



**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ, ПСИХОЛОГІЇ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ**

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директорка БІНПО

БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ

ІНСТИТУТ

НЕПЕРЕРВНОЇ

ПРОФЕСІЙНОЇ

ОСВІТИ

Вікторія СИДОРЕНКО

«31» жовтня 2025 року

ЗВІТ

ПРО НАУКОВО-ДОСЛІДНУ РОБОТУ

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ КОМПЕТЕНЦІЙ І
НАВИЧОК ФАХІВЦІВ У КОМПЛЕКСНІЙ СИСТЕМІ
КОРОТКОСТРОКОВОГО ПРОГНОЗУВАННЯ ПОПИТУ НА ПРОФЕСІЇ
В УМОВАХ ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ
(01.01.2025 р. – 31.12.2025 р.)**

ОБГОВОРЕНО ТА СХВАЛЕНО

на засіданні кафедри педагогіки,

психології та менеджменту

Білоцерківського інституту неперервної

професійної освіти

(протокол № 8 від «07» жовтня 2025 р.)

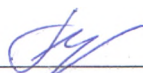
завідувач кафедри

Юлія ГЕРАСИМЕНКО

СПИСОК АВТОРІВ

**Відповідальний
виконавець:**


зав. каф. ПП та М
д. екон. наук



(підпис)

Юлія ГЕРАСИМЕНКО


Виконавці:
професорка
д. пед. наук



(підпис)

Вікторія СИДОРЕНКО

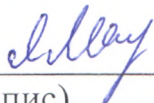
професорка
д. психол. наук



(підпис)

Алла КЛОЧКО


професорка
д. пед. наук



(підпис)

Лідія МАМЧУР


професор
д. психол. наук



(підпис)

Валентин РИБАЛКА


доцент
к. пед. наук



(підпис)

Володимир КУЛШОВ

ст. викладач



(підпис)

Ілля ПАХОМОВ

РЕФЕРАТ

Звіт про НДР «Психолого-педагогічні чинники розвитку компетенцій і навичок фахівців у комплексній системі короткострокового прогнозування попиту на професії в умовах повоєнного відновлення України».

Перелік ключових слів: неперервна освіта, підвищення кваліфікації, система професійної освіти, психолого-педагогічні чинники, компетенції, ринок праці, попит на професії.

Об'єкт дослідження – розвиток професійних компетентностей фахівців у комплексній системі короткострокового прогнозування попиту на професії в умовах повоєнного відновлення України.

Предмет дослідження – сукупність психолого-педагогічних чинників розвитку професійних компетентностей фахівців у сфері вищої і професійної освіти у комплексній системі короткострокового прогнозування попиту на професії в умовах повоєнного відновлення України.

Мета III етапу (Технологічно-упроваджувального) – перевірити ефективність впровадження комплексної системи короткострокового прогнозування попиту на професії, компетентності, кваліфікації, сфери діяльності на всеукраїнському і регіональному ринках праці з метою подальшої її імплементації в підготовку конкурентоздатних фахівців в умовах повоєнного відновлення.

Відповідно до об'єкта, предмета, мети, визначено такі завдання дослідження:

1. Проаналізувати потреби педагогічних працівників ЗП(ПТ)О у формуванні психолого-педагогічних компетентностей та обґрунтувати доцільність розроблених короткотермінових програм підвищення кваліфікації для педагогічних працівників.
2. Оцінити ефективність реалізації короткотермінових програм підвищення кваліфікації за результатами апробації.
3. Визначити актуальні та затребувані теми для змістового наповнення курсів підвищення кваліфікації педагогів ЗП(ПТ)О.
4. Розробити та підготувати наукову продукцію за результатами виконання НДР кафедри, що забезпечує підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників у сфері сучасної педагогіки вищої освіти.

Методи дослідження:

- теоретичні: вивчення та аналіз наукової психологічної, педагогічної, методичної, економічної літератури, що забезпечить характеристику теоретичних питань з проблеми дослідження;

- емпіричні: вивчення, аналіз і узагальнення педагогічного досвіду; аналіз сучасного стану глобального та національного ринку праці; порівняння, систематизація, моделювання;

- статистичні: кількісний і якісний аналіз експериментальних даних, порівняльна характеристика результатів.

Упродовж 2025 року науково-педагогічними працівниками кафедри педагогіки, психології та менеджменту здійснено:

1) Упродовж 2025 року було здійснено комплексну перевірку ефективності розроблених короткотермінових освітньо-професійних програм підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Дослідження охоплювало етапи апробації змісту програм, аналіз організації освітнього процесу та оцінювання результатів навчання слухачів. З метою отримання об'єктивних емпіричних даних проведено анкетування й опитування учасників курсів, що дало змогу виявити рівень задоволеності програмами, їх практичну значущість, а також динаміку сформованості ключових психолого-педагогічних компетентностей.

Узагальнення результатів апробації двох короткотермінових програм, спрямованих на розвиток психологічної готовності педагогічних працівників до професійної взаємодії та здійснення педагогічного супроводу здобувачів освіти, засвідчило їх відповідність сучасним вимогам до професійного розвитку педагогів ЗП(ПТ)О. Програми забезпечили інтеграцію теоретичних знань із практико-орієнтованими завданнями, сприяли усвідомленню педагогами власної ролі у створенні безпечного, підтримувального та ефективного освітнього середовища.

За результатами проведеної роботи встановлено, що впровадження короткотермінових освітньо-професійних програм підвищення кваліфікації позитивно впливає на підвищення рівня сформованості психолого-педагогічних компетентностей педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, розвиток професійної рефлексії, емоційної стійкості та готовності до конструктивної міжособистісної взаємодії. Отримані результати підтверджують доцільність подальшого впровадження й удосконалення таких програм у системі неперервного професійного розвитку педагогічних кадрів.

