

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

- безперервність емоційного контакту з дорослим;
- формування стійких прив'язаностей;
- індивідуальну підтримку навчання та розвитку;
- соціалізацію в умовах наближених до звичайної сім'ї.

Водночас на батьків-вихователів покладаються завдання компенсації попередніх травматичних досвідів дітей, корекції порушень розвитку, підтримки здоров'я, сприяння соціальній адаптації.

У відповідь на виклики війни Кабінет Міністрів України ухвалив низку змін, спрямованих на забезпечення захисту дітей. Постанова КМУ «Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України щодо захисту прав дітей на період надзвичайного або воєнного стану» передбачає:

- можливість тимчасового влаштування дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, до прийомних сімей та ДБСТ понад звичайні обмеження кількості дітей, але в межах нормативів;
- спрощення процедури встановлення опіки та піклування родичами;
- пріоритетність сімейних форм виховання над інституційним доглядом навіть в умовах надзвичайної ситуації.

На нашу думку ці зміни спрямовані на мінімізацію перебування дітей в інтернатних установах, адже вони не можуть забезпечити повноцінний комплекс потреб дитини, особливо в умовах війни. Окрім того, 26 листопада 2024 року Уряд України затвердив Стратегію забезпечення права кожної дитини на зростання в сімейному оточенні, яка враховує воєнні реалії та визначає ключові цілі до 2028 року та передбачає, що:

- 95% дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, мають виховуватися в сімейних формах;
- зменшення на 30% кількості дітей в інституціях та на 80% – дітей до трьох років;
- збільшення на 30% кількості дітей з інвалідністю та/або з ООП, які отримують послуги у територіальних громадах.

Звісно, окреслена вище стратегія не передбачає негайного закриття всіх інституційних закладів; її ключова мета – спочатку створити умови, за яких діти зможуть залишатися у своїх громадах, отримуючи необхідні послуги, а інституційний догляд поступово втратить потребу.

Отже, військові події в Україні актуалізують питання розширення сімейних форм виховання як найбільш гуманного, ефективного та науково обґрунтованого способу забезпечення прав дітей. Науковий дискурс та нормативні зміни підтверджують потребу у переорієнтації державної політики з інституційних форм догляду на сімейні. Дитячі будинки сімейного типу, прийомні сім'ї, опіка родичів і розвиток послуг у громаді мають стати пріоритетом системи захисту дітей у повоєнній відбудові.

Література

1. Закон України «Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування» № 2342-IV від 13 січня 2005 року: станом на 20.01 2018 р.

дисципліни. Наукові дослідження стають проміжною ланкою між наукою та освітою, забезпечуючи науковий і технологічний рівень, що відповідає сучасним вимогам і забезпечує конкурентоспроможність освіти в міжнародному контексті. Нині, коли йдеться про освітні університети, потрібно зазначити, що рівень навчальної підготовки в європейському та глобальному контекстах визначається науковими досягненнями та імплементацією наукового знання в навчальний процес.

Дослідницькі університети, формуючи нові напрямки наукових досліджень, стають флагманами вітчизняної освіти. Наукові досягнення дослідницьких університетів забезпечують притік інновацій – наукових, педагогічних, методологічних, методичних та організаційних. Саме результати наукової діяльності визначають місце, яке дослідницькі університети посідають у світовій ієрархії.

Особливості поєднання традицій та інновацій, розробка і створення інноваційних моделей дослідницьких університетів посідають важливе місце у розвитку освітнього менеджменту. Розвиток технологічних інновацій стимулює дослідження сучасних моделей університетської освіти. У центрі наукових пошуків перебуває зв'язок технологічної модернізації університетів із сучасними моделями суспільного розвитку. Так, у контексті сучасних цифрових трансформацій важливими є пошуки нового образу мережевої освіти, розвитку віртуальних університетів, мережевого освітнього простору [1], інформаційно-освітніх середовищ, віртуальної педагогіки тощо.

Розробляються нові філософські методологічні підходи для поєднання в освітньому процесі наукової діяльності та навчання. Внесок наукових досліджень може значно сприяти модернізації навчального процесу в Україні.

Література

1. Олександра Рубанець. Мережевий освітній простір // Вища освіта України. - 2021. - № 4. - С. 39-46. URL: <https://wou.npu.edu.ua/> DOI 10.31392/NPU-VOU.2021.4(83).04

СУЧАСНІ ТНДЕНЦІЇ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНЦІЄЮ ЗА ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

Дмитро Свинаренко, Україна

Сучасна економіка характеризується значним зростанням попиту на інтелектуальний капітал дослідників, інженерів, менеджерів, лідерів думок, оскільки інновації, креативність, здатність до стратегічного мислення є основними факторами, які визначають успіх на ринку. Можливість вільної міграції кваліфікованих працівників з одних країн до інших значно збільшила конкуренцію за людський капітал. Як наслідок талановиті спеціалісти шукають кращі умови для кар'єрного зростання, вищу оплату праці, кращі умови життя та можливості для професійного розвитку, а такі країни, як США, Канада, Великобританія активно залучають фахівців з різних куточків світу через

спрощення візових процедур і створення програм для залучення висококваліфікованих мігрантів до економічного зростання.

