

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ,
ДЕРЖАВНИЙ ЗАКЛАД «ПІВДЕННОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ імені К.Д. УШИНСЬКОГО»

Хмельницька гумантарно-педагогічна академія (Україна)

Юго Западний університет «Неофіт Рілські» (Болгарія)

Велікотирновські Університет «Св.Св.Кіріл і Методій» (Болгарія)

Харбінський інженерний університет (Китай)

Міжнародний Незалежний Університет Молдови (ULIM) (Молдова)



УПРАВЛІННЯ ТА ІННОВАЦІЇ В ОСВІТІ: ДОСВІД, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

*ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ
МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
21 листопада 2025 року*

DOI: <https://doi.org/10.24195/MIE2025>

УДК: 378.11+371.201+658.401.2

У677

ОРГКОМІТЕТ КОНФЕРЕНЦІЇ

Сакалюк О. О. – завідувач кафедри освітнього менеджменту та публічного управління ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського», кандидат педагогічних наук, доцент.

Ручкіна М. М. – доцент кафедри освітнього менеджменту та публічного управління ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського», кандидат педагогічних наук, доцент.

Рецензенти:

Корнешук В. В. – завідувач кафедри психології та соціальної роботи Національного університету «Одеська політехніка», д.пед.н., професор

Воронова С. В. – завідувач лабораторії якості освіти Державного університету інтелектуальних технологій і зв'язку, к. пед. н.

Рекомендовано до друку Вченою радою ДЗ «ПНПУ імені К. Д. Ушинського», протокол №8, від 25 грудня 2025 року.

Відповідальність за зміст матеріалів несуть їх автори.

Управління та інновації в освіті: досвід, проблеми та перспективи:

У677 збірник матеріалів міжнар. наук.-практ. конф., м. Одеса 21 листопада 2025 року Одеса : ПНПУ імені К. Д. Ушинського, 2025. 145 с.

До збірника увійшли матеріали міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої управлінню закладами освіти, досвіду, проблемам та перспективам їх розвитку.

Науковці та здобувачі освіти висвітлюють питання щодо управління освітнім процесом в умовах розвитку інноваційного середовища та організаційно-психологічних аспектів менеджменту в освіті.

УДК: 378.11+371.201+658.401.2

© Університет Ушинського, 2025

КУЛЬТУРА ІННОВАЦІЙ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Барабась Дмитро, Україна

У сучасному закладі вищої освіти інноваційна діяльність стає не просто засобом підвищення конкурентоспроможності, а суттєвим елементом його внутрішньої культури. Культуру інновацій доцільно розглядати як сукупність цінностей, установок, практик, які стимулюють створення й імплементацію до освітньої практики нових ідей, технологій, освітніх форматів та організаційних рішень. Вона включає як когнітивні та поведінкові, так і організаційно-управлінські компоненти, які разом формують сприятливе середовище для постійних змін.

Ключовим джерелом для розуміння природи інноваційної культури в ЗВО є праці, що досліджують організаційну культуру університетів. Зокрема, Корбо та ін. запропонували рамкову модель для трансформації факультетської культури, що підтримує освітні інновації, прогнозуючи зміни на трьох рівнях університетської структури — викладачів, керівників і адміністрації [1]. Як показали Горах і Боднар, інноваційне середовище – це не лише технології, а й ціннісний компонент, який базується на довірі, готовності до експериментів і толерантності до невдач [2].

Для того, щоб культура інновацій була ефективною, необхідно розглядати її в сукупності **елементів**:

- **Ціннісний компонент:** університетська спільнота мусить мати ціннісну орієнтацію на інновації, бути готовою приймати нові ідеї, підтримувати ризик і творчість. На факультеті економіки та управління КНЕУ ім. В. Гетьмана та в університеті в цілому більше десяти років проходить відкрите обговорення проблематики формування інноваційної освітньої культури, організоване у форматах міжнародних наукових, всеукраїнських методичних і студентських конференцій, круглих столів тощо.