2) Апробація короткотермінових програм підвищення кваліфікації педагогічних працівників засвідчила їх високу результативність, практичну орієнтованість і відповідність актуальним запитам системи освіти в умовах воєнного стану. Реалізація програм була спрямована на посилення професійної готовності педагогів до виконання освітніх, виховних і психологічних функцій у складних соціально-психологічних умовах, пов'язаних із підвищеним рівнем стресу, невизначеністю та кризовими ситуаціями.

Оцінювання ефективності розроблених короткотермінових освітньо-професійних програм підвищення кваліфікації здійснювалося з використанням комплексу взаємодоповнювальних методів, зокрема вихідного анкетування слухачів та аналізу результатів виконання ними підсумкових (випускних) робіт. Такий підхід дав змогу отримати як кількісні, так і якісні показники засвоєння змісту програм і рівня сформованості професійних компетентностей педагогів.

За результатами анкетування встановлено, що переважна більшість слухачів надала позитивні відгуки щодо змістового наповнення програм, логіки побудови навчальних модулів, актуальності тематик, а також методів і форм організації освітнього процесу. Слухачі відзначили практичну цінність навчальних матеріалів, можливість їх безпосереднього застосування у

професійній діяльності та корисність запропонованих інструментів для здійснення психологічної підтримки й виховної роботи зі здобувачами освіти.

Аналіз випускних робіт слухачів засвідчив високий рівень засвоєння програмного матеріалу та сформованості психолого-педагогічних і професійних компетентностей. Майже всі випускні роботи були оцінені на рівні **A** («відмінно»), що свідчить про глибоке розуміння слухачами теоретичних положень і здатність інтегрувати їх у практичну діяльність. Лише незначна частка робіт отримала оцінку **B** («добре»), що також підтверджує стабільно високий рівень підготовки слухачів.

Загалом результати апробації підтверджують, що короткотермінові освітньо-професійні програми підвищення кваліфікації є ефективним інструментом професійного розвитку педагогічних працівників, сприяють підвищенню якості психологічної та виховної роботи в закладах освіти, розвитку професійної рефлексії та формуванню готовності педагогів до діяльності в умовах підвищених ризиків, кризових і надзвичайних ситуацій.

3) З метою оновлення та вдосконалення змістового наповнення курсів підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти проведено комплексний аналіз актуальних потреб системи ЗП(ПТ)О. У процесі дослідження враховано сучасні соціально-економічні виклики, трансформаційні процеси в освіті, умови воєнного стану, а також динамічні зміни на ринку праці та запити роботодавців до якості підготовки кваліфікованих робітників.

Особливу увагу приділено вивченню сучасних тенденцій розвитку ЗП(ПТ)О, зокрема необхідності посилення психолого-педагогічного супроводу здобувачів освіти, забезпечення їхньої психологічної стійкості, адаптації до стресових і кризових умов, а також формування в них компетентностей, затребуваних у сучасному та перспективному сегментах ринку праці. Окремим напрямом аналізу стало зростання ролі підприємницької ініціативи та фінансової грамотності як чинників підвищення конкурентоспроможності випускників ЗП(ПТ)О.

За результатами проведеного аналізу визначено три ключові напрями, які є найбільш актуальними та затребуваними для оновлення змісту курсів підвищення кваліфікації педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.

1) Теми з психології, спрямовані на розвиток професійних компетентностей педагогів у сфері психологічної підтримки здобувачів освіти. Зміст цього напрямку охоплює питання надання першої психологічної допомоги, профілактики емоційного та професійного вигорання педагогів, розвитку емоційної компетентності, формування безпечного, інклюзивного й підтримувального освітнього середовища, а також ефективної педагогічної взаємодії в умовах підвищеного психоемоційного навантаження.

2) Теми, пов'язані з ринком праці, які орієнтовані на підвищення обізнаності педагогів щодо сучасних тенденцій зайнятості, трансформації структури попиту на кваліфікованих робітників, вимог роботодавців до професійних і м'яких навичок випускників. У межах цього напрямку передбачено розгляд питань дуальної освіти, співпраці з роботодавцями, оновлення змісту

освітніх програм відповідно до потреб регіонального та національного ринку праці, а також формування у здобувачів освіти практико-орієнтованих і кар'єрних компетентностей.

3) Теми з формування підприємницької компетентності та фінансової грамотності, спрямовані на підготовку педагогів до розвитку в здобувачів освіти здатності до підприємницької діяльності, самозайнятості та відповідального фінансового поведіння. Зміст цього напрямку охоплює основи підприємництва, бізнес-планування, фінансового менеджменту, особистого бюджету, розуміння принципів функціонування ринкової економіки, що є важливими складовими професійної мобільності та конкурентоспроможності випускників ЗП(ПТ)О.

Загалом визначені напрями змістового наповнення курсів підвищення кваліфікації відповідають стратегічним пріоритетам розвитку професійної (професійно-технічної) освіти, сприяють підвищенню якості підготовки педагогічних кадрів і забезпечують їх готовність до реалізації освітнього процесу в умовах сучасних соціально-економічних викликів.

4) За результатами виконання науково-дослідної роботи кафедри у звітному періоді підготовлено комплекс наукової та науково-методичної продукції, спрямованої на теоретичне обґрунтування й практичне розв'язання актуальних проблем розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти та підвищення кваліфікації педагогічних працівників. Наукові результати НДР відображено у публікаціях різних видів, що відповідають сучасним вимогам до наукової діяльності закладів вищої освіти та сприяють поширенню наукових знань у професійному середовищі.

У межах виконання НДР підготовлено наукові статті у фахових виданнях України та матеріали доповідей для участі у всеукраїнських і міжнародних науково-практичних конференціях, семінарах і круглих столах. Тематика публікацій охоплює питання психолого-педагогічного супроводу освітнього процесу, професійного розвитку педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, удосконалення змісту та форм підвищення кваліфікації, а також реагування системи освіти на сучасні соціальні виклики в умовах воєнного стану.

