища.

---

<sup>365</sup> Дослідницькі стипендії для молодих кандидатів наук. (2022). URL: <https://houseofeurope.org.ua/opportunity/361>

<sup>366</sup> Hanse-Wissenschaftskolleg (HWK). (2022). URL: <https://hanse-ias.de/>

Дослідження заявників повинні охоплювати центральні теми як RCC, так і PHE. Дослідження в RCC стосуються питань взаємозв'язку між навколишнім середовищем і суспільством, а також соціальних, політичних, культурних та екологічних факторів, що формують цей взаємозв'язок. PHE зосереджується на історії Європи та її місця у світі з 1918 року, зокрема на формах транскордонного та міжнародного співробітництва та їх криз. Стипендіати зазвичай базуються в центрі Мюнхена або в RCC, або в PHE і не мають викладацького обов'язку. Очікувалося, що вони працюватимуть над великим проектом та братимуть активну участь у житті RCC та PHE, включаючи презентацію своєї роботи. Стипендії надаються на термін від одного до трьох місяців. Робота розпочиналася з 17 квітня 2023 року або в перший день будь-якого з наступних місяців, і завершувалася 21 липня 2023 року або раніше. RCC та PHE запропонували час, рекомендації та простір для діалогу й проведення наукових досліджень. Стипендія покривала проїзд до та з Мюнхена, щомісячну допомогу на проживання. Заявки приймалися до 29 липня 2022 року<sup>367</sup>.

На знак солідарності з академічною спільнотою України заклади вищої освіти та наукові установи інших країн також долучилися до цієї ініціативи.

Паризький університет Сорбонна (Франція) надав можливість надсилати запити на розміщення українських дослідників в еміграції в рамках національної програми PAUSE<sup>368</sup>. Університет Париж-Сакле (Франція) приєднався до асоціації французьких та європейських університетів у наданні підтримки академічній, науковій та студентській спільноті України та їхнім родинам у час війни. Подати заявку на тимчасовий захист у Франції могли особи, які відповідали одному з визначених критеріїв: бути громадянами України та проживати на її території до 24 лютого 2022 року; відсутність українського громадянства, але користування міжнародним або еквівалентним національним захистом, наданим українською владою; відсутність українського громадянства, проте наявність чинного дозволу на постійне проживання, виданий українською владою, і неможливість безпечно повернутися до

---

<sup>367</sup> Deutscher Akademischer austauschdienst. (2022). URL: <https://www.daad-ukraine.org/en/find-funding/support-offers/>

<sup>368</sup> Program PAUSE. (2022). URL: <https://www.pantheonsorbonne.fr/pause>

країни походження; приналежність до членів сім'ї осіб, які підпадали під один із зазначених випадків (чоловік/дружина, неодружені неповнолітні діти, утриманці)<sup>369</sup>.

Австрійська академія наук (Österreichische Akademie der Wissenschaften) запропонувала допомогу українським дослідникам у рамках програми академічної мобільності «Спільні досягнення в галузі науки та гуманітарних наук» (JESH). Метою JESH-Україна була підтримка українських вчених, змушених залишити свою країну, для тимчасового виконання наукового проєкту в австрійській дослідницькій установі. Заявки приймалися від громадян України, які закінчили навчання в аспірантурі/PhD-програмі, а також є науковцями в університетській чи неуніверситетській дослідницькій установі в Україні. Всі інститути та кафедри в австрійських державних університетах, в Австрійській академії наук та в будь-якій державній дослідницькій установі в Австрії мали право діяти як приймаючі інститути для JESH-Україна. JESH-Україна покривала вартість проживання при науковому перебуванні до 4 місяців (з можливістю продовження). Витрати оплачувалися за фіксованою ставкою 2700 євро на одного стипендіата на місяць. Інші пов'язані з проєктом витрати або накладні витрати не покривалися цією стипендією, але могли покриватися приймаючою установою<sup>370</sup>.

Глобальна платформа вищої освіти в надзвичайних ситуаціях (Португалія) спрямована на надання академічних можливостей для студентів, дослідників і науковців із країн, які страждають від конфліктів. Вона розпочала свою діяльність у 2013 році як Глобальна платформа для сирійських студентів, з 2017 року розширила стипендіальну програму для інших національностей, а в серпні 2020 року стала Глобальною платформою вищої освіти в надзвичайних ситуаціях. У 2022 році Глобальна платформа діяла у тісній співпраці з закладами вищої освіти, мережами лабораторій та дослідницьких центрів у Португалії, щоб запропонувати

---

<sup>369</sup> Support measures for Ukraine. (2022). URL: <https://www.universite-paris-saclay.fr/en/news/support-measures-ukraine>

<sup>370</sup> Auf dieser Seite finden Sie Informationen zu offenen Stellen bei der LBG, Fördermöglichkeiten und allgemeinen Anlaufstellen und Initiativen. Die Inhalte werden laufend ergänzt. (2022). URL: <https://lbg.ac.at/ukraine/#~:text=JESH%20E2%80%93%20kurzzeitige%20Forschungsaufenthalte&text=Das%20Angebot%20richtet%20sich%20an,bei%20der%20C3%96AW%20eingereicht%20werden.>

академічні можливості студентам, дослідникам і науковцям з України, які рятувалися від війни. Студентам, дослідникам і науковцям з України пропонували заповнити форму (Expression of Interest Form) та надіслати її, щоб повідомити про свій освітній та/або науковий профіль і отримати найкращі академічні можливості в Португалії<sup>371</sup>.

Інститути Чеської Республіки запропонували фінансові місця для академічних співробітників та аспірантів з України. Уряд повністю підтримав цю ініціативу, фінансуючи працевлаштування дослідників. Спеціалізований веб-сайт, створений у співпраці з Міністерством науки, досліджень та інновацій і Міністерством освіти, молоді та спорту Чеської Республіки, які є основними спонсорами державної політики щодо університетів, науки та досліджень. Метою було надання всієї необхідної інформації для українських вчених, дослідників, які приїжджають в Чеську Республіку<sup>372</sup>.

До 10 червня 2022 року тривав прийом заявок на отримання стипендій від Республіки Сербія на стажування на будь-якому з факультетів сербських університетів. Стипендії надавалися відповідно до Угоди між Міністерством освіти і науки України та Міністерством освіти, науки та технологічного розвитку Республіки Сербія про співпрацю у сфері освіти. Мінімальний термін стажування тривав 3 місяці, максимальний – 12 місяців. Стипендія охоплювала безкоштовне навчання; проживання та харчування в студентських інституціях, візу, визнання документів про середню і вищу освіту. Також надавалося базове медичне страхування відповідно до законодавства й міжнародних договорів та стипендія в розмірі 15 000 динар щомісяця<sup>373</sup>.

Університети Латвії запропонували стажування українським науковцям. Держава виділила дослідницьку стипендію для наукової та академічної роботи в розмірі 900 євро на місяць до 31 серпня

---

<sup>371</sup> Португалія для України. (2022). URL: [https://novaforukraine.unl.pt/?page\\_id=4821&lang=uk](https://novaforukraine.unl.pt/?page_id=4821&lang=uk)

<sup>372</sup> МОН України. (2022). Сергій Шкарлет зустрівся з Міністром освіти, молоді та спорту Чеської Республіки. URL: <https://mon.gov.ua/news/sergiy-shkarlet-zustrivsia-z-ministrom-osviti-molodi-ta-sportu-cheskoi-respubliki>

<sup>373</sup> Відкрито приймання заявок на стипендії для стажування в сербських університетах на 2022/2023 навчальний рік. (2022). Офіційний сайт МОН України. URL: <https://mon.gov.ua/news/vidkrito-priymannya-zayavok-na-stipendii-dlya-stazhuvannya-v-serbskikh-universitetakh-na-20222023-navchalniy-rik>

2022 року<sup>374</sup>. Ризький технічний університет (RTU) надав можливість розміщення біженців у своїх гуртожитках і працевлаштування для українських викладачів з метою продовження їхньої наукової роботи в Латвії<sup>375</sup>.

Крім того, загальна інформація щодо підтримки й допомоги біженцям з України у Латвії розміщена на веб-сайті<sup>376</sup>.

Литва також підтримала цю ініціативу. Факультет економіки та ділового адміністрування Вільнюського університету запропонував докторантам, аспірантам і відомим науковцям, які працюють у сфері економіки та менеджменту, можливість продовжити свою роботу в дослідницькій групі університету впродовж 3-6 місяців. Бібліотека Вільнюського університету надала змогу науковцям безкоштовно користуватися її послугами: відвідувати Центральну бібліотеку і Центр наукової комунікації та інформації, який відчинений цілодобово, користуватися комп'ютерами бібліотеки і бездротовим інтернетом, спеціалізованим програмним забезпеченням, використовувати друковані ресурси бібліотеки, підключатися до електронних ресурсів бібліотеки, відвідувати заходи та користуватися приміщеннями різного призначення<sup>377</sup>.