- **Когнітивний компонент** – це знання викладачів та студентів про інноваційні методи, технології, педагогічний дизайн. Наприклад, у КНЕУ ім. В. Гетьмана тренінги для викладачів з інноваційних освітніх технологій проводяться вже чверть сторіччя, а на освітній програмі «Економічна та бізнес-освіта» студенти вивчають обов’язкову дисципліну «Інноваційні технології навчання».

- **Поведінковий компонент:** конкретні практики – проєктне навчання, змішане та дистанційне навчання (поширене в українських ЗВО через об’єктивні обставини), активне використання ІТ-інструментів тощо.

- **Організаційно-управлінський компонент:** наявні структури підтримки інновацій, системи стимулювання, лабораторії, інкубатори, грантові програми.

Ці компоненти взаємопов'язані й у сукупності мають формувати цілісну культуру інновацій.

Дієвими **інструментами розвитку** культури інновацій можуть виступати: лідерство та стратегія, професійний розвиток педагогічного складу, інноваційне освітнє середовище, партнерства та мережеві ініціативи мотиваційні рушії тощо.

Щодо **лідерства та стратегії** роль керівництва ЗВО є визначальною: адміністратори повинні формулювати стратегічні пріоритети, підтримувати інноваційні ініціативи, створювати політику, яка стимулює пробування нових підходів. Наприклад, університет може заснувати внутрішній конкурс на освітні інновації або щорічний грант для викладачів, які розробляють нові курси або методики.

Професійний розвиток педагогічного складу є основою побудови інноваційної культури і передбачає безперервне підвищення кваліфікації викладачів. Студійні програми, воркшопи, коучинг, заняття з педагогічного дизайну – усі ці форми можуть підсилювати інноваційне мислення. Наприклад, під час повномасштабного вторгнення деякі викладачі ЗВО використовували віртуальні лабораторії та інтерактивні платформи для забезпечення безперервності навчання, що свідчить про їхню відкритість до змін [3, с. 158].

Інноваційне освітнє середовище передбачає формування фізичного й віртуального простору, який стимулюватиме креативність і співпрацю. Приклади: інноваційні лабораторії, студії для медіа-продукції, командні простори для проєктів студентів. У процесі таких ініціатив викладачі та студенти можуть створювати стартапи, освітні продукти або дослідницькі проєкти.

Партнерства та мережеві ініціативи теж необхідні. Культура інновацій посилюється через співпрацю з бізнесом, іншими університетами, міжнародними організаціями. Така мережа дає доступ до ресурсів, технологій, досвіду та допомагає масштабувати рішення. Корпоративна культура ЗВО в Україні, як показали дослідження, може бути орієнтована на науково-проєктну діяльність за участю студентів, викладачів і партнерів [4].

Не менш важливо впроваджувати **системи заохочень**: грошові гранти, внутрішні рейтинги, визнання успішних інноваційних практик. В університетах створюють мікрогранти на освітні інновації, підтримують студентські дослідницькі групи, а також відзначають інноваційні досягнення на наукових семінарах чи журналах. Так, моніторинг результатів інноваційної діяльності науково-педагогічних працівників та кафедр в КНЕУ ім. В. Гетьмана проводиться понад десять років, з відзначенням 10 викладачів університету, що стали переможцями серед посад: професори, доценти, старші викладачі, асистенти, та 20 кафедр-переможців серед кафедр університету.

В основі практичної реалізації культури інновацій у ЗВО лежать реальні дії. Навіть під час повномасштабного вторгнення українські ЗВО активізували використання інноваційних методів викладання, зокрема дистанційних платформ, гнучкого моделювання курсів та адаптації до змін контексту, ігрового підходу тощо [5, р. 92]. Університети ж провінції Сичуань (КНР) і,

зокрема, Пекінський, активно інтегрують до організаційної культури ініціативність, партнерство та новаторство, що сприяє конкурентоспроможності закладів [6, с. 46].