Окрім наукових статей, за результатами НДР підготовлено науково-методичні матеріали, методичні рекомендації та навчально-методичні розробки, орієнтовані на практичне використання в освітньому процесі закладів професійної (професійно-технічної) освіти та системі неперервної освіти педагогічних кадрів. Зазначені матеріали спрямовані на впровадження результатів наукових досліджень у практику роботи педагогів і управлінців освіти.

Підготовлена наукова продукція використовується в освітньо-професійних програмах підвищення кваліфікації, інтегрується в навчальні курси кафедри, слугує науково-методичним підґрунтям для подальших досліджень та розвитку інноваційних освітніх практик. Вона також сприяє підвищенню наукового потенціалу кафедри, посиленню її ролі у формуванні сучасного освітнього середовища та забезпеченню якості освіти.

Загалом підготовка наукової продукції за результатами виконання НДР кафедри засвідчує системний характер науково-дослідної діяльності колективу,

її відповідність пріоритетним напрямам розвитку освіти та орієнтацію на поєднання наукових результатів із практичними потребами освітньої галузі.

Зазначені фактори спричиняють подальшого розроблення, експериментальної перевірки і впровадженню комплексної системи короткострокового прогнозування попиту на професії, компетентності, кваліфікації, сфери діяльності на регіональному і локальному ринках праці з метою подальшої її імплементації в підготовку конкурентоздатного фахівців в умовах повоєнного відновлення. Це і буде здійснено на третьому етапі виконання науково-дослідної роботи.

На основі результатів виконання НДР розроблено та надруковано:

Наукові публікації у наукометричних виданнях: 2

Наукові публікації у фахових виданнях: 10

Монографії: 4

Матеріали науково-практичних конференцій і семінарів: 53 (з них: міжнародних конференцій: 27)

Навчальні посібники, підручники: 14

Електронні навчальні курси: 28

Плани та освітні програми: 4

Виробничо-практична продукція – 3

Робочі програми та силабуси: 65

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА.....	9
1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ДІЯЛЬНОСТІ УСТАНОВИ.....	10
2. АКТУАЛЬНІСТЬ НАУКОВО-ДОСЛІДНОЇ РОБОТИ.....	11
3. МОДЕЛЮВАННЯ ТА УПРАВЛІННЯ СТРУКТУРНИМИ ДИСБАЛАНСАМИ НА РИНКУ ПРАЦІ, ЩО БАЗУЄТЬСЯ НА СПОСТЕРЕЖЕННІ ЗА ТРЕНДАМИ.....	16
4. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ВНУТРІШНЬОГО МОНІТОРИНГУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ ТА НАДАННЯ ЯКОСТІ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ У 2025 РОЦІ	30
5. ПРОГРАМИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЛЯ РОЗВИТКУ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ПЕДАГОГІВ.....	42
6. АНАЛІЗ РИНКУ ПРАЦІ ТА СТРАТЕГІЧНІ ПОТРЕБИ В ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНИХ ФАХІВЦЯХ ІЗ ВИЩОЮ ОСВІТОЮ.....	72
7. АНАЛІЗ РИНКУ ПРАЦІ: НАЦІОНАЛЬНИЙ, РЕГІОНАЛЬНИЙ ТА ЛОКАЛЬНИЙ ВИМІРИ.....	89
8. РЕЗУЛЬТАТИ НАУКОВО-ДОСЛІДНОЇ РОБОТИ ЗА ЗВІТНИЙ ПЕРІОД.....	108
ВИСНОВКИ.....	113
СПИСОК ОСНОВНИХ НАУКОВИХ ПРАЦЬ КАФЕДРИ ПЕДАГОГІКИ, ПСИХОЛОГІЇ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ ЗА 2025 РІК..	126

ПЕРЕДМОВА

Науково-дослідна робота на тему: «Психолого-педагогічні чинники розвитку компетенцій і навичок фахівців у комплексній системі короткострокового прогнозування попиту на професії в умовах повоєнного відновлення України» виконується науково-педагогічними працівниками кафедри педагогіки, психології та менеджменту (ПП та М) Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» (БІНПО УМО) у межах загальної теми НДР БІНПО «Трендвотчінг ринку праці в системі підготовки і підвищення кваліфікації фахівців в умовах повоєнного відновлення України»» (РК № 0122U202007).

Відповідно до календарного плану виконання науково-дослідної роботи у 2025 році колективом кафедри ПП та М здійснено:

- Досліджено особливості психологічної підтримки учасників освітнього процесу в умовах воєнного стану та їхній вплив на ефективність навчання.

- Перевірку ефективності розроблення двох короткотермінових освітньо-професійних програм підвищення кваліфікації для короткотермінових курсів, які орієнтовані на розвиток психологічної готовності до професійної взаємодії та педагогічного супроводу здобувачів освіти.

- Проведено оцінку ефективності реалізації короткотермінових програм підвищення кваліфікації за результатами апробації.

- Обґрунтування актуальних та затребуваних тем для змістового наповнення курсів підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

- Підготовлено наукову продукцію за результатами виконання НДР кафедри.

- Проведено науково-організаційні заходи за темою НДР.

1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ДІЯЛЬНОСТІ УСТАНОВИ

Кафедра виконує науково-дослідну роботу на тему: «Психолого-педагогічні чинники розвитку компетенцій і навичок фахівців у комплексній системі короткострокового прогнозування попиту на професії в умовах повоєнного відновлення України» у межах загальної теми НДР БІНПО «Трендвотчінг ринку праці в системі підготовки і підвищення кваліфікації фахівців в умовах повоєнного відновлення України» (РК № 0122U202007), яка затверджена протоколом Вченої ради ДЗВО «Університет менеджменту освіти» № 12 Вченої ради ДЗВО «Університет менеджменту освіти» Національної академії педагогічних наук України від 21 грудня 2022 р. та протоколом № 10 засідання Вченої ради Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» Національної академії педагогічних наук України від 21 грудня 2022 р.

До виконання НДР залучено 7 науково-педагогічних працівників кафедри, з яких 5 є докторами наук, 1 – кандидат наук, 1 старший викладач та 1 викладач без наукового ступеня.