Уппсальський університет (Швеція) надав 20 стипендій українським дослідникам по 150 000 шведських крон кожна на період 5 місяців. Метою цих стипендій було запропонувати дослідникам притулок і надати їм можливість продовжувати наукову діяльність, перебуваючи в дослідницькому середовищі. Стипендія присуджувалася лише досліднику, на якого поширювалася дія Директиви про тимчасовий захист, який має докторський ступінь (PhD / кандидат наук або доктор наук) на момент подачі заявки. Для отримання права на стипендію необхідне зобов'язання керівника відділу (або еквівалента) прийняти стипендіата. Це означає, що відділ нестиме непрямі

---

<sup>374</sup> Support for UA students. (2022). <https://www.studyinlatvia.lv/ua/scholarships-2>

<sup>375</sup> RTU, providing support to Ukraine, offers PhD students to continue their research work in Riga. (2022). URL: <https://www.rtu.lv/en/university/for-mass-media/news/open/rtu-providing-support-to-ukraine-offers-phd-students-to-continue-their-research-work-in-riga?highlight=ukraine>

<sup>376</sup> Ukraine to Latvia. Information for Ukrainians coming to Latvia (2022). URL: <https://www.ukraine-latvia.com/#finances>

<sup>377</sup> Vilnius University. Support for Ukrainian Academic Community. (2022). URL: <https://vuf.lt/en/projects/ukrainai/>

витрати, пов'язані з кімнатою, робочим місцем, комп'ютером тощо. Якщо претендентів більше, ніж кількість доступних стипендій, відбір буде проведено на основі академічної кваліфікації, власних причин подання заявки дослідника та причин з боку приймаючого відділу. Заявки приймалися до тих пір, поки діяла Директива про тимчасовий захист і доступні стипендіальні фонди<sup>378</sup>.

Шведська королівська академія наук (KVA) оголосила стипендії для українських вчених для проведення досліджень у Швеції. Громадяни України, які мають ступінь доктора (PhD), могли подати заявку на фінансування для сприяння проведенню своїх досліджень у Швеції під час війни або у зв'язку з нею. Дослідження проводилися в шведському університеті або в одному з науково-дослідних інститутів Академії упродовж обмеженого періоду часу. Стипендії на загальну суму до 20 000 шведських крон на місяць, надавалися максимум на 12 місяців. Стипендія покривала витрати на проживання, проїзд та інші, пов'язані з тимчасовим переїздом до Швеції. Заявка повинна містити короткий опис поточного дослідження (максимум 2 сторінки), резюме, бюджет, очікуваний графік<sup>379</sup>.

Фінський університет Аалто (Aalto University) запропонував можливість ученим з України продовжити свою академічну роботу в Університеті Аалто під час війни. Оголошено прийом заявок на тимчасові посади запрошених науковців (близько 20 посад) у дослідницьких галузях, в яких здійснює дослідження Університет, від дослідників, які працюють в українських університетах і робота яких була перервана війною. Заявки на програму приймалися до 30 грудня 2022 р<sup>380</sup>.

Досвід європейської співпраці у сфері підтримки українців засвідчує важливість міжнародної солідарності у часи випробувань. Водночас подібні приклади не обмежуються лише європейським контекстом. Вагомий внесок у розбудову інноваційного потенціалу та

---

<sup>378</sup> Uppsala University – Scholarships for Researchers from Ukraine. (2022). URL: <https://neweurope.university/upsala-university-scholarships-for-researchers-from-ukraine/>

<sup>379</sup> The Academy's support for Ukraine. (2022). URL: <https://www.kva.se/en/about-us/international-affairs/the-academys-support-for-ukraine/>

<sup>380</sup> Aalto support for scholars from Ukraine. (2022). URL: <https://www.aalto.fi/en/open-positions/aalto-support-for-scholars-from-ukraine>

освітньо-наукової інтеграції України здійснюють і Канада (рис. 7.7) та США (рис. 7.8). Саме звернення до досвіду цих країн дозволяє розширити горизонти розуміння міжнародної допомоги та окреслити нові можливості для професійного й особистісного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти України.



*Рис. 7.7. Пропозиції Канади щодо підтримки НПП ЗВО України*

Школа бізнесу Сміта та Університет Королеви (Канада) систематично надавали підтримку докторантам і викладачам, які були вимушено переміщені через конфлікти, політичну нестабільність, насильство та переслідування. Частиною цієї ініціативи є запрошення українських науковців до подання заявки на посаду наукового співробітника та викладача. Посада відкрита для будь-якого дослідника, чия робота вписується у сферу корпоративного управління за допомогою кількісних методів. Доступна конкретна посада найбільше відповідає особам, які мають досвід у сфері фінансів, економіки чи фінансового обліку. Необхідні теоретичні та емпіричні навички, включаючи управління базами даних, кодування, статистику та економетрику. Ця посада вимагає вміння працювати як самостійно, так і в команді, та ефективно спілкуватися з різними зацікавленими сторонами проекту як внутрішніми, так і зовнішніми. Робота зосереджена на дослідженнях, але може також охоплювати завдання, пов'язані з

викладанням на програмах бакалаврату та магістратури, тому попередній досвід викладання в галузі фінансів, економіки бізнесу або загального менеджменту цінується. Посада вимагає знання англійської мови (письмової та усної). Компенсація: 63500 канадських доларів. Очікувалося додаткове фінансування. Тривалість контракту: 1 рік з можливим продовженням залежно від фінансування та прогресу досліджень. Подача заявок тривала упродовж року. Перший розгляд відбувся 1 травня 2022 року<sup>381</sup>.

Канадський інститут українських досліджень у сфері гуманітарних та соціальних наук, права, освіти та бібліотечної справи оголосив конкурс на отримання фінансування та нагород у 2023–2024 роках. Головною метою конкурсу є сприяння, розвиток і підтримка українських досліджень у Канаді та за кордоном, що досягається частково шляхом адміністрування докторських стипендій, стипендій для аспірантів та студентів. Гранти надаються науковцям для підтримки дослідницької роботи, публікацій або розповсюдження результатів наукової діяльності в інших формах. Дослідницькі гранти присуджуються на підтримку проєктів, які мають наукову цінність, чітко визначені робочі плани та скромні бюджети. Інститут приймає заявки, подані українською мовою. Дедлайн: 1 березня 2023 року. Крім того, Канадський інститут українських досліджень запрошує науковців, які є громадянами України та працюють в університетах чи наукових установах України, подавати заявки на виконання наукової роботи як запрошені наукові співробітники в Канадському інституті. Стипендія становить 3000 канадських доларів на місяць. Тривалість – до чотирьох місяців. Заявки та супровідні документи необхідно подавати англійською мовою через Портал нагород Канадського інституту українських досліджень. Дедлайн був 1 березня 2023 року. На 2025-2026 рр. оголошено новий етап гранту «CIUS Research Grants», дедлайн якого 1 березня 2025 року<sup>382</sup>.

Канадський інститут українських досліджень запрошує подавати заявки на Грант Буковські, що підтримує дослідження, які

---

<sup>381</sup> Join Our Faculty. A Platform for Success. (2022). URL: [https://smith.queensu.ca/faculty\\_and\\_research/faculty-recruitment/Post-Doctoral-](https://smith.queensu.ca/faculty_and_research/faculty-recruitment/Post-Doctoral-)

<sup>382</sup> CIUS Research Grants 2025-2026. URL: <https://www.ualberta.ca/en/canadian-institute-of-ukrainian-studies/funding-and-awards/cius-research-grants.html>

стосуються ключових принципів сталого розвитку в Україні. Концепція сталого розвитку спрямована на підвищення довгострокової стабільності економіки та навколишнього середовища, яка може бути досягнена шляхом визнання та інтеграції економічних, екологічних та соціальних проблем у процес прийняття рішень. до подання заявок заохочуються кандидати, чия робота зосереджена на стійкому економічному процвітанні, культурній свідомості та соціальній справедливості, а також екологічній цілісності та здоров'ї України. Кандидати повинні окреслити, як їхні дослідження відображають цілі та принципи сталого розвитку, викладені в Резолюції ООН A/RES/70/1. Пріоритет надавався науковцям та аспірантам, чия робота спрямована на розвиток кращого розуміння важливих наукових і соціальних питань сталого розвитку в Україні. Дедлайн: 1 березня 2023 року<sup>383</sup>.

Докторська стипендія ім. Осипа та Йосафата Непорани, заснована Канадською фундацією українських студій, у 2023–2024 рр. присуджувалася докторантам з політології, економіки та суміжних соціальних наук. Перевага надавалася тим, хто завершував дисертацію, а також студентам і резидентам Канади. Розмір стипендії становив від 5000 до 20000 канадських доларів на один навчальний рік; дедлайн подання – 1 березня 2023 р.

