

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

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ПЕДАГОГІВ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙ СУЧАСНОЇ ОСВІТИ

Наталія Черненко, Україна

Ван Чжен, Китай

Проблема самореалізації педагогів є однією з ключових у сучасній теорії й практиці освітнього менеджменту, адже рівень професійної реалізації працівників безпосередньо впливає на ефективність освітнього процесу, інноваційність діяльності закладу та якість освітніх послуг. Наукові дослідження доводять, що самореалізація є базовою потребою фахівця, пов'язаною із самоактуалізацією, внутрішньою мотивацією, самостійністю в ухваленні рішень та прагненням до професійного зростання.

Різні аспекти «професійного розвитку» порушують у своїх дослідженнях такі вчені: Е. Коваленко, С. Жуковська, М. Ручкіна, Н. Черненко; саморозвиток особистості як усвідомлений процес самовдосконалення, спрямований на досягнення ефективної самореалізації порушують у своїх працях – Ю. Запорожцева, Г. Карпенко; самореалізація педагогів – О. Долинська, З. Крижановська, О. Остапчук, О. Пенькова, Н. Самохіна, Н. Сегеда, І.Харкавців, І. Хоржевська та ін.

Здійснений аналіз дає підстави стверджувати, що поняття «саморозвиток», «самовдосконалення» та «самореалізація» утворюють цілісний концептуальний комплекс, який визначає логіку та динаміку професійного становлення педагога. Кожне із зазначених понять має власне смислове навантаження й виконує специфічні функції, їх взаємодія формує єдину систему особистісно-професійного зростання. Саморозвиток трактується як базова форма внутрішньої активності педагога, що передбачає рефлексію, визначення особистісно значущих цілей, формування професійної ідентичності та засвоєння цінностей педагогічної діяльності, який забезпечує безперервність професійного навчання, адаптивність до трансформацій освіти та збагачення компетентнісного потенціалу педагога. Самовдосконалення виступає більш цілеспрямованим і структурованим виявом саморозвитку, яке передбачає системну діяльність щодо вдосконалення професійних умінь, корекцію індивідуальних якостей, удосконалення педагогічного стилю та підвищення рівня професійної культури. Самореалізація інтегрує результати саморозвитку й самовдосконалення і репрезентує найвищий рівень професійного становлення особистості педагога, яка проявляється у творчому характері діяльності, здатності до інновацій, ухваленні відповідальних рішень, самостійності, ініціативності та досягненні високих результатів педагогічної праці. Самореалізація відображає суб'єктну позицію педагога й забезпечує максимальне розкриття його внутрішнього потенціалу в освітньому процесі.

Визначено, що професійний розвиток педагога формується як результат взаємодії трьох феноменів: саморозвиток забезпечує динаміку особистісних трансформацій, самовдосконалення – їх цілеспрямований характер, а самореалізація – зовнішній прояв професійного зростання. Ефективність цього

процесу визначається мотиваційними, ціннісними й психологічними характеристиками педагога, а також можливостями освітнього середовища, зокрема умовами для неперервної освіти, автономії та підтримки творчого потенціалу. Поєднання зазначених чинників формує основу продуктивної професійної діяльності й забезпечує високу результативність самореалізації.

Методологічний аналіз свідчить, що феномен професійної самореалізації педагога має багатовимірну природу та потребує дослідження в межах кількох наукових підходів. Системно-цілісний підхід інтерпретує самореалізацію як результат взаємодії внутрішніх ресурсів особистості та соціокультурного середовища; синергетичний – підкреслює її нелінійний і динамічний характер, акцентуючи увагу на рвучких змінах та кризових моментах як потенційних точках зростання; гуманістичний – наголошує на цінності особистості педагога та необхідності умов для збереження і розкриття його потенціалу; особистісно-діяльнісний – зосереджується на індивідуальній активності, свободі вибору та ціннісних орієнтаціях учителя; аксіологічний – висвітлює роль системи цінностей, що визначає зміст професійної поведінки; компетентнісний – акцентує на важливості сформованості ключових і спеціальних компетентностей для професійної самореалізації; цивілізаційний – враховує вплив сучасних інформаційних, культурних і технологічних трансформацій; акмеологічний – тлумачить самореалізацію як рух до професійних вершин через саморегуляцію, творчу активність і неперервне самовдосконалення.

Синтез зазначених підходів дає змогу визначати професійну самореалізацію як відкритий, динамічний та ціннісно орієнтований процес, який залежить від поєднання індивідуальних характеристик педагога, рівня його компетентності, умов професійного середовища та зовнішніх суспільно-цивілізаційних факторів.