2. АКТУАЛЬНІСТЬ НАУКОВО-ДОСЛІДНОЇ РОБОТИ

Повномасштабна війна суттєво трансформувала соціально-економічні процеси в Україні, актуалізувавши проблему забезпечення національної економіки трудовими ресурсами та адаптації сфери зайнятості до умов воєнного стану. Тривала збройна агресія впливає не лише на загальні параметри економічної активності, а й на структуру та механізми функціонування ринку праці, посилюючи потребу в науково обґрунтованих підходах до формування, відтворення та ефективного використання робочої сили.

Ще до початку повномасштабного вторгнення український ринок праці характеризувався наявністю системних структурних дисбалансів, що проявлялися у невідповідності між професійно-кваліфікаційною структурою робочої сили та потребами економіки, демографічному скороченні трудового потенціалу, а також територіальній асиметрії попиту і пропозиції праці. У воєнних умовах зазначені проблеми не лише збереглися, а й істотно загострилися, що сприяло посиленню дезінтеграційних процесів на ринку праці.

Вагомим чинником поглиблення дисбалансів стала недостатня привабливість інженерно-технічних спеціальностей і професійної (професійно-технічної) освіти серед потенційних працівників, що негативно позначається на інвестиційній привабливості країни та зумовлює дефіцит молодих кваліфікованих кадрів у промисловому секторі. Упродовж останнього десятиліття для України були характерними високі масштаби трудової міграції, значна диференціація рівнів оплати праці, що стимулювала відтік кваліфікованих фахівців і зниження попиту на підготовку за робітничими професіями, а також низька якість робочих місць, яка спричиняла підвищену плинність робочої сили.

Додатковим чинником дестабілізації ринку праці стали тривалі строки набуття спеціальних професійних компетентностей, що ускладнює оперативне реагування системи професійної освіти на потреби роботодавців. Сукупний вплив зазначених тенденцій формує стійкий дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили, що неодноразово фіксувалося в попередніх наукових дослідженнях і набуло особливої гостроти в умовах воєнного стану.

За цих обставин особливої наукової та практичної значущості набуває дослідження механізмів адаптації ринку праці та системи професійної (професійно-технічної) освіти до викликів воєнного часу, а також визначення пріоритетних напрямів підготовки й перепідготовки кадрів з урахуванням актуальних потреб економіки та регіональної специфіки.

Воєнні дії виступили потужним каталізатором поглиблення структурних диспропорцій на ринку праці та зумовили докорінну зміну умов і принципів його функціонування, перевівши його в режим підвищеної невизначеності й ризиків. Руйнування та пошкодження виробничих потужностей і критичної інфраструктури, а також порушення логістичних і торговельних ланцюгів призвели до скорочення виробничої діяльності підприємств, що, своєю чергою, зменшило попит на робочу силу та спричинило масову втрату робочих місць.

Зазначені процеси істотно послабили потенціал ринку праці, обмеживши можливості працевлаштування для значної частини населення. У результаті макроекономічної нестабільності спостерігається ланцюгова реакція негативних наслідків: скорочення рівня зайнятості трансформується у зростання безробіття, погіршення якісних характеристик робочої сили та зниження мотивації до професійного розвитку, що в сукупності посилює соціальну напруженість і дестабілізує баланс попиту й пропозиції на ринку праці.

Сучасні зовнішні загрози та внутрішні виклики, зумовлені воєнними діями, спричиняють глибокі трансформації соціально-економічних процесів і безпосередньо впливають на стан економічної безпеки держави. Сукупність факторів, що визначають її рівень, зазнає істотних змін як за структурою, так і за відносною значущістю окремих складових, що, своєю чергою, формує нові закономірності взаємодії між ринком праці, системою зайнятості та кадровим потенціалом економіки.

Вплив зазначених загроз має не лише короткостроковий, а й довгостроковий характер, оскільки наслідки війни проявляються у стійкому скороченні та деформації трудового потенціалу країни. У результаті воєнних дій Україна втрачає не лише наявні трудові ресурси, необхідні для забезпечення функціонування економіки в поточному періоді, але й значну частину майбутнього кадрового резерву внаслідок загибелі населення та вимушеної міграції молоді допрацездатного й молодого працездатного віку. Це істотно ускладнює процеси відновлення ринку праці, знижує можливості відтворення людського капіталу та посилює загрози економічній безпеці в середньо- та довгостроковій перспективі.

Негативні тенденції на ринку праці, що сформувалися ще в довоєнний період, під час війни значно посилилися, створюючи нові ризики для економічної безпеки держави. Зокрема, дефіцит кваліфікованих трудових ресурсів зумовлює необхідність додаткових бюджетних витрат на відновлення та зміцнення кадрового потенціалу у ключових секторах економіки, компенсаційні виплати підприємцям і працівникам у разі тимчасового призупинення виробничої та освітньої діяльності через воєнні загрози. Ці процеси не лише збільшують фінансове навантаження на державу, а й підвищують важливість ефективного планування системи професійної підготовки та перепідготовки кадрів для стабілізації ринку праці та забезпечення середньо- та довгострокової економічної безпеки.

В аналізі економічної діяльності країни слід виділити низку негативних тенденцій, які посилюють дисбаланси на ринку праці та впливають на рівень економічної безпеки. Зокрема, спостерігається формування стійких диспропорцій у розміщенні виробничих ресурсів, що зумовлює нерівномірний розвиток регіонів і нерівномірне задоволення потреб у кадрах. Одночасно посилюється дисбаланс між обсягами виробництва та реалізації продукції, що знижує ефективність використання трудового потенціалу та матеріальних ресурсів. Порушення традиційних механізмів економічної діяльності, викликане воєнними та соціально-економічними чинниками, повинно враховуватися при формуванні та оцінюванні Індексу економічної безпеки, оскільки воно

безпосередньо впливає на стійкість ринку праці та здатність економіки до відновлення.