Докторська стипендія ім. Непорани, запропонована Канадською фундацією українських студій (Освітній фонд Осипа та Йосафата Непорани), була присуджена у 2023-2024 рр. докторантам, які спеціалізуються на політології, економіці та суміжних галузях (соціальні науки, політична, економічна та соціальна історія). Перевага надавалася аспірантам, які закінчують свої дисертаційні роботи, а також студентам канадських університетів або громадянам і резидентам Канади. Сума нагороди коливалася від 5000 до 20000 канадських доларів на один навчальний рік. Дедлайн був 1 березня 2023 року<sup>384</sup>.

У Канаді продовжив роботу конкурс для науковців імені Петра Яцика. Ініціатива була спрямована на об'єднання

---

<sup>383</sup> Bukowsky Research Grant for the Study of Sustainable Development. (2022). URL: <https://www.ualberta.ca/en/canadian-institute-of-ukrainian-studies/news-and-events/news-at-the-cius/2022/february/bukowsky-research-grant-for-the-study-of-sustainable-development.html>

<sup>384</sup> Canadian Foundation for Ukrainian Studies (2024). URL: <https://cfus.ca/programs-funds/>

українських науковців, державних службовців, аспірантів та представників громадськості під час участі у регулярних віртуальних семінарах, що проводять викладачі Університету Торонто (Канада) на теми, пов'язані з війною та відбудовою України. Ця програма планувалася для осіб, які жили й працювали в Україні та/або мали приналежність до української установи на момент початку війни. Мета семінару полягала в тому, щоб науковці, інтелектуали, аспіранти та/або практики завершили та представили науковий/мистецький або державний проєкт. Віртуальні зустрічі тривали упродовж вересня-грудня 2022 року та січня-квітня 2023 року. Перевага надавалася заявникам, які залишилися в Україні. Успішні заявники отримали гонорар у розмірі 3000 канадських доларів за участь у семінарі, а також віртуальний доступ до бібліотек Університету Торонто. Кінцевий термін подання заявки був 30 червня 2022 року<sup>385</sup>.

У 2023 році було виділено науковий грант імені Івана Макогона, спрямований на підтримку проєктів у сфері українських та українсько-канадських економічних досліджень. Кандидати повинні бути студентами або аспірантами будь-якого університету України. Дедлайни оголошуються щороку<sup>386</sup>.

Управління науки Міністерства енергетики США (Department of Energy Office of Science) закликала наукові установи США розглянути можливість прийому українських студентів, докторантів та науковців, щоб вони могли у безпечному та сприятливому середовищі продовжити свої дослідження. З цією метою Управління запропонувало фінансування для забезпечення оплати праці та інших видатків, пов'язаних із працевлаштуванням, переїздом до США, також передбачено надання візової підтримки. Термін дії програми становив 1 рік. Заявки приймалися до 30 вересня 2022 року<sup>387</sup>.

---

<sup>385</sup> The Petro Jacyk Program for the Study of Ukraine. (2022). URL: <https://munkschool.utoronto.ca/jacyk/project/visiting-scholarships/>

<sup>386</sup> The Ivan Makohon Research Grant 2025-2026. URL: <https://www.ualberta.ca/en/canadian-institute-of-ukrainian-studies/funding-and-awards/cius-research-grants.html>

<sup>387</sup> Search Grants. (2022). URL: <https://www.grants.gov/web/grants/search-grants.html>



*Рис. 7.8. Пропозиції США щодо підтримки НПП ЗВО України*

Університет штату Пенсільванія (Penn State University) у партнерстві з Посольством України в США повідомив про відкриття стипендіальної програми, до якої запрошувалися українські науковці та аспіранти, які були змушені покинути своє місце перебування у результаті або з метою уникнення негативних наслідків російської агресії проти України. Заявки приймалися з 1 травня 2022 року<sup>388</sup>.

Університет Стетсона (США) запрошував на посаду викладача із числа українських науковців, які є переміщеними особами або особами з груп ризику. Запропонована вакансія на повний робочий день терміном 9 місяців, починаючи з серпня 2022 року. Розгляд заявок було відкрито з 1 травня 2022 року<sup>389</sup>.

Університет Північної Алабами (США) запропонував 10 стипендій для вчених, які вступають у малокредитну сертифікатну

<sup>388</sup> Для українських науковців та аспірантів відкрили стипендіальну програму університету штату Пенсільванія (Penn State University). (2022). <https://mon.gov.ua/news/dlya-ukrainskikh-naukovtsiv-ta-aspirantiv-vidkrili-stipendialnu-programu-universitetu-shtatu-pensilvaniya-penn-state-university>

<sup>389</sup> Brown Visiting Teacher-Scholar. (2022). URL: <https://blog.stetson.edu/brown-center/fellowships/brown-teacher-scholar-fellowships/>

програму з технологій та дизайну. Вона є частиною програм у вищій освіті без отримання диплому. Оцінки, отримані в рамках цієї програми, будуть частиною академічної історії та, наприклад, можуть бути застосовані до програми магістра наук у галузі проєктування та технологій навчання (MSITD). Після успішного проходження програми учасники мали можливість: застосовувати основоположні принципи створення та реалізації навчальної діяльності на робочому місці; розробляти та викладати за допомогою грамотного планування, розробки, оцінки та управління; використовувати численні теорії, принципи, моделі, інструменти та методи, які можна застосувати до систематичного планування навчання; керувати всіма етапами навчального проєкту<sup>390</sup>.

Університет Кеттерінг (США) приймав заявки від українських вчених, які є кандидатами наук/докторами філософії, які можуть викладати онлайн у таких сферах, як: електротехніка або комп'ютерна інженерія (у т.ч. електрифікація, мобільна робототехніка, штучний інтелект, комп'ютерні науки, бухгалтерський облік, операційний менеджмент). Ще одна бажана кваліфікація – майстер чорних поясів у шести сигмах (управління якістю). Вимоги до претендентів: достатній рівень володіння англійською мовою та якісний Інтернет-зв'язок; готовність проводити навчання; досвід викладання онлайн бажаний, але не обов'язковий<sup>391</sup>.

Ініціатива «Глобальні інновації через науку та технології» (GIST) Державного департаменту США, що успішно співпрацює з десятками стартапів і організацій в Україні, запустила нову можливість для українських стартапів «U.S. Business Incubation: Ukraine».

Програма GIST U.S. Бізнес Інкубатор Україна, що розпочалася восени 2022 року, об'єднала найкращих українських інноваторів у сфері науки та технологій і американський бізнес, щоб створити нові можливості для співпраці. Учасниками могли стати 15 інноваторів, які згодні поїхати в США на 6 місяців. Перебуваючи в американському інкубаторі, учасники мали можливість налагодити зв'язки з місцевою підприємницькою екосистемою та ділові

---

<sup>390</sup> UA Faculty Senate. (2022). The University of Alabama's Faculty Senate Statement on the Crisis in Ukraine. URL: <https://faculty.senate.ua.edu/the-university-of-alabamas-faculty-senate-statement-on-the-crisis-in-ukraine/>

<sup>391</sup> Kettering University. (2022). [cwallace@kettering.edu](mailto:cwallace@kettering.edu) URL: <https://www.kettering.edu/search/node?keys=2022%20for%20Ukrainian%20researches>

відносини з потенційними партнерами. Проект сприяв розвитку міжнародного науково-технічного співробітництва, відновленню України після війни та комерціалізації науково-технічних рішень українських дослідників. Кінцевий термін подачі заявок – 4 серпня 2022 року<sup>392</sup>.

Заслугує на увагу досвід міжнародної підтримки українських викладачів у багатьох країнах світу.

Сіднейський університет (Австралія) започаткував програму The Scholars at Risk Ukrainian Visiting Fellowship для українських вчених, що тривала від трьох до шести місяців, забезпечувала стипендію, проїзд та додаткові витрати. Стипендія надавалася в сумі 45 000 дол. США і охоплювала: стипендію (фіксовану ставку) до 6 місяців: до 35 000 дол. США; переліт: 5000 дол. США; додаткові витрати, у тому числі адміністративні та операційні (наприклад, міграційний агент, подорожі, лабораторні матеріали, зразки та обладнання): 5000 дол. США<sup>393</sup>. Сіднейський університет також оголосив можливість відвідування університету аспірантами з України з метою продовження навчання. Програма «Scholars at Risk» Ukrainian Visiting PhD Scholarship» передбачає надання стипендії аспірантам. Університет фінансово підтримував аспірантів, стипендії виділено на термін до 12 місяців.