Зміни в структурі економіки вимагають нових спеціалізацій і навичок, що змушує країни та компанії боротися за людський капітал, здатний працювати в нових сферах, зокрема в таких як цифрова економіка, біотехнології, робототехніка, зелена економіка, а зміна соціальних цінностей і очікувань від робочого місця впливає на конкуренцію за людський капітал. Молоді люди часто шукають компанії з прогресивними цінностями, гарними умовами праці і можливостями для особистісного розвитку, що змушує підприємства змінювати свою політику і пропонувати кращі умови для талановитих працівників. Ще один сучасний тренд ґрунтується на тому, що талановиті працівники, шукаючи кращі умови для себе, можуть залишати свої робочі місця в пошуках нових можливостей.

В умовах глобальної нестабільності інструменти управління конкуренцією за людський капітал повинні бути гнучкими, адаптивними та інноваційними, і це стосується усіх без винятку галузей економіки. Як наслідок, компанії, які активно інвестують у розвиток своїх працівників та нарощення людського капіталу, покращують умови праці, використовують новітні технології та практикують прозорість у стосунках з кадрами, можуть зберегти конкурентні переваги навіть у найбільш непередбачуваних умовах.

Вища освіта є основним інструментом у формуванні людського капіталу, оскільки вона не лише надає індивідуумам необхідні знання та навички, але й розвиває в них критичні якості, що дозволяють адаптуватися до швидко змінюваного світу. Вона забезпечує не тільки професіоналів, але й лідерів, інноваторів та громадян, які можуть суттєво впливати на розвиток суспільства та економіки [1; 2]. Важливість вищої освіти у формуванні людського капіталу полягає в її здатності надавати індивідуумам не лише фундаментальні знання, але й розвивати навички креативного мислення, роботи в команді, розвитку скілів, необхідних для саморозвитку та вдосконалення незалежно від інтенсивності кар'єрного зростання. Оскільки заклади вищої освіти є осередками для наукових досліджень та інновацій, саме завдяки їй формуються спеціалісти, здатні розробляти нові технології та інноваційні підходи до управління, що сприяє не лише індивідуальному розвитку, а й економічному зростанню країни. Окрім того вища освіта відкриває можливості для мобільності та інтернаціоналізації людського капіталу, оскільки дипломи міжнародно визнаних університетів часто є «квитком» до роботи в країнах з вищим рівнем добробуту.

Сучасні імперативи розвитку вищої освіти в умовах глобальної невизначеності вимагають від університетів та навчальних закладів адаптації до нових реалій, що виникають через швидкі зміни у технологіях, інноваціях, соціальних структурах та політичних умовах. Вищій освіті доводиться реагувати на виклики, зокрема глобалізацію, цифровізацію, демографічні зміни, а також нові економічні та екологічні умови, що спричиняють нестабільність.

Окреслені імперативи допомагають закладам вищої освіти не тільки зберігати своє місце у розвитку людського капіталу, але й сприяти

економічному та соціальному прогресу в глобальному контексті. Слід зазначити, що традиційні моделі університетської освіти, орієнтовані на фізичне навчання в аудиторіях, стали менш ефективними у контексті глобальної нестабільності, що і зумовлює дезінтеграція класичної моделі освіти. Пандемія COVID-19 продемонструвала вразливість цих підходів та прискорила перехід до онлайн-освіти, хоча багато університетів були не готові до повного цифрового переходу, і значна частина студентів досі не має доступу до необхідних технологій для навчання в онлайн-форматі, що створює цифровий розрив та перешкоджає рівному доступу до якісної освіти [3; 4].

У сучасних умовах глобалізації та технологічних трансформацій конкуренція за людський капітал стає одним із ключових чинників забезпечення стійкості та розвитку національних економік [5]. Зростання ролі знань, креативності та інновацій підсилює значення людського ресурсу як стратегічного активу. Тенденції ринку праці свідчать про перехід від традиційних моделей управління персоналом до концепції «людиноцентричного» менеджменту, що акцентує увагу на розвитку, мотивації та залученості працівників. Водночас конкуренція за таланти посилюється через міграційні процеси, демографічні зміни та розвиток дистанційних форм зайнятості, а підприємства дедалі більше інвестують у створення корпоративної культури, що підтримує інноваційність, довіру та емоційний комфорт працівників. Ефективне управління людським капіталом вимагає інтеграції цифрових технологій, аналітики даних і гнучких форм організації праці. Відповідно важливим чинником успіху стає розвиток бренду роботодавця, що підвищує конкурентоспроможність на ринку праці. Успішні компанії орієнтуються на формування умов для постійного навчання, самореалізації та соціальної відповідальності. Отже, сучасні тенденції управління конкуренцією за людський капітал визначають нову парадигму лідерства, засновану на партнерстві між працівником і роботодавцем. У перспективі саме якість людського капіталу стане вирішальним фактором конкурентоспроможності економік.