Формування стійкого структурного безробіття в умовах воєнного часу створює новий тип довгострокової загрози економічній безпеці України. Зниження рівня зайнятості та погіршення умов життя працездатного населення демотивує його виробничу активність, що призводить до погіршення якості трудових ресурсів і безпосередньо впливає на макроекономічні показники країни.

Наявні виклики, спричинені дефіцитом кваліфікованих кадрів, тривалим зниженням якості кадрового потенціалу та деформацією ринку праці, вимагають детального наукового аналізу. Це необхідно для розробки ефективних заходів щодо стабілізації ринку праці, підвищення якості професійної підготовки та забезпечення середньо- і довгострокової економічної безпеки держави.

У науковій літературі спостерігається певна розбіжність у підходах до визначення складових економічної безпеки, хоча більшість дослідників погоджуються, що оцінювати її слід не лише з точки зору економічних показників, а й із врахуванням супутніх соціальних та демографічних процесів. Такі різні підходи пояснюються складністю структури економічної безпеки як системи взаємопов'язаних елементів, взаємодію яких важко формалізувати в єдиній моделі. У цьому контексті все більше науковців підкреслюють значення ринку праці як ключової складової економічної та соціальної безпеки, оскільки його стан безпосередньо впливає на якість кадрового потенціалу, рівень зайнятості, соціальну стабільність і стійкість економіки в умовах воєнних та кризових факторів.

У наукових працях існує певна розбіжність щодо сутності термінологічного визначення «ринку праці». Сучасні дослідники відходять від вузького розуміння цього поняття лише як балансу попиту та пропозиції робочої сили та процесу їх взаємодії. У більш широкому науковому контексті під ринком праці почали розуміти комплекс ринкових відносин у сфері праці, що охоплює організаційні, економічні та соціальні аспекти зайнятості. Таке широке тлумачення дозволяє враховувати не лише кількісні показники попиту і пропозиції кадрів, а й якість трудових ресурсів, динаміку професійного розвитку та ефективність функціонування системи зайнятості, що має особливе значення для оцінки стану ринку праці в умовах воєнних та кризових факторів.

У деяких наукових працях підкреслюється наявність прямого зв'язку між безпекою ринку праці та станом економічної, а в окремих випадках – і національної безпеки. При цьому виділяються специфічні фактори, що істотно впливають на економічну безпеку країни, зокрема: тіньова зайнятість, масштабна міграція населення, дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили, скорочення чисельності економічно активного населення, що призводить до зниження рівня доданої вартості, а також зростання безробіття. Наслідком цих процесів є не лише погіршення економічних показників, а й зниження попиту на продукцію та послуги, що ускладнює стабілізацію ринку праці та підвищує ризики для економічної безпеки держави в цілому.

Ці фактори безсумнівно впливають на рівень економічної безпеки та, відповідно, можуть виступати індикаторами при формуванні Індексу економічної безпеки, що передбачено Методичними рекомендаціями профільного міністерства. Водночас у наукових дослідженнях більшість загроз ринку праці оцінюється переважно якісно, на основі експертних припущень, без кількісного визначення їхнього впливу на економічну безпеку.

До якісного аналізу проблеми також належить використання експертних оцінок щодо впливу окремих факторів ринку праці, таких як кваліфікаційна структура трудових ресурсів, рівень безробіття та інші, на стан економічної безпеки. Проте застосування такого підходу обмежує можливості комплексної оцінки безпеки ринку праці, знижує точність прогнозів та актуальність аналітичних висновків, особливо в умовах воєнного стану та швидко змінних економічних умов.

Якісний підхід до оцінки впливу стану ринку праці на економічну безпеку має певні обмеження, оскільки не враховує фактори, які знижують або нейтралізують загрози, якщо вони не були включені до оцінюваних показників. Так, наприклад, зниження ділової активності низки підприємств унаслідок військових дій, яке, справедливо, розглядається як загроза економічній безпеці через ризик втрати робочих місць, слід аналізувати у поєднанні з темпами втрати трудових ресурсів країни. Це підкреслює необхідність комплексного підходу до оцінки загроз ринку праці та їхнього впливу на економічну безпеку.

На відміну від підходів, що базуються на оцінці окремих показників стану ринку праці, формування спеціальної складової, яка об'єднує ключові фактори ризику та компенсуючі чинники, дозволяє більш адекватно відобразити реальний вплив ринку праці на економічну безпеку та підвищує актуальність і наукову обґрунтованість проведеного аналізу.

У сучасних наукових дослідженнях для оцінки впливу ризиків ринку праці на рівень економічної безпеки пропонується використовувати індикативні показники, які опосередковано відображають загрози для ринку праці та економічної стабільності. До таких показників належать, зокрема, Показник порівняльної платоспроможності населення, який сигналізує про потенційно неадекватний рівень оплати праці, рівень безробіття, обсяги зовнішньої міграції та інші соціально-економічні процеси.

Проте такий підхід, що базується на оцінці впливу окремих показників, має обмежену аналітичну цінність, оскільки не дозволяє комплексно врахувати взаємодію факторів ринку праці та їхній спільний вплив на економічну безпеку. Як наслідок, релевантність висновків щодо впливу ринку праці на рівень економічної безпеки може бути зниженою, що підкреслює необхідність формування більш інтегрованих і системних методів оцінки, здатних враховувати як загрози, так і компенсуючі чинники.

Ринок праці України зазнає значних трансформацій під впливом воєнних дій та наявних структурних дисбалансів. Руїнування виробничих потужностей, порушення логістичних ланцюгів та скорочення економічно активного населення спричиняють зниження рівня зайнятості, погіршення якості трудових ресурсів та загострення соціальної напруженості. Дефіцит кваліфікованих кадрів

і низька привабливість професійної та професійно-технічної освіти додатково поглиблюють дисбаланси ринку праці, створюючи довгострокові загрози для економічної безпеки держави, особливо через втрату трудового потенціалу молоді працездатного віку.