Ініціатива прийняти науковців з України та інших постраждалих від війни країн була проявлена FAPESP у штаті Сан-Паулу (Бразилія). Грант дозволяв дослідницькій установі приймати дослідників, зацікавлених у проведенні досліджень у Бразилії. Метою цього конкурсу було сприяння співпраці між дослідниками для розробки дослідницьких проєктів, які вже виконувалися або мали бути розпочаті в приймаючій установі. Кінцевий термін подання заявок – 30 серпня 2022 р.<sup>394</sup>.

До 30 травня 2022 року тривав прийом заявок на стипендії для навчання у закладах вищої освіти Соціалістичної Республіки

---

<sup>392</sup> U.S. Business Incubation: нова програма підтримки українських стартапів. (2022). Офіційний сайт МОН України. URL: <https://mon.gov.ua/news/us-business-incubation-nova-programa-pidtrimki-ukrainskikh-startapiv>

<sup>393</sup> Ukrainian university students who have fled to Australia are getting scholarships to keep studying. (2022). URL: <https://www.sbs.com.au/news/article/ukrainian-university-students-who-have-fled-to-australia-are-getting-scholarships-to-keep-studying/hbaujsgyu>

<sup>394</sup> FAPESP. (n. d.). Collaborative Calls for Proposals. URL: <https://fapesp.br/15402/initiative-researchers-at-risk>

В'єтнам на 2022/2023 навчальний рік. Відповідно до Угоди між Урядом України та Урядом Соціалістичної Республіки В'єтнам про співробітництво в галузі освіти в'єтнамська сторона надала 10 стипендій для навчання в аспірантурі закладів вищої освіти та 5 стипендій для наукового стажування<sup>395</sup>.

Міжнародна ґрантова підтримка українських науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти є важливим інструментом професійного та особистісного розвитку, адже забезпечує ресурси для проведення досліджень, академічної мобільності, участі у міжнародних проєктах тощо. Вона сприяє інтеграції українських науковців у світовий освітньо-науковий простір, підвищує якість досліджень, стимулює інноваційність. В умовах війни росії проти України така підтримка набуває особливого значення, оскільки дозволяє зберегти науковий потенціал країни, створює можливості для реалізації дослідницьких ініціатив, формує міжнародні академічні партнерства, що зміцнюють позиції України у глобальній освітньо-науковій спільноті.

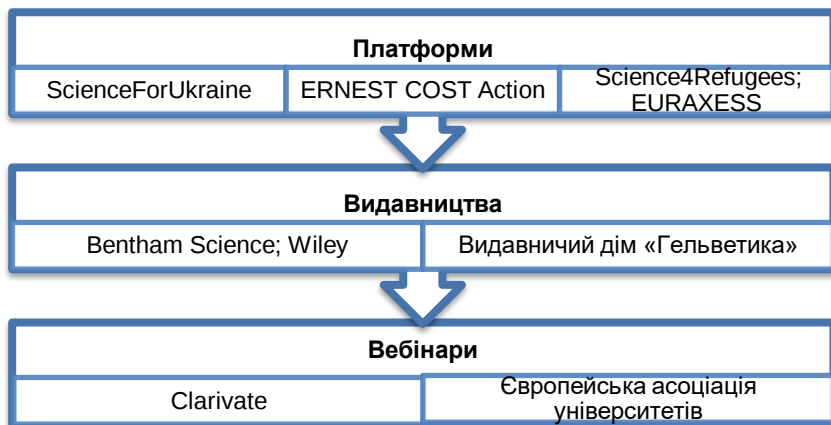
#### **7.4. Інформаційна підтримка науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти України**

Інформаційна підтримка науково-педагогічних працівників є ключовим чинником підвищення якості освітнього процесу та наукових досліджень у закладах вищої освіти України. Вона забезпечує доступ до актуальних наукових ресурсів, електронних баз даних, інформаційних систем та сучасних цифрових технологій. У сучасних умовах цифровізації освіти роль інформаційної підтримки стає дедалі важливішою для професійного розвитку викладачів та науковців. Ефективне використання інформаційних ресурсів сприяє впровадженню інновацій, формуванню конкурентоспроможного освітнього середовища та інтеграції української науки у світовий простір. Тому інформаційна підтримка у період війни є актуальною і має важливе значення для удосконалення освітньої системи України. Напрями інформаційної

---

<sup>395</sup> МОН України. (2022). Відкрито приймання заявок на стипендії для навчання у закладах вищої освіти Соціалістичної Республіки В'єтнам на 2022/2023 навчальний рік. URL: <https://mon.gov.ua/news/vidkrito-priymannya-zayavok-na-stipendii-dlya-navchannya-u-zakladakh-vishchoi-osviti-sotsialistichnoi-respubliki-vietnam-na-20222023-navchalniy-rik>

підтримки для науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти України узагальнено на рис. 7.9.



*Рис. 7.9. Інформаційна підтримка НПП ЗВО України*

Студентська мережа Erasmus (Erasmus Student Network – ESN) спільно з ESN Kyiv за підтримки ЄС створила платформу [bit.ly/3wqKTET](https://bit.ly/3wqKTET), що інформує українських студентів і науковців про освітні можливості та програми підтримки. У розділі «Освіта» подано покрокову інструкцію вступу до закладів вищої освіти та отримання стипендій у 16 країнах ЄС<sup>396</sup>. Започатковано окрему програму підтримки для українських науковців, які вимушено покинули Україну.

Ще одна громадська група студентів-волонтерів та науковців-дослідників з академічних установ Європи та світу ScienceForUkraine почала збирати та розповсюджувати інформацію про можливості підтримки на університетському, національному та міжнародному рівнях для аспірантів та науковців, безпосередньо пов'язаних з українськими академічними установами<sup>397</sup>. А загальноєвропейська спілка дослідників Inspireurope сприяла співпраці та надавала корисні ресурси тих ініціатив і програмам, що

<sup>396</sup> Study for Ukraine. (2022). URL: <https://unruly-mousepad-0e5.notion.site/Study-for-Ukraine-3cfd9828d03b400799184e4d54dc54e9>

<sup>397</sup> #ScienceForUkraine – Opportunities for students and researchers from Ukrainian universities. (2022). URL: <https://www.unica-network.eu/scienceforukraine-opportunities-for-students-and-researchers-from-ukrainian-universities/>

підтримують дослідників групи ризику<sup>398, 399</sup>.

Для дослідників, які залишилися в Україні, ERNEST COST Action запропонувала гранти віртуальної мобільності до 1500 євро для підтримки співпраці з установами, які беруть участь у ERNEST COST Action<sup>400</sup>. Грантоотримувачами могли бути дослідники, пов'язані з будь-якою юридичною особою в Україні (наприклад, школи та університети, наукові центри, державні установи чи приватні компанії). Терміни подачі заявок: до 31 жовтня 2022 року. Грантові пропозиції:

- Контрольні наукові місії (STSM) – виконання спільного дослідницького проекту на теми, що стосуються мережі. Оскільки наукова мережа та перспективи її діяльності є достатньо широкими, до розгляду приймаються будь-які дослідницькі пропозиції від тих, хто цього потребує.

- Віртуальна мобільність (VM) – для підтримки співпраці дослідників, які проживають в Україні, з установами, які беруть участь у ERNEST COST Action на теми, що стосуються мережі, віртуального середовища. Приклади співпраці включають (але не обмежуються) такими: онлайн-лекції, семінари, вебінари, подкасти або дослідницькі заходи (обчислювальні роботи, моделювання)<sup>401</sup>.

- Ініціатива Science4Refugees та портал EURAXESS надали можливості дослідницьких стажувань для біженців, роботу на неповний та повний робочий день, а також доступ до Європейської дослідницької спільноти. Дослідники з України мали право скористатися ініціативою Science4Refugees без необхідності оформляти статус біженця.

Крім цього, у межах проекту Research4Life українські вчені отримали доступ до міжнародних наукових електронних ресурсів провідних видавництв світу<sup>402</sup>. Research4Life – це проєкт,

---

<sup>398</sup> MSCA4Ukraine: EU fellowship programme for Ukrainian researchers to be launched in September. (2022). URL: <https://www.eua.eu/news/eua-news/msca4ukraine-eu-fellowship-programme-for-ukrainian-researchers-to-be-launched-in-september.html?highlight=WYJpbnNwaXJldXJvcGUhXQ==>

<sup>399</sup> Звіт про виконання угоди про асоціацію між Україною та Європейським союзом за 2023 рік. URL: <https://eu-ua.kmu.gov.ua/news/opublikovano-zvit-pro-vykonannya-ugody-pro-asotsiatsiyu-mizh-ukrayinoyu-ta-yes-za-2023-rik/>

<sup>400</sup> ERNEST COST Action. (2022). URL: <https://sites.google.com/view/ernestcostaction-ukraine-help/>

<sup>401</sup> Emergency Fund for Ukrainian Scholars. (2022). URL: <https://sites.google.com/view/ernestcostaction-ukraine-help>

<sup>402</sup> Science4Refugees (Наука для біженців). (2022).