Незважаючи на позитивні приклади, формування інноваційної культури в українських ЗВО стикається з низкою **проблем**:

- Стійкість опору змінам. Традиційні академічні структури можуть конкурувати з інноваційними ініціативами через страх перед невдачею або через «культурні бар'єри» представників університетських департаментів.
- Фрагментація ініціатив. Іноді інноваційні проєкти залишаються поодинокими, не супроводжуючись системною підтримкою та масштабуванням.
- Обмежені ресурси. Не всі українські ЗВО мають доступ до коштів для грантів, лабораторій або нових технологій.
- Недостатня мотивація. У відсутності чіткої системи стимулів викладачі й студенти можуть бути менш залучені в інноваційні процеси.

Для подолання цих труднощів необхідні стратегічні підходи: інтеграція інноваційної культури в стратегію університету, розвиток лідерства, розширення партнерств, а також формування організаційної інфраструктури (інкубаторів, лабораторій, коучинг-центрів тощо).

Культура інновацій у ЗВО – основа їх конкурентоспроможності, адаптивності та сталого розвитку. Вона формується через поєднання ціннісних установок, професійного розвитку викладачів, організаційних структур і мотиваційних механізмів. Реалізація культури інновацій потребує стратегічного бачення керівництва, системної підтримки, партнерств та активного залучення викладачів і студентів. Приклади з діяльності українських університетів, а також міжнародні кейси демонструють, що інноваційна культура може бути реальною силою змін тоді, коли вона інтегрована на всіх рівнях діяльності ЗВО.

Література

1. Corbo, J. C., Reinholz, D. L., Dancy, M. H., Deetz, S., & Finkelstein, N. (2016). Framework for transforming departmental culture to support educational innovation. *Physical Review Physics Education Research*, №12 (1). <https://doi.org/10.48550/arXiv.1412.3034>
2. Гораш, К. В., & Боднар, А. М. (2023). Особливості створення інноваційного середовища закладу вищої освіти. *Професійно-прикладні дидактики*, №1, 29–34. <https://doi.org/10.37406/2521-6449/2023-1-5>
3. Кучер, В., & Рожнова, Т. (2023). Застосування інновацій у процесі організації освітнього процесу здобувачів вищої освіти в умовах магістратури. *Український Педагогічний журнал*, №3, 155–162. <https://doi.org/10.32405/2411-1317-2023-3-155-162>
4. Адамик, В., & Хун, Ч. (2024). Корпоративна культура в українських і китайських закладах вищої освіти у контексті двосторонніх відносин. *Вісник Економіки*, №1, 180-197. <https://doi.org/10.35774/>
5. Zakharina T. (2025). Innovative teaching methods in higher education institutions during a full-scale invasion. *Вісник: Соціальна робота*, №1 (10), 89–94. <https://doi.org/10.17721/2616-7786.2024/10-1/13>

6. Кравченко, Г. Ю., & Лан, Д. (2023). Організаційна культура як складник розвитку конкурентоспроможності закладу вищої освіти (з досвіду університетів провінції Сичуань, КНР). Імідж сучасного педагога, №2 (209), 42–48. [https://doi.org/10.33272/2522-9729-2023-2\(209\)-42-48](https://doi.org/10.33272/2522-9729-2023-2(209)-42-48)

ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ЗАКЛАДУ ОСВІТИ – ВИМОГА ЧАСУ

**Марина Горліченко, Україна
Лю Даньдань, Китай**

Сучасні заклади освіти функціонують у середовищі, яке постійно ускладнюється, з'являються нові освітні технології, моделі навчання та інструменти управління. Впровадження інноваційних підходів стає критично важливим для забезпечення конкурентоспроможності, стійкості та результативності освітніх організацій. Ефективне управління інноваційними процесами визначає здатність закладу освіти підвищувати якість освітніх послуг, посилювати мотивацію здобувачів освіти й педагогів, формувати динамічне та відкрите освітнє середовище, що відповідає актуальним і прогнозованим потребам суспільства.