Стан ринку праці є ключовим елементом економічної безпеки, оскільки його дисбаланси безпосередньо впливають на макроекономічні показники, рівень доданої вартості, попит на продукцію та послуги, а також на соціальну стабільність. Структурне безробіття, тіньова зайнятість та невідповідність попиту і пропозиції робочої сили знижують ефективність використання трудового потенціалу та підвищують ризики економічної нестабільності. Сучасні методи оцінки впливу ринку праці на економічну безпеку, що базуються на окремих показниках або експертних оцінках, не дозволяють комплексно врахувати взаємодію факторів ризику та компенсуючих механізмів, що знижує точність прогнозів і актуальність висновків.

Для підвищення ефективності аналізу та стабілізації ринку праці доцільно впроваджувати комплексний підхід, який об'єднує ключові показники попиту та пропозиції робочої сили, рівень кваліфікації трудових ресурсів, темпи втрати трудового потенціалу та соціальні фактори, включаючи міграцію, безробіття та тіньову зайнятість. Значну роль у стабілізації ринку праці може відігравати професійна та професійно-технічна освіта, зокрема через короткотермінові програми підвищення кваліфікації педагогів і робітників, що дозволяє оперативно реагувати на зміни потреб економіки.

Водночас необхідно розробляти інтегровані індикатори економічної безпеки, які враховують економічні показники, стан ринку праці, кадровий потенціал та соціальні чинники. Такий підхід дозволить точніше оцінювати ризики та планувати ефективні заходи державного управління. Систематичне моніторування стану ринку праці, включаючи якість трудових ресурсів, динаміку професійного розвитку та рівень зайнятості населення, стане важливим інструментом для своєчасного коригування політики зайнятості та професійної підготовки.

3. МОДЕЛЮВАННЯ ТА УПРАВЛІННЯ СТРУКТУРНИМИ ДИСБАЛАНСАМИ НА РИНКУ ПРАЦІ, ЩО БАЗУЄТЬСЯ НА СПОСТЕРЕЖЕННІ ЗА ТРЕНДАМИ

Сьогодні фактором, який поглиблює кризу в економіці країни, є розбалансованість ринку праці. Причини такого стану склалися і до початку військових дій в Україні. Наслідки вказаного стану ринку праці матимуть пролонгований характер також на післявоєнний період.

Оцінка гнучкості та адаптивності ринку праці за посталих викликів ускладнюється не лише нестачею статистичної інформації а і рівнем невизначеності, який обумовлює значні розбіжності прогнозів за використання інструменту трендвотчінгу. Складності викликає і те, що використання традиційних методів трендвотчінгу є обмеженим внаслідок перманентного зламу функціональних залежностей трендів основних параметрів ринку праці.

В той же час життєздатність економіки України в значній мірі залежить від наявності людського капіталу і спроможності його ефективно нарощувати та використовувати. Тому і інституційні структури, і бізнес потребують своєчасного виявлення асиметрії чинників ринку праці, які провокують загрозу кадрового голоду. Це збільшує і вагомість релевантного трендвотчінгу стану ринку, його перманентного моніторингу і оцінки.

Вказане обумовлює потребу розробки математичних моделей не лише для обґрунтованого використання інструменту трендвотчінгу, а і отримання релевантних результатів за його застосування, які забезпечать можливість формування надійних прогнозів, випереджаючого виявлення загроз нестачі робочої сили та запровадження заходів для зменшення впливу цих загроз на економіку України.

Інструменти трендвотчінгу широко застосовуються науковцями для оцінки ринків праці в світовому і національному вимірах та виявлення впливів змін на всіх суб'єктів економічної діяльності (Jagannathan та ін., 2019; Demydov та ін., 2024; Zayed та ін., 2022).

Також проблематика забезпечення післявоєнного відновлення України кадровими ресурсами знайшла своє відображення в значній кількості наукових праць (Stepura та ін., 2022; Shvets та ін., 2024).

Але застосування науковцями підходів якісного аналізу (Ivanova та ін., 2025) та порівняння трендів ринку праці України з тенденціями, притаманними світовому ринку праці та країнам з розвиненою економікою (Sanduheі та ін., 2025), не завжди виправдовує себе в Україні.

Також не зовсім співпадає з українськими реаліями застосування трендвотчінгу як інструменту врегулювання проблеми зайнятості за використання підходу еластичного безробіття (Créchet, 2023). Вказане обумовлено ти, що в Україні є майже невідчутним фактор розміру виплат при звільненні, мобільність робочої сили зменшуються фактором географічної прив'язки шукачів роботи до регіону розташування їх нерухомості і наявне поступове зменшення стимуляційного характеру заробітної плати, що

протиричить основним припущенням підходу еластичного безробіття (Créchet, 2023).

В той же час за визначення вагомості для ринку праці повоєнної України чинника міграції і виявлення стимулів повернення вимушених переселенців (Bazaluk та ін., 2024) навіть оцінка впливу строку подовження війни на зменшення ймовірної кількості повернень мігрантів характеризується значним рівнем невизначеності. Цю невизначеність пропонується враховувати за спеціалізованого методу порівняння фрикційних ринків праці та використання моделі Даймонда-Мортенсена-Піссарідеса (Poschke, 2025). Але проблемою для використання такого підходу є не гладкий та багато параметричний характер трендів основних показників українського ринку праці.

Дослідники впроваджують різні математичні моделі для виявлення тенденцій і прогнозування розвитку ринку праці і його впливу на соціально-економічні процеси в державі. Але використання цих моделей не завжди доцільно в Україні. Зокрема використання методів диференційного аналізу при формуванні математичних моделей (Вуіак та ін. (2023) зменшує надійність прогнозів через негладкий характер зміни функцій який використовують основні параметри ринку праці. Наведені в статті Вуіак та ін. (2023) прогнози соціально-економічної диференціації суспільства також не враховують, що основним гравцем на ринку праці стає не працедавець а робітник.

Класична модель кривої Беверіджа (Michaillat та ін., 2021) в українських реаліях дозволяє встановити минулі тренди безробіття і пропозицій вакансій але за різкої зміни основних показників ця модель не спроможна з достатнім рівнем релевантності визначити як функціонуватиме надалі український ринок праці.