організований у форматі державно-приватного партнерства Всесвітньою організацією охорони здоров'я (ВООЗ), Продовольчою та сільськогосподарською організацією ООН (ФАО), Програмою ООН із навколишнього середовища (ЮНЕП), Всесвітньою організацією інтелектуальної власності (ВОІВ), Міжнародною організацією праці (МОП), Корнельським і Ельським університетами, а також Міжнародною асоціацією науково-технічних і медичних видавців. Від 2002 року в межах проекту понад 10,5 тис. установ із понад 125 країн, що розвиваються, отримали онлайн-доступ до академічної та професійної рецензованої наукової літератури. З березня 2022 року, завдяки підтримці видавців-партнерів, українські науковці можуть вільно користуватися колекціями журналів, книг, базами даних та довідковими матеріалами. МОН є також адміністратором із налаштування доступу до Research4Life. Понад 550 українських установ уже зареєструвалися на порталі Research4Life, користуючись можливостями для своїх досліджень. Станом на сьогодні Українська наукова спільнота в межах проекту Research4Life продовжує отримувати безоплатний доступ до повнотекстових ресурсів таких великих видавництв наукової літератури, як Elsevier, Springer Nature, John Wiley & Sons, Taylor & Francis, Emerald, Sage Publications, Oxford University Press, Cambridge University Press, IOP Publishing та ін.

Видавництво «Bentham Science» до 30 вересня 2022 року відновило для українських закладів вищої освіти та наукових установ безоплатний доступ до своїх електронних ресурсів. Bentham Science – видавець рецензованої наукової літератури галузей фармакології та медицини, а також технічних і суспільних наук. Видавництво створює понад 130 рецензованих наукових журналів, більшість з яких індексуються провідними бібліографічними базами даних. У вересні-грудні 2021 р. майже 200 українських установ підключили доступ до електронних журналів, книг і баз даних видавництва. Для таких установ доступ відновився автоматично. Установам, які бажають отримати доступ, необхідно заповнити заявку. На сайті Державної науково-технічної бібліотеки України зібрано детальну інформацію про налаштування доступу до ресурсів Bentham Science, посилання та навчальні матеріали<sup>403</sup>

---

URL: <https://kijow.pan.pl/?p=1162&lang=uk>

<sup>403</sup> Видавництво Bentham Science відновило для українських вчених доступ

Видавництво Wiley у партнерстві з Research4Life дає змогу публікувати дослідження авторів із країн із низьким і середнім рівнем доходу (у т.ч. з України) у відкритому доступі<sup>404</sup>.

Видавничий дім «Гельветика», який видає 175 фахових журналів України та 19 закордонних наукових журналів, також запропонував допомогу всім науковим періодичним виданням, які зазнали шкоди через військове вторгнення. Упродовж 2022 року безкоштовно пропонувалися такі послуги: – отримання видавничого префіксу, оплата та присвоєння DOI кожній статті в журналі відповідно до всіх вимог; перевірка кожної статті на наявність плагіату за допомогою сертифікованого програмного забезпечення; переклад або перевірка англійських анотацій (обсягом до 1800 знаків) досвідченим перекладачем видавництва; оформлення статей за єдиними технічними вимогами журналу перед коректурою, перевірка та правка оформлення списку літератури та References; верстка електронних макетів журналу, їх уважна і багатократна перевірка та узгодження всіх можливих правок із редакційною колегією журналу; професійне та якісне оновлення дизайну обкладинки або її розробка «з нуля» на основі побажань редакційної колеї журналу; вилучення окремих сторінок із PDF макетів журналу для розміщення статей на сайті у вкладці «Архів»; розміщення статей у вкладці «Архів» на сайтах, що функціонують на платформі OJS; підготовка та розміщення електронних макетів журналу на платформі Національної бібліотеки України імені В. І. Вернадського; підготовка та включення журналу та всіх його номерів у наукометричні бази даних (наприклад, Index Copernicus International); встановлення профільної платформи Open Journal Systems (OJS) на наявний домен (сайт журналу)<sup>405</sup>.

У період з квітня по серпень 2022 року було проведено цикл безкоштовних вебінарів, під час яких науковці дізналися про

---

до електронних ресурсів. (2022). Офіційний сайт МОН України. URL: <https://mon.gov.ua/news/vidavnistvo-bentham-science-vidnovilo-dlya-ukrainskikh-vchenikh-dostup-do-elektronnikh-resursiv>

<sup>404</sup> Waivers and Discounts. (2022). URL: <https://authorservices.wiley.com/author-resources/Journal-Authors/open-access/article-publication-charges/waivers-and-discounts.html>

<sup>405</sup> Допомога журналам України. (2022). URL: [https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeKDsLxchFCOUzc7CU7n3K5\\_mYuZtLK3mE\\_MgA8DZSZ50i5wA/viewform?fbclid=IwAR2qoIfTrwVdLefcpUvQ9tXMFp6pGB11MSH7fnaj\\_Cri3ONfpUAN4FPsR4I](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeKDsLxchFCOUzc7CU7n3K5_mYuZtLK3mE_MgA8DZSZ50i5wA/viewform?fbclid=IwAR2qoIfTrwVdLefcpUvQ9tXMFp6pGB11MSH7fnaj_Cri3ONfpUAN4FPsR4I)

використання платформи Research4Life. Обговорювалися питання відкритої науки, грантового фінансування досліджень, процесу публікації результатів досліджень, пошуку та використання наукової літератури за допомогою платформи тощо<sup>406</sup>. Водночас пройшли безкоштовні вебінари для вчених з питань використання баз даних «ScienceDirect», «Scopus» та «SciVal» Підтримуючи наукову спільноту України в умовах воєнного стану, компанія «Elsevier» відкрила і продовжує надавати українським дослідникам безкоштовний доступ до електронних ресурсів наукової інформації таких, як повнотекстова база даних «ScienceDirect», реферативна, бібліографічна база даних «Scopus» та низки інших. Доступ надається, зокрема, через електронний ресурсний центр Elsevier.. Крім того, компанією Clarivate створено портал українською мовою, на якому доступні для перегляду відеозаписи попередніх вебінарів та інші корисні для наукової діяльності електронні ресурси<sup>407</sup>.

У 2022 році пройшла серія вебінарів Європейської асоціації університетів (EUA) «Університети та демократія: як зміцнити важливі відносини» з метою дослідити відносини між університетами та демократією за трьома напрямками: залучення громадян; наукова грамотність і майбутнє наукового спілкування; розробка політики та наукові поради на основі фактів у часи невизначеності. Зокрема, це: вебінар «Розвиток наукової грамотності – університети та майбутнє наукового спілкування» (14 червня 2022 р.), вебінар «Внесок у розробку політики на основі фактів – університети та наукові поради в часи невизначеності» (28 червня 2022 р.) та ін.

Важливою міжнародною подією була зустріч урядів та університетів з усього світу зустрілись в Барселоні наприкінці травня 2022 року для проведення Всесвітньої конференції ЮНЕСКО з вищої освіти. Цей захід мав на меті викладення глобального бачення вищої освіти та політики вищої освіти до 2030 року. Європейська Асоціація Університетів (EUA) представляла

---

<sup>406</sup> Протягом травня відбудеться серія вебінарів для українських учених щодо використання платформи Web of Science. (2022). URL: <https://mon.gov.ua/news/protyagom-travnnya-vidbudetsya-seriya-vebinariv-dlya-ukrainskikh-uchenikh-shchodo-vikoristannya-platforni-web-of-science>

<sup>407</sup> Europe – Regional Pages: Ukraine. (2022). URL: [https://clarivate.libguides.com/europe/ukraine?utm\\_campaign=EM1\\_Web\\_of\\_Science\\_Retention\\_Training\\_MAY\\_SAR\\_Europe\\_2022\\_Ukraine&utm\\_medium=email&utm\\_source=Eloqua&elqTrackId=321a40c0971e443eaf118d44280678a4&elq=70ead52e1a4740f28585735a0225fe95&elqaid=20295&elqat=1&elqCampaignId=](https://clarivate.libguides.com/europe/ukraine?utm_campaign=EM1_Web_of_Science_Retention_Training_MAY_SAR_Europe_2022_Ukraine&utm_medium=email&utm_source=Eloqua&elqTrackId=321a40c0971e443eaf118d44280678a4&elq=70ead52e1a4740f28585735a0225fe95&elqaid=20295&elqat=1&elqCampaignId=)

вебінар, присвячений деяким з основних тенденцій у міжнародній співпраці, європейській науковій політиці та глобальній політиці вищої освіти. На вебінарі розглядалися тенденції та перспективи глобальної вищої освіти на наступне десятиліття, обговорювалися питання як працювати разом на благо глобальної спільноти знань. Після проведення 120 круглих столів, п'яти заходів під керівництвом молоді і проголошення 86 доповідей була оприлюднена спільна «Дорожня карта до 2030 року», а також оголошена вимога усунути бар'єри, щоб зміни почали «впроваджуватись негайно». У 2027 році на сесії «Барселона+5» будуть розглянуті результати реалізації дорожньої карти<sup>408</sup>.