Результати аналізу також засвідчують провідну роль керівника закладу освіти у створенні умов, що сприяють професійній самореалізації педагогічних працівників. Управлінець формує організаційно-психологічне середовище, яке здатне як стимулювати розвиток творчого потенціалу, так і обмежувати професійну активність педагогів. Управлінська діяльність керівника має охоплювати комплекс умов: психологічних (врахування індивідуальних особливостей, забезпечення емоційного комфорту), психогігієнічних (профілактика стресів, психологічна підтримка), функціонально-психологічних (раціональна організація праці), ергономічних (оптимізація робочого простору) та мотиваційних (створення внутрішньої й зовнішньої мотивації).

Проаналізувавши результати опитування Науково-методичного центру вищої та фахової передвищої освіти [1] за такими напрямками: участь педагогічних працівників у різних формах професійного розвитку; суб'єкти підвищення кваліфікації, яким надають перевагу педагогічні та науково-педагогічні працівники; рівень популярності форм та місць проходження підвищення кваліфікації – ми дійшли наступних висновків.

Аналізуючи динаміку участі педагогічних працівників у різних формах професійного розвитку протягом 2020–2025 рр. (I півріччя) [1], наголосимо, що

представлено кількісні показники за чотирма основними видами освітніх заходів: програми підвищення кваліфікації, семінари, вебінари та конференції.

Динаміка участі педагогічних працівників у різних формах професійного розвитку за 2020-2025 р. дає можливість констатувати, що по-перше, зростання загального рівня активності педагогів у професійному розвитку порівняно з 2020 роком, у більшості напрямів спостерігається збільшення кількості учасників, що свідчить про усвідомлення педагогами важливості постійного оновлення професійних компетентностей; по-друге, стійка популярність програм підвищення кваліфікації, формат залишається найбільш масовим і стабільним, після різкого стрибка у 2021 р. він демонструє рівномірну динаміку, що підкреслює його значущість як базового механізму професійного розвитку. По-третє, переорієнтація педагогів на дистанційні форми навчання, стрімке зростання участі у вебінарах вказує на підвищення актуальності гнучких онлайн-форматів, що відповідає тенденціям цифровізації освіти та потребі у швидкому доступі до актуальної інформації; по-четверте, нерівномірний інтерес до семінарів і конференцій, коливання показників може бути зумовлене як зовнішніми викликами (воєнний стан, обмеження мобільності), так і зміною уподобань педагогів щодо форматів професійного спілкування.

Аналізуючи сім категорій суб'єктів підвищення кваліфікації, де, на думку педагогічних та науково-педагогічних працівників, навчання для підвищення кваліфікації є найбільш ефективним зауважимо, що заклади освіти (або їхні структурні підрозділи) в Україні – становлять найбільшу частку (32,4%), що свідчить про найвищий рівень довіри до національних освітніх установ, їхню провідну роль у забезпеченні підвищення кваліфікації педагогів. Освітні онлайн-платформи посідають другу за значущістю позицію (24,6%), що свідчить про зростання цифрової культури, поширення дистанційних технологій та потребу у гнучкому форматі навчання. Значний інтерес до закордонних закладів освіти підтверджує орієнтацію на міжнародні стандарти, європейську інтеграцію та прагнення до академічної мобільності; наукові установи України залишаються важливими суб'єктами підвищення кваліфікації, оскільки забезпечують науковість змісту та професійну експертизу. Невисокі показники (4%) іноземних наукових установ можуть сигналізувати про недостатню поінформованість педагогів щодо таких можливостей, складність процедур, наявність мовного бар'єру, високої вартості або обмеженого доступу. Загалом результати свідчать про збалансовану, але переважно національно орієнтовану систему підвищення кваліфікації, у якій одночасно зростає роль цифрових ресурсів.

Аналізуючи дані респондентів щодо структури уподобань педагогічними працівниками форм підвищення кваліфікації, наголосимо, найбільш поширеною формою є змішане навчання – 54,3%, що свідчить про перевагу комбінованих моделей, у яких поєднуються онлайн- і офлайн-інструменти, забезпечуючи гнучкість та доступність за будь-яких умов під час воєнного стану. Дистанційні формати продовжують утримувати значний відсоток популярності (18,2%), що підтверджує стійку тенденцію до цифровізації

професійного розвитку педагогів. Очне навчання, хоча й поступається змішаному та дистанційному, зберігає свою цінність завдяки можливості безпосередньої взаємодії, практичних занять і живого обміну досвідом. Навчання на робочому місці є важливим для певних категорій педагогів, однак його частка залишається відносно невисокою, що може сигналізувати про недостатній розвиток інституційних механізмів наставництва та внутрішнього стажування. Самоосвіта, попри її провідну роль у сучасних концепціях професійного розвитку, виявилася найменш затребуваною формою, що може свідчити про обмеженість можливостей для самостійного опанування змісту, недостатню мотивацію або супровід, перевагу структурованих програм із чіткими результатами. Аналіз результатів опитування засвідчує, що найбільш популярною формою підвищення кваліфікації є щорічне навчання за програмою ПК, яке обрали 73,6% респондентів, що свідчить про високу потребу у регулярному оновленні знань та компетенцій. Другу та третю позиції займають стажування за кордоном (42,8%) та стажування на підприємстві (41,3%), що демонструє значний інтерес до практичного досвіду та міжнародної мобільності.