Це також стосується оцінки ринку праці за методом Baseline results, оскільки цей метод вказує лише на однокрокову відмінність від базового рівня (Pham та ін., 2023), що за динамічної зміни показників українського ринку праці є недостатнім.

Більш доцільним є використання кореляційного аналізу для виявлення рівня зв'язку загальноекономічних чинників та факторів, які впливають на ринок праці (Hann та ін. 2021). Зміна тенденції у кореляційному зв'язку за часовим рядом дозволяє вказати на зменшення чи збільшення дисбалансу показників. Оцінювання змін надходження прибутків за окремими локаціями дозволяє прогнозувати перетікання робочої сили від регіону до регіон (Hann та ін., 2021). Але застосування цього методу є звуженим для широкого кола трендів українського ринку праці

Огляд літературних джерел вказав, що особливості функціонування українського ринку праці потребують запровадження нових математичних підходів для релевантної оцінки трендів, виявлення напрямів дисбалансу ринку праці та прогнозування негативних наслідків вказаного дисбалансу і розроблення на цій основі пропозицій щодо нейтралізації зазначених негативних впливів.

Метою дослідження було розроблення нових математичних інструментів трендвотчінгу, адаптованих до умов України та їх використання для оцінювання та прогнозу показників ринку праці.

Це обумовило постановку і вирішення наступних завдань: виявлення особливостей зміни показників ринку праці і їх впливу на релевантність традиційних методів моделювання вказаного ринку, впливу невизначеності на релевантність результатів трендотчітінгу, прогнозу факторів впливу на ринок праці.

Дослідження спиралося на використання математичних методів аналізу. Так, застосування методу статистичного дозволило виявити тенденцію зростання відмінностей середніх заробітних плат за галузями (Рис. 1).

Для цього використовувалась наступна функція:

$$\eta = \frac{\sqrt{\frac{\sum(a - a_{\text{ind av}})^2}{n}}}{a_{\text{econ av}}} \quad (1)$$

де η - відношення стандартного відхилення показника a до до середнього значення заробітної плати по економіці; a – середньомісячна заробітна плата за галуззю, $a_{\text{ind av}}$ – середнє значення вказаного показника за вибіркою розмірністю $n = 16$, $a_{\text{econ av}}$ – середнє значення вказаного показника по економіці.

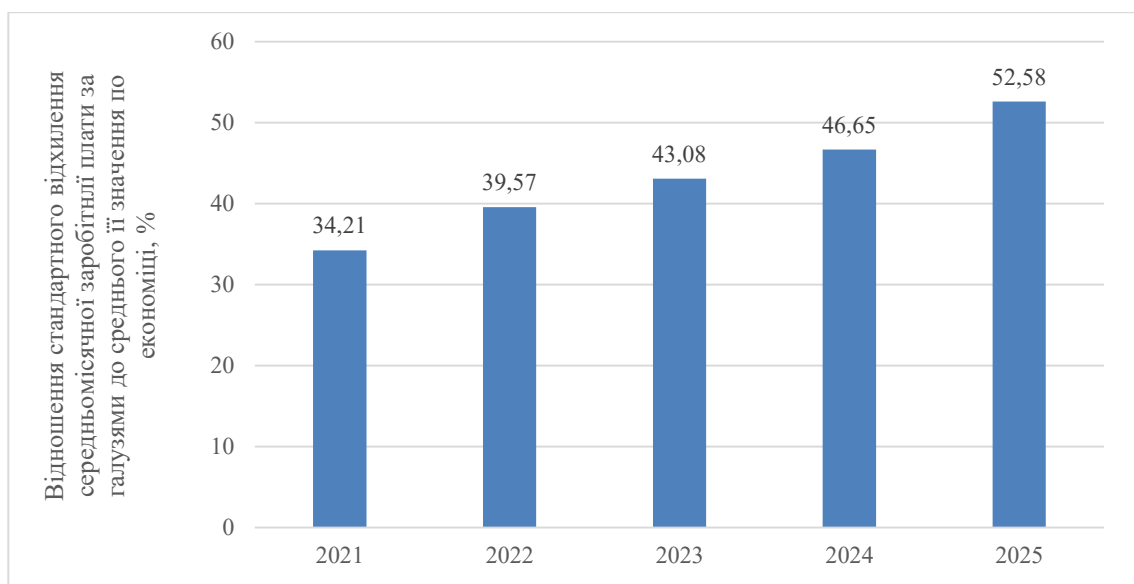


Рис. 1. Відношення стандартного відхилення середньомісячної заробітної плати за галузями до середнього її значення по економіці, %

Джерело: на основі даних State Statistics Service of Ukraine (2025)

Встановлено, що функцію, визначену рівнянням (1) можна описати лінійним трендом:

$$\eta = 4,382a + 30,072 \quad (2)$$

Це дозволило встановити, що значення вказаної функції у 2025-ому р. буде перевершувати її значення у 2021-ому р. в 1,53 рази.

Тангенс кута нахилу лінійного тренду, який саме і визначає динаміку зміни вказаного показника ϵ , як видно з рівняння 2, вагомим, що вказує на тенденцію

збільшення розбіжностей кадрового голоду за галузями на найближчі роки. Це також обумовлює перетік працездатного населення між галузями. Метод аналізу даних дозволив виявити галузі, де інструмент збільшення заробітної плати використовується для зменшення відтоку працівників найбільше. Це, за спадання показників, авіаційний транспорт, сільське господарство, будівництво, інформація та телекомунікації.

Математичне моделювання прогнозів ринку праці є значно ускладненим за наявності значного рівня невизначеності основних параметрів. Тому, за використання векторного аналізу, пропонується метод виокремлення у загальному просторі A підпростору невизначених векторів A_{unc} який полягає в наступному.