У рамках зусиль ЄС в Україні Європейський інвестиційний банк (ЄІБ) співпрацює з Представництвом ЄС в Україні та іншими партнерами, щоб підтримати стійкість освітнього сектору країни. У рамках пакету термінових заходів «Солідарність в Україні» ЄІБ надає 10 мільйонів євро під гарантії ЄС для підвищення енергоефективності українських університетів у містах Чернігів, Івано-Франківськ, Харків, Київ, Луцьк, Львів, Одеса, Полтава, Рівне, Суми, Ужгород, Вінниця. Шість обраних університетів також отримують грант від Фонду Східноєвропейського партнерства з енергоефективності та довкілля (Фонд Е5Р), який нещодавно виділив 3,25 мільйона євро на модернізацію<sup>409</sup>.

Упродовж 2022 – 2024 років українські освітяни й науковці активно брали участь у програмі ЄС «Еразмус+». Це програма Європейського Союзу, яка через підтримку навчання впродовж життя, працює задля освітнього, професійного та особистісного розвитку громадян Європейського Союзу та поза його межами у сфері освіти, професійної підготовки, молоді і спорту<sup>410</sup>.

Згідно зі звітом за 2023 рік було обрано 20 нових проєктів з напрямку «Розвиток потенціалу вищої освіти» для 107 організацій з

---

<sup>408</sup> Вища освіта отримала глобальну «Дорожню карту до 2030 року». (2022). URL: <https://forea.kpi.ua/vyshha-osvita-otrymala-globalnu-dorozhnyu-kartu-do-2030-roku/>

<sup>409</sup> Україна: 10 мільйонів євро банківської підтримки ЄС разом із Е5Р та грантами ЄС на оновлення українських університетів. (2024). URL: <https://mon.gov.ua/news/ukraina-10-milioniv-ievro-bankivskoi-pidtrymky-ies-razom-iz-e5p-ta-hrantamy-ies-na-onovlennia-ukrainskykh-universytetiv>

<sup>410</sup> Задля розбудови потенціалу у сфері вищої освіти 51 університет з України бере участь у Програмі Європейського Союзу «Еразмус+». (2022). URL: <https://surl.li/eachnz>

України. Також підтримано 92 проекти у рамках конкурсів за напрямом Жан Моне. 15 червня 2023 року між Європейською Комісією та МОН в рамках програми «Еразмус+» підписано Угоду про співпрацю в галузі освіти, яка надає учасникам ініціативи Східне партнерство можливість брати участь у заходах з «Розбудови потенціалу для молоді та спорту». У взаємодії з Європейською Комісією було прийнято Річну робочу програму «Еразмус+» на 2023 рік зі збільшеним річним бюджетом на 100 мільйонів євро. Ці кошти спрямовані на підтримку постраждалих від війни, що відкрило можливості для українських організацій брати участь у співпраці в галузі молоді та спорту як партнери у проектах, які координуються організаціями з країн-членів ЄС або третіх країн, що мають асоціацію з програмою «Еразмус+». Для України на 2024 рік було відкрито 35 нових конкурсів Програми ЄС «Еразмус+», спрямованих на міжнародну мобільність та співпрацю в сфері освіти, професійного розвитку, молоді та спорту<sup>411</sup>

Проведений аналіз міжнародної підтримки НПП ЗВО України за період перших років війни хоч і не є вичерпним, однак показує як світова освітня спільнота відгукнулася на трагічні події в Україні, захищаючи фундаментальні цінності миру та демократії, зміцнюючи підтримку свободи людей та ідей. Наразі ця тенденція продовжується і НПП ЗВО України все активніше беруть участь у міжнародних проектах.

У подальшому прогнозується зростання кількості грантових програм порівняно з попередніми періодами, що відкриває нові можливості для розвитку освіти і науки, і, зокрема, вищої освіти. Грантове фінансування є вагомим чинником стимулювання інноваційних процесів та підвищення конкурентоспроможності як окремих науково-педагогічних працівників, так і закладів вищої освіти загалом. У цьому контексті особливої актуальності набуває систематичний моніторинг офіційних веб-ресурсів міжнародних організацій, зарубіжних університетів тощо з метою отримання актуальної інформації про грантові програми, встановлення професійних контактів із колегами, які мають досвід участі у таких проектах, залучення до підготовки заявок досвідчених експертів.

---

<sup>411</sup> Урядовий портал «Європейська інтеграція України. (2024). Звіт про виконання угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом за 2023 рік. С. 123. URL: <https://eu-ua.kmu.gov.ua/agreement/reports/>

### **Питання для рефлексії**

1. Яку роль у професійному розвитку науково-педагогічних працівників ЗВО відіграє участь у грантах?
2. Наскільки державна підтримка у цій сфері є ефективною і як відбувається її впровадження?
3. Які нормативні документи регламентують участь НПП ЗВО у грантових програмах?
4. На які види інституційної підтримки (адміністративної, юридичної, інформаційної) можуть розраховувати НПП ЗВО для залучення грантів?
5. Через які джерела НПП ЗВО зазвичай отримують інформацію про грантові можливості?
6. Які інформаційні ресурси слід посилити в умовах воєнного часу для розширення участі в міжнародних проектах?
7. Обґрунтуйте, які внутрішні політичні зміни можуть стимулювати більшу активність викладачів ЗВО у міжнародних грантових програмах.
8. Які нові підходи до пошуку і реалізації проєктів формуються в сучасних умовах?
9. На які напрями міжнародних грантів зосереджена увага для вирішення актуальних викликів вищої освіти в Україні?
10. З якими основними проблемами стикаються НПП ЗВО під час участі в грантових ініціативах?
11. Як грантова діяльність сприяє розвитку творчого потенціалу і впровадженню інновацій?
12. Обґрунтуйте, які практичні кроки можуть посилити участь НПП ЗВО у грантових програмах.
13. Яким є вплив участі НПП ЗВО у міжнародних програмах на якість викладання та наукову роботу?
14. Які особисті дії може здійснити науково-педагогічний працівник закладу вищої освіти для ефективного поширення серед колег інформації про міжнародні програми?

## **ДОДАТКИ**

### **Додаток 1**

**Зразок структури, змісту й оформлення робочої програми  
навчальної дисципліни**

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ**

(офіційна назва закладу вищої освіти)

**Факультет/Інститут**

(офіційна назва факультету/інституту)

**Кафедра**

(назва кафедри)

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Директор інституту

**Ю.В. Іванов**

\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. 20 \_\_

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

(назва навчальної дисципліни, спецкурсу)

освітній ступінь \_\_\_\_\_ (назва освітнього ступеня)  
галузь знань \_\_\_\_\_ (шифр і назва галузі знань)  
спеціальність (спеціалізація) \_\_\_\_\_  
(код і назва спеціальності (предметної спеціальності або спеціалізації))  
освітня програма \_\_\_\_\_ (назва освітньої програми)  
тип дисципліни \_\_\_\_\_ (обов'язкова / вибіркова)

Київ – 20\_\_ рік

Розробники:

(вказати авторів, їхні посади, наукові ступені та вчені звання)

Робочу програму схвалено на засіданні кафедри \_\_\_\_\_ (назва кафедри)

Протокол від \_\_\_\_\_ 20\_\_ року № \_\_\_\_

Завідувач кафедри(назва кафедри) \_\_\_\_\_ (підпис) (ініціали  
та прізвище)

Погоджено:

Гарант освітньої програми

\_\_\_\_\_  
(підпис, ініціали, прізвище)

© **ЗВО** (офіційна  
назва ЗВО), 20\_\_  
© **автор(и)**, 20\_\_

## 1. Програма навчальної дисципліни

### **Передумови для вивчення дисципліни:** \_\_\_\_\_

Зазначається місце навчальної дисципліни у структурно-логічній схемі програми підготовки фахівця, перелік дисциплін, що передують, а також ті, які забезпечуються цією навчальною дисципліною, перелік раніше здобутих результатів навчання тощо);

### **Мета вивчення дисципліни:**

Мета навчальної дисципліни визначається через перелік компетентностей (здатностей вирішувати певні завдання), які має демонструвати здобувач вищої освіти після засвоєння навчальної дисципліни. Для вибіркових дисциплін може бути наведено коротке пояснення можливостей та переваг, які надає вивчення дисципліни.

### **Очікувані результати навчання з дисципліни**

#### **Для обов'язкових навчальних дисциплін**

Вивчення навчальної дисципліни передбачає формування та розвиток у здобувачів вищої освіти компетентностей та програмних результатів навчання відповідно до освітньо-професійної (освітньо-наукової) програми «\_\_\_\_\_».