Інноваційний розвиток зумовлений глобальними тенденціями розвитку освіти, серед яких: диджиталізація освітніх процесів; інтеграція міждисциплінарних та компетентнісних підходів; розвиток практико-орієнтованого та персоналізованого навчання; посилення конкуренції між закладами освіти на національному й міжнародному рівнях. За таких умов інноваційний розвиток виступає не лише важливим, а й визначальним чинником успіху освітньої організації. Управління інноваціями потребує нових підходів до стратегічного планування, оновлення системи підготовки кадрів, ефективного залучення ресурсів та налагодження партнерств. Крім того, управління інноваційним розвитком відіграє роль у створенні освітнього середовища, що стимулює креативність, співпрацю, критичне мислення та безперервне вдосконалення. Успішна реалізація інновацій дає змогу закладам освіти не лише реагувати на зміни, а й активно впливати на формування майбутнього суспільства.

В українських наукових дослідженнях поняття «інноваційний розвиток» трактується як: перехід від традиційної до сучасної, гнучкої моделі освіти (В. Кремень, Г. Єльнікова); забезпечення конкурентоспроможності закладу освіти (Л. Калініна, О. Мармаза); сприяння творчій активності педагогів і здобувачів освіти (О. Савченко, Т. Сорочан); цифрова трансформація освіти (В. Биков, Н. Морзе, М. Шишкіна).

Українські науковці підкреслюють, що інноваційний розвиток освіти є передумовою модернізації суспільства, зазначаючи, що стратегія розвитку освіти має бути спрямована на формування нового типу мислення, здатного до творчості та адаптації в умовах постійних змін. На думку О. Локшиної [3],

Секція 3	
GARAKANIDZE Zurab <i>A new challenge for Georgia's transport and communication security</i>	46
ДАКАЛ Алла <i>Спільні й відмінні чинники публічного управління у сфері освіти України та Польщі</i>	55
РУЧКІНА Маріанна, ТАН Цінцін <i>Підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів в умовах глобальних освітніх трансформацій</i>	58
ЯКУБОВСЬКА Олена <i>Управління закладом дошкільної освіти в умовах сучасних змін</i>	61
Секція 4	
БАРАБАСЬ Дмитро <i>Культура інновацій у закладах вищої освіти</i>	64
ГОРЛІЧЕНКО Марина, ЛЮ Даньдань <i>Інноваційний розвиток закладу освіти –вимога часу</i>	67
КНЯЖЕВ Ігор <i>Технологізація педагогічної освіти: інноваційний вимір сучасного навчання</i>	68
КОВІЛІНА Вероніка <i>The role of innovative educational technologies in forming teachers' readiness for inclusive preschool education</i>	70
МАЛОФЕЄНКО Марина <i>Сучасні підходи науковців до професійного розвитку вихователів закладу дошкільної освіти</i>	74
RUSNAC Svetlana <i>Artificial intelligence in the development of university competencies: risks, opportunities and the institutional ethical framework</i>	76
RUSNAC Svetlana, MUSIENCO Natalia <i>Modular approach to curriculum design: perspectives for quality enhancement and program internationalization</i>	79
ТЕЛЕМУХА Святослав, ПИПТЮК Олександр, САБАДАШ Ростислав, ПАВЛЯК Андрій, ІВАНОЧКО Наталія, МІЩУК Віталій <i>Метод проектів в навчанні студентів медиків</i>	82
ХРОМЕЦЬ Вікторія <i>Організація психологічної служби в закладах вищої освіти України в сучасних умовах</i>	87
ШАТНИЙ Сергій, ШАТНА Анастасія, РЕУТ Дмитро, БОЙЧУРА Михайло, СИДОР Андрій <i>Методологічні основи та дидактичні принципи індивідуалізованого навчання в сучасній освіті</i>	89
ШТАЙНЕР Тетяна <i>Інтеграція інноваційних підходів у зміст дисциплін дизайнерського профілю як засіб формування професійної компетентності майбутніх фахівців</i>	91
Секція 5	
БИКОВА Наталія, ТАТАРИНОВА Світлана <i>Трансформація системи захисту дітей в умовах воєнного стану в Україні</i>	95
БРЮХОВЕЦЬКА Наталя <i>Підготовка есе у системі формування мислячого здобувача та працівника-спеціаліста</i>	97
ВЕЛИЧКО Тетяна <i>Підготовка майбутніх педагогів до формування ціннісних орієнтацій у дітей старшого дошкільного та молодшого</i>	99