Література

1. Дуга С. Людський капітал як фактор конкурентоспроможності національної економіки: аналіз сучасного стану та перспективи розвитку. *Економіка та суспільство*. 2024. №70. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-70-8>
2. Бойківська Г., Саладяк К. Роль людського капіталу в забезпеченні ефективного розвитку підприємств. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2022. № 5. Том 1. С. 131-134. [https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-310-5\(1\)-21](https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-310-5(1)-21)
3. Каневська І., Приступа Л., Говоруха Д. Теоретичні аспекти цифровізації вищої освіти: проблеми і перспективи розвитку. *Економіка та суспільство*. 2023. №53. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-53-58>
4. Друганова, О., Боярська-Хоменко А. Поліпшення якості практичної підготовки здобувача вищої освіти як актуальна науково-практична проблема.

5. Baula, O., Svyntarenko, D., Liutak, O., Ivantsov, S., Zhydyk, A. (2025). Modeling of National Economy Development in the Context of Ensuring Sustainable Development and Human Capital Progress. Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice, 3(62), 132–143 / URL: <https://doi.org/10.55643/fcaptp.3.62.2025.4773>

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ОСВІТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Імран Усеїнов, Україна

Воєнний стан став одним із найсерйозніших викликів для сучасної системи освіти України. Умови постійної небезпеки, вимушених переміщень населення, руйнування інфраструктури та нестабільності ресурсного забезпечення істотно ускладнили функціонування навчальних закладів. За таких обставин традиційні моделі управління виявляються недостатньо ефективними, адже потребують швидкої адаптації, оперативних рішень, посиленої комунікації та мобілізації широкого кола соціальних ресурсів. Саме тому актуалізується роль соціального партнерства – системи взаємодії закладів освіти з органами влади, громадськими організаціями, бізнесом, волонтерськими та міжнародними структурами, батьківською спільнотою.

Соціальне партнерство в умовах війни стає не просто елементом освітнього менеджменту, а необхідною умовою стабільного функціонування шкіл, коледжів та університетів. Воно дозволяє залучати додаткові матеріальні, організаційні та людські ресурси; забезпечувати безпекові потреби учасників освітнього процесу; підтримувати психологічну стійкість дітей і педагогів; створювати нові умови для безперервності навчання – як офлайн, так і онлайн. Крім того, у ситуації підвищеної невизначеності соціальне партнерство допомагає поглибити довіру між учасниками освітнього процесу та забезпечити колективну відповідальність за збереження й розвиток освітнього середовища [1, с.108].

Сучасне розуміння соціального партнерства в умовах воєнного стану суттєво відрізняється від традиційних моделей, які були властиві мирному періоду. Якщо раніше партнерська взаємодія в освіті розглядалася переважно як інструмент підвищення якості освітніх послуг, забезпечення зв'язку між школою і громадою чи підтримки інноваційного розвитку, то війна трансформувала цю категорію у критично важливий механізм виживання та забезпечення безпеки учасників освітнього процесу. В умовах воєнної загрози соціальне партнерство перестало бути додатковим управлінським ресурсом – воно перетворилося на базову умову функціонування освітніх закладів.

Однією з ключових особливостей сучасного підходу є його кризовий характер. Партнерство сьогодні формується не навколо довгострокових

<i>шкільного віку</i>	
КАРЕТНА Ольга <i>Вплив соціокультурних факторів на розвиток критичного мислення молоді</i>	101
КНЯЖЕВА Ірина <i>Методична культура як умова ефективності професійної діяльності майбутніх викладачів закладів фахової передвищої та вищої освіти</i>	105
ЛЕОНОВА Вероніка <i>Завдання і зміст ознайомлення дітей з українським народознавством у закладах дошкільної освіти</i>	107
ОЛЕНЦЕВИЧ Наталія <i>Штучний інтелект: нові тренди на ринку праці і в освіті</i>	110
РУБАНЕЦЬ Олександра <i>Наукові дослідження та освітній менеджмент</i>	113
СВИНАРЕНКО Дмитро <i>Сучасні тенденції управління конкуренцією за людський капітал</i>	115
УСЕЇНОВ Імран <i>Соціальне партнерство як інструмент управління закладами освіти в умовах воєнного стану</i>	118
ЧЕРНЕНКО Наталія, БРИНЗА Ірина <i>Психолого-педагогічна підтримка ромських дітей у навчанні: значення родинного та шкільного середовища</i>	121
ЧЕРНИХ Даріко <i>Інноваційні підходи до підтримки національної ідентичності в українських секторах шкіл Грузії</i>	126
ЧОРНОМОРДЕНКО Дмитро <i>Свобода і контроль: філософські роздуми про приватність у ХХІ столітті</i>	130
ГАЛІЦАН Ольга <i>Акме-орієнтоване середовище педагогічного університету: інноваційні пошуки та тенденції акмепрофесіогенезу вчителя</i>	133
ШТРЕБЛЄВ Михайло <i>Роль soft skills для становлення вчителя як фасилітатора: сучасні пошуки інноваційних підходів</i>	134