### **Інформація про компетентності та програмні результати навчання за дисципліною**

| Шифр                                                      | Назва                        |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------|
| <b>Загальні компетентності (ЗК)</b>                       |                              |
| ЗК 1                                                      | (з опису освітньої програми) |
| ЗК ...                                                    |                              |
| <b>Спеціальні (фахові, предметні) компетентності (СК)</b> |                              |
| СК 1                                                      | (з опису освітньої програми) |
| СК ...                                                    |                              |
| <b>Програмні результати навчання (ПРН)</b>                |                              |
| ПРН 1                                                     | (з опису освітньої програми) |
| ПРН ...                                                   |                              |

## Матриця відповідності компетентностей результатам навчання за дисципліною

| Шифр компетентності | Результати навчання    |                        |                        |                             |
|---------------------|------------------------|------------------------|------------------------|-----------------------------|
|                     | Знання                 | Уміння/навички         | Комунікація            | Відповідальність, автономія |
| ЗК 1                | (відповідні шифри ПРН) | (відповідні шифри ПРН) | (відповідні шифри ПРН) | (відповідні шифри ПРН)      |
| ЗК...               |                        |                        |                        |                             |
| СК 1                |                        |                        |                        |                             |
| СК...               |                        |                        |                        |                             |

У результаті вивчення навчальної дисципліни здобувач вищої освіти повинен набути такі результати навчання:

1. Знання \_\_\_\_\_
2. Уміння/навички \_\_\_\_\_
3. Комунікація \_\_\_\_\_
4. Відповідальність і автономія \_\_\_\_\_

**Консультативну допомогу здобувачі вищої освіти** можуть отримати у науково-педагогічних працівників кафедри (назва кафедри) які безпосередньо проводять заняття або звернувшись з письмовим запитом на електронну пошту за адресою \_\_\_\_\_.

### 2. Опис навчальної дисципліни

| Найменування показників   | Розподіл годин за навчальним планом |        |
|---------------------------|-------------------------------------|--------|
|                           | Денна                               | Заочна |
| Кількість кредитів:       | Лекції:                             |        |
|                           |                                     |        |
|                           | Практичні заняття:                  |        |
| Загальна кількість годин: |                                     |        |

|                                                                      |                        |  |
|----------------------------------------------------------------------|------------------------|--|
| Рік вивчення дисципліни за навчальним планом:                        | Лабораторні заняття:   |  |
|                                                                      |                        |  |
| Семестр:                                                             | Семінарські заняття:   |  |
|                                                                      |                        |  |
| Тижневе навантаження (год.):<br>- аудиторне:<br>- самостійна робота: | Консультації:          |  |
|                                                                      |                        |  |
|                                                                      | Індивідуальні заняття: |  |
| Форма підсумкового контролю:                                         |                        |  |
| Мова навчання:                                                       | Самостійна робота:     |  |
|                                                                      |                        |  |

### 3. Структура навчальної дисципліни (тематичний план)

| Назви розділів і тем                     | Кількість годин |              |       |      |       |              |              |   |       |       |
|------------------------------------------|-----------------|--------------|-------|------|-------|--------------|--------------|---|-------|-------|
|                                          | денна форма     |              |       |      |       | заочна форма |              |   |       |       |
|                                          | Всього          | у тому числі |       |      |       | всього       | у тому числі |   |       |       |
|                                          |                 | лек          | практ | се м | С. р. |              | л            | п | се м. | С. р. |
| 1                                        | 2               | 3            | 4     | 5    | 6     | 7            | 8            | 9 | 10    | 11    |
| <b>Розділ 1.</b>                         |                 |              |       |      |       |              |              |   |       |       |
| Тема 1. Назва                            |                 |              |       |      |       |              |              |   |       |       |
| Тема 2. Назва                            |                 |              |       |      |       |              |              |   |       |       |
| Поточний контроль                        |                 |              |       |      |       |              |              |   |       |       |
| Разом за розділом 1                      |                 |              |       |      |       |              |              |   |       |       |
| <b>Розділ 2.</b>                         |                 |              |       |      |       |              |              |   |       |       |
| Тема 3. Назва                            |                 |              |       |      |       |              |              |   |       |       |
| Тема 4. Назва                            |                 |              |       |      |       |              |              |   |       |       |
| Поточний контроль                        |                 |              |       |      |       |              |              |   |       |       |
| Разом за розділом 2                      |                 |              |       |      |       |              |              |   |       |       |
| Підсумковий контроль:<br>Екзамен (Залік) |                 |              |       |      |       |              |              |   |       |       |
| <b>Усього годин</b>                      |                 |              |       |      |       |              |              |   |       |       |

#### 4. Плани семінарських та практичних (лабораторних) занять

Тема 1 .....

Питання до семінарського заняття

Література

Тема 2 .....

Питання до семінарського заняття

Література

#### 5. Організація самостійної роботи здобувачів вищої освіти

| № з/п | Вид роботи   | Кількість годин | Форми звітності |
|-------|--------------|-----------------|-----------------|
| 1.    |              |                 |                 |
| 2.    |              |                 |                 |
|       | <b>Разом</b> |                 |                 |

5.1. Практикум

5.2. Орієнтовний перелік питань для тестового контролю самостійної роботи

*У цьому розділі визначаються види робіт та зміст завдань, форми звітності.*

#### 6. Індивідуальні завдання

*У цьому розділі визначаються тематика курсових і дипломних робіт та зміст завдань.*

*У разі наявності окремого джерела (практикума, задачника) здійснюється посилання на окремий документ.*

#### 7. Засоби оцінювання

*Засобами оцінювання та методами демонстрування результатів навчання можуть бути:*

- *екзамени;*
- *комплексні іспити;*
- *стандартизовані тести;*
- *наскрізні проекти;*
- *командні проекти;*
- *аналітичні звіти, реферати, есе;*

- *розрахункові та розрахунково-графічні роботи;*
- *презентації результатів виконаних завдань та досліджень;*
- *студентські презентації та виступи на наукових заходах;*
- *розрахункові роботи;*
- *завдання на лабораторному обладнанні, тренажерах, реальних об'єктах тощо*
- *інші види індивідуальних та групових завдань.*

## **8. Критерії та система оцінювання результатів навчання.**

*Наводиться опис критеріїв та системи оцінювання, а саме, розподіл балів для проведення заліку або екзамену, а також шкала оцінювання в якій показується співвідношення національної та за шкалою ECTS*

### **Шкала оцінювання: національна та ECTS**

| Оцінка в балах | Оцінка за національною шкалою | Оцінка за шкалою ECTS |                                            |
|----------------|-------------------------------|-----------------------|--------------------------------------------|
|                |                               | Оцінка                | Пояснення                                  |
| 90-100         | відмінно                      | A                     | відмінне виконання                         |
| 80-89          | добре                         | B                     | вище середнього рівня                      |
| 75-79          |                               | C                     | загалом хороша робота                      |
| 66-74          | задовільно                    | D                     | непогано                                   |
| 60-65          |                               | E                     | виконання відповідає мінімальним критеріям |
| 30-59          | незадовільно                  | FX                    | необхідне перескладання                    |

|      |  |   |                                   |
|------|--|---|-----------------------------------|
| 0-29 |  | F | необхідне повторне вивчення курсу |
|------|--|---|-----------------------------------|

**9. Інструменти, обладнання та програмне забезпечення, використання яких передбачає навчальна дисципліна (за потреби)**

**10. Рекомендовані джерела інформації**  
**Основні**

**Додаткові**

1. ...

*Список літератури складається з двох частин: основної і додаткової. До списку основної літератури включаються підручники, навчальні посібники, конспекти лекцій, методичні вказівки до практичних занять, плани семінарських занять тощо. Додаткова література може бути надана в електронному вигляді із забезпеченням вільного доступу здобувачі вищої освіти.*

*Список додаткової літератури призначений для більш поглибленого вивчення окремих розділів, тем або навчальної дисципліни в цілому.*

**Інтернет-ресурси**

1. ...

2.