Отже, сучасні тенденції вказують на перевагу регулярного навчання та практико-орієнтованих форм підвищення кваліфікації, а також на зростаючу роль міжнародного досвіду. Традиційні підходи поступово втрачають актуальність.

Науковий аналіз і практичний досвід засвідчують, що вагомими управлінськими умовами, що сприяють самореалізації педагогів, є:

- формування позитивного соціально-психологічного клімату, заснованого на довірі, взаємоповазі, партнерстві та відкритості комунікацій, що підсилює професійну мотивацію й забезпечує психологічну безпеку;
- організація неперервного професійного розвитку, включно з методичною підтримкою, супервізією, наставництвом, участю в професійних спільнотах і стимулюванням самоосвіти;
- психологічна підтримка та збереження професійного здоров'я, що є особливо актуальними в умовах суспільної нестабільності та високої інтенсивності професійної діяльності;
- раціональна організація праці та ергономічне освітнє середовище, які сприяють продуктивності, знижують рівень стресу та створюють оптимальні умови для творчої діяльності;
- підтримка професійної автономії, включно з розширенням можливостей для ініціативності, участю в управлінських процесах та визнанням професійних досягнень.

Література

1. Жуковська С. Професійний розвиток педагогів в умовах трансформацій та воєнного стану: виклики і можливості//*Фахова передвища освіта*. 2025. № 3 <https://osvitafp.com.ua/2025/09/04/profesijnyj-rozvytok-pedahohiv-v-umovakh-transformatsij-ta-voiennoho-stanu-vyklyky-i-mozhlyvosti/>

ЗМІСТ

Секція 1	
АВКСЕНТЬЄВА Галина <i>Організація освітнього процесу в умовах змішаного навчання</i>	3
КРОЇТОРУ Людмила <i>Механізми удосконалення управлінської діяльності менеджерів в умовах сучасних викликів</i>	5
КУШНІРЕНКО Тетяна <i>Середовищний підхід в управлінні закладом освіти</i>	7
МУНТЯН Тетяна <i>Моделювання виховної роботи сучасного закладу загальної середньої освіти</i>	9
ОЛІЙНИК Ярослава <i>Механізми саморозвитку сучасного менеджера освіти</i>	11
ПОЛЬОВА Тетяна <i>Взаємодія у сучасній вищій освіті: рівноправні партнерські відносини при збереженні ієрархії ролей</i>	13
ХУАН Хуей <i>Інформаційно-комунікаційні технології в управлінні закладом освіти</i>	17
ХУДАВЕРДІЄВА Вікторія <i>Інноваційні підходи до підготовки майбутніх управлінців індустрії туризму та гостинності в умовах цифрової трансформації освіти</i>	19
ЧЕНЬ Гуйцзянь <i>Управління закладом освіти на засадах сучасних технологій</i>	22
Секція 2	
АСТАХОВА Катерина <i>Кадровий потенціал університетського сектору освіти України: ключові виклики та тренди</i>	25
ВАСИЛЬЄВА Олександра <i>Безпека закладів освіти – одна із головних вимог сьогодення</i>	27
ДОЛЖЕНКОВ Олег <i>Внутрішній контроль та кризова стійкість університету: практичні аспекти</i>	30
КЕЛІЧАВА Марина <i>Маркетингова стратегія як механізм розвитку позашкільного закладу освіти</i>	33
КОВАЛЬСЬКИЙ Станіслав <i>Виклики та ризики змішаного навчання в умовах сучасної України</i>	35
КОФІЖИУ Ганна <i>Розвиток партнерської взаємодії закладу загальної середньої освіти з батьками в умовах трансформації освіти</i>	37
САКАЛЮК Оксана, КОПИЛЮК Вікторія <i>Цифровізація управління закладом освіти: можливості, виклики та перспективи розвитку</i>	39
ЧЕРНЕНКО Наталія, ВАН Чжен <i>Організаційно-психологічні умови професійної самореалізації педагогів в умовах трансформацій сучасної освіти</i>	42