Оскільки підпростори вирогідностних A_{prob} , нечітких A_{fuz} та детермінованих A_{det} векторних параметрів є частиною простору A то, відповідно, їх вектори $(\bar{e}_1, \bar{e}_2, \dots, \bar{e}_k)$ утворюють систему, яка за доповнення її функціями $(f_{k+1}^{prob}, f_p^{prob}, \mu_{k+1}^{fuz}, \mu_s^{fuz}, \varphi_{k+1}^{det}, \varphi_z^{det})$ утворює довільний базис, який дорівнюватиме базисам A_{prob} , A_{fuz} та A_{det} .

Тоді розмірність (N) простору їх перетину буде визначатися як:

$$N = p + s + z - k \quad (3)$$

де p, s, z – відповідно розмірності підпросторів $A_{prob}, A_{fuz}, A_{det}$ а k – розмірність їх недоповненого спільного базису.

Вектори $(\bar{e}_1, \bar{e}_2, \dots, \bar{e}_k)$, як відомо, можна розглядати як матриці параметрів, що є складовими цих векторів. Якщо за перетворення формується гіперкуб розміром $p + s + z$ то невизначеність неістотна чи відсутня, якщо ні, то розмірність ядра $\dim(Ker A)$ буде дефектом перетворення A , а сума його рангу (Im) та дефекту (Ker) буде дорівнювати розмірності (n) простору A :

$$n = \dim(Im) + \dim(Ker) \quad (4)$$

В той же час різниця розмірності $A_{prob}, A_{fuz}, A_{det}$ з вказаною розмірністю простору A буде дорівнювати розмірності r підпростору невизначеності A_{unc} . В такому разі довільний вектор \bar{x} підпростору A_{unc} можна визначити як

$$\bar{x} = \alpha_1 \bar{x}_1 + \alpha_2 \bar{x}_2 + \dots + \alpha_r \bar{x}_r \quad (5)$$

Кожний наступний комплекс даних в рамках визначеної задачі можна розглядати як інваріантні представлення простору A за зміни матриць параметрів їх векторів. Це дозволяє уточнити $(\alpha_1, \alpha_2, \dots, \alpha_r)$ методом покрокового наближення за врахування власних значень перетворень λ .

Вказаний метод придатний для використання у трендвотчінгу, оскільки дисбаланс ринку праці можна розглядати як дефект ядра простору A в результаті векторного перетворення і моделювати сукупну дію векторів (тренд) таким чином, щоб за перетворення вказаний дефект було мінімізовано.

Точка зламу вектор-функції $y(t)$ в просторі A наявна якщо хоча б одна з її проєкцій на координатні площини має розбіжності лівої і правої похідної в цій точці. Тобто

$$\lim_{t \rightarrow t_0^-} y'(t) \neq \lim_{t \rightarrow t_0^+} y'(t) \quad (6)$$

Ознакою екстремуму вектор-функції $y(t)$ буде дорівнювання нулю другої хоча б однієї з похідних до її проєкцій на координатні площини.

Застосування цієї математичної моделі дозволило оцінити вплив основних факторів підвищення заробітної плати у наступний період часу (Рис. 2) і встановити, що основним фактором впливу в цей час буде тиск конкурентів. І цей фактор буде перевищувати другий за вагомістю - зростання доходів підприємства в 1,33-1,4 рази. Доведено, що невизначеність обумовлює розходження прогнозу до 20%.

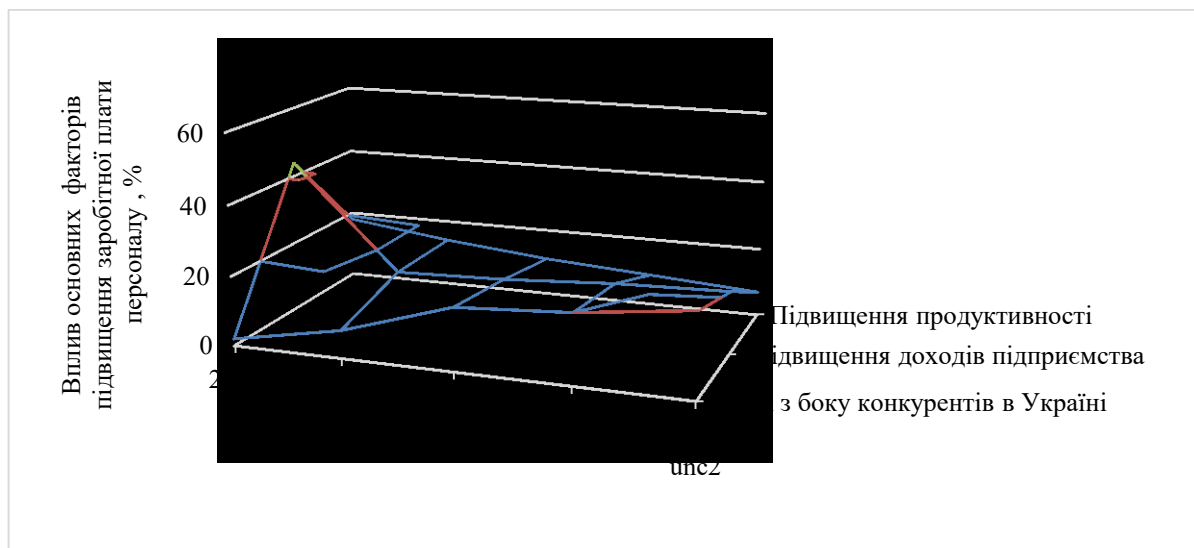


Рис.2. Вплив основних факторів, сприяючих підвищенню заробітної плати в цілому економіці, %

Джерело: на основі даних National Bank of Ukraine (2024)

Використання інструменту трендвотчінгу для ІТ-галузі, підтвердило, що рівень зарплат значно залежить від місця праці (див. Рис. 3). Встановлено, що зарплати в галузі ІТ-технологій є значно вищими за середній рівень по країні (див. Рис. 3) і хоча з часом відбувається їх зростання, переважно на їх рівень впливають кон'юнктура ринку та зміна курсу національної валюти, що є більш значимим для працівників, які зайняті рутинною працею (Рис. 3).