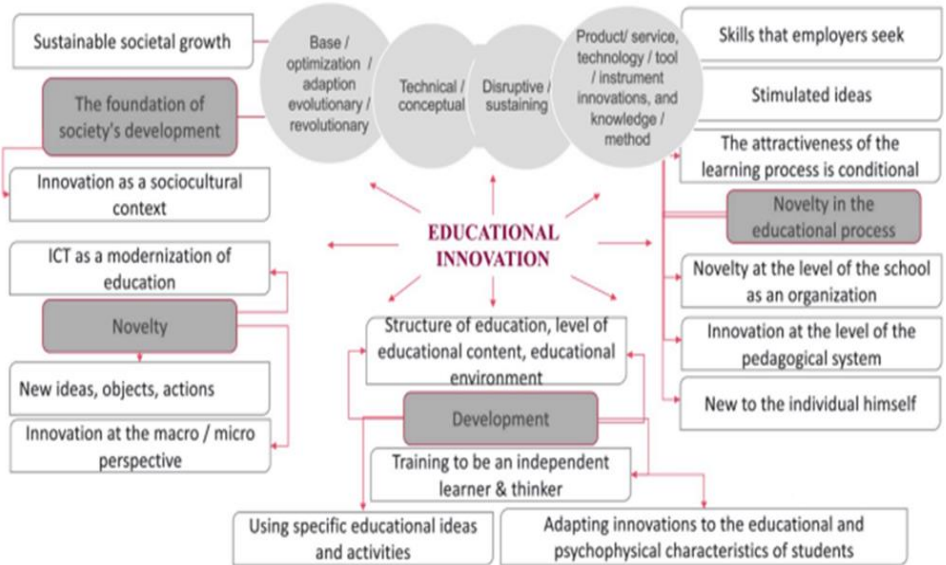
*Надаються назви та адреси інформаційних ресурсів.*

**Доповнення та зміни, внесені до робочої програми**

*Доповнення та зміни до робочої програми додаються на окремому аркуші, затверджуються на засіданні кафедри до початку навчального року.*

## Додаток 2

### Теоретична модель інновацій в освітньому процесі університету<sup>412</sup>



<sup>412</sup> Vesshoff, 2010, Baumann et al., 2015, Dahiya, 2019, Popescu, Crenicean, 2012, Letelier & Sandoval, 2015, Neubauer, 2015.

### **Додаток 3**

#### **Чек-листи для викладачів щодо організації інклюзивного середовища ЗВО**

*Рекомендації щодо організації інклюзивного середовища ЗВО для здобувачів освіти з інвалідністю відповідно до нозологій.*

##### ***Робота зі здобувачами освіти з порушенням зору***

###### ***1. Освітнє середовище***

- Оптимально освітлене місце (перші парти, хороша чутність).
- Загальне освітлення  $\geq 1000$  люкс або локальне  $\geq 400\text{--}500$  люкс.
- Контрастні великі записи на дошці (кольорові маркери).
- Стабільна обстановка в аудиторії (не міняти меблі та місце).

###### ***2. Дидактичний супровід***

- Використання рельєфних схем, моделей, таблиць.
- Матеріали: великий шрифт, шрифт Брайля, електронний чи аудіоформат.
- Опертя на слух і дотик (диктофон, об'ємні предмети).

###### ***3. Організація навчання***

- Дозоване зорове навантаження: 15–20 хв. безперервної роботи.
- Коментування всіх дій і невербальної інформації.
- Пояснення алгоритму кожного завдання (з прикладами з життя).
- Додаткове уточнення перед виконанням завдання (перевірка розуміння).

###### ***4. Взаємодія та підтримка***

- Активне залучення до групової роботи.
- Створення ситуацій успіху та рівноправної участі.
- Формування етичного спілкування і співпраці в навчальному колективі.

## ***Робота зі здобувачами освіти з порушенням слуху***

### ***1. Освітнє середовище***

- Розташування ближче до викладача для зорового контакту.
- Викладач завжди у полі зору, не повертатися спиною під час пояснень.
- Ключова інформація дублюється на дошці, екрані чи в електронному форматі.
- Дотримання шумового режиму в аудиторії.

### ***2. Технології й наочність***

- Використання освітніх платформ із субтитрами та якісним зображенням.
- У відеоконференціях здобувач бачить обличчя всіх учасників.
- За можливості – пряме підключення слухових апаратів.
- Використання таблиць, схем, макетів, моделей, демонстрацій.

### ***3. Організація навчання***

- Чіткі, короткі інструкції та конкретні питання.
- Уникати довгих і розмитих пояснень.
- Перевіряти розуміння сказаного, заохочувати уточнювальні запитання.
- Дублювати матеріал у письмовій чи електронній формі.
- Використовувати міміку, жести, невербальні засоби.

### ***4. Взаємодія та підтримка***

- Забезпечити можливість швидко відшукати викладача поглядом.
- Стежити за наявністю та справністю слухових апаратів.
- Залучати до групової роботи, створювати ситуації успіху.
- Формувати культуру толерантного й етичного спілкування.
- Враховувати індивідуальні способи комунікації (жестова мова, читання по губах, перекладач).

## ***Робота зі здобувачами освіти з порушеннями опорно-рухового апарату***

### ***1. Освітнє середовище***

- Забезпечити доступність аудиторій і приміщень для пересування здобувачів освіти різними засобами.
- Організувати робоче місце так, щоб здобувач освіти мав комфортний доступ до всіх необхідних матеріалів.
- Створити умови для безпечного пересування і комфортної роботи в аудиторії.

### ***2. Дидактичний супровід***

- Надавати опорні конспекти лекцій у друкованому або електронному форматі.
- Використовувати дидактичні матеріали, медіатеку, демонстраційні засоби та сучасні комп'ютерні технології.
- Застосовувати віртуально-тренінгові технології та онлайн-платформи для підтримки самостійної роботи здобувача освіти.

### ***3. Організація освітньої діяльності***

- Поеднувати індивідуальні, групові та парні завдання, демонстраційні експерименти, ділові ігри, задачі професійного моделювання.
- Використовувати елементи мікрОВикладання у групових та парних завданнях.
- Давати чіткі інструкції, уникати довгих і складних пояснень.
- Забезпечувати можливість виконання практичних і контрольних завдань через комп'ютерні засоби.

### ***4. Взаємодія та підтримка***

- Проводити регулярні консультації (групові, тематичні, методичні, установчі).
- Сприяти включенню здобувачів освіти до колективної діяльності та взаємодії з іншими здобувачами освіти.
- Створювати умови для письма, говоріння та комунікації з урахуванням моторних можливостей.
- Забезпечувати психологічну підтримку, мотивацію та індивідуальний підхід під час навчання.

## Додаток 4

### Приклади інноваційних практик професійного та особистісного розвитку викладачів ЗВО

| Інноваційні практики                                                      | Формати, інструменти                                                                                       | Очікуваний ефект                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Короткострокові програми підвищення кваліфікації                          | Онлайн-курси, сертифікаційні модулі, тренінги.                                                             | Гнучке оновлення знань, швидке реагування на зміни в освіті та науці.                                       |
| Peer-to-peer навчання                                                     | Взаємне наставництво, партнерський зворотний зв'язок, спільний аналіз викладацьких кейсів, обмін досвідом. | Підвищення педагогічної майстерності, розвиток культури співпраці.                                          |
| EdTech-інструменти                                                        | Використання симуляторів, віртуальних лабораторій, AI-асистентів.                                          | Осучаснення викладання, підвищення залученості студентів.                                                   |
| Академічні хаби, спільноти практиків                                      | Робочі групи, міжкафедральні та міжнародні мережі.                                                         | Колективне вироблення інновацій, інтеграція у глобальний академічний простір.                               |
| Програми розвитку soft skills                                             | Тренінги з критичного мислення, комунікації, креативності тощо.                                            | Зростання особистісної ефективності, лідерського потенціалу.                                                |
| Практики «усвідомленості» (Mindfulness) і самопомогі (self-care практики) | Техніки управління стресом, баланс «робота – життя».                                                       | Підвищення стресостійкості, збереження психоемоційного здоров'я.                                            |
| Програми з лідерства                                                      | Курси з управління командами, фасилітації групових процесів.                                               | Формування управлінських компетентностей, розвиток академічного лідерства.                                  |
| Академічна мобільність                                                    | Участь у міжнародних стажуваннях, програмах обміну тощо.                                                   | Особистісно-професійний розвиток, розширення професійного досвіду, посилення інституційного потенціалу ЗВО. |

Виробничо-практичне видання

**Баніт Ольга Василівна,  
Калюжна Тетяна Григорівна,  
Котирло Тамара Володимирівна,  
Піддячий Володимир Миколайович,  
Радомський Ігор Петрович**

**ІННОВАЦІЙНІ ПРАКТИКИ  
ПРОФЕСІЙНОГО ТА ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ  
НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ  
ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

**Практичний посібник  
(електронне видання)**

**Комп'ютерна верстка – Т. Г. Калюжна.**

Підписано до друку 05.12.2025 р.  
Формат 60х84/16. Гарнітура TimesNewRoman  
Ум.-друк. арк. 27,2.  
Авт. арк. 19,2.  
Зам. №0512-25.

Видавець і виготовлювач — ТОВ «Талком»  
м. Київ, вул. Львівська, 23, тел./факс (044) 424-40-69, 424-56-26  
E-mail: [ukraina.vdk@email.ua](mailto:ukraina.vdk@email.ua)  
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 4538 від 07.05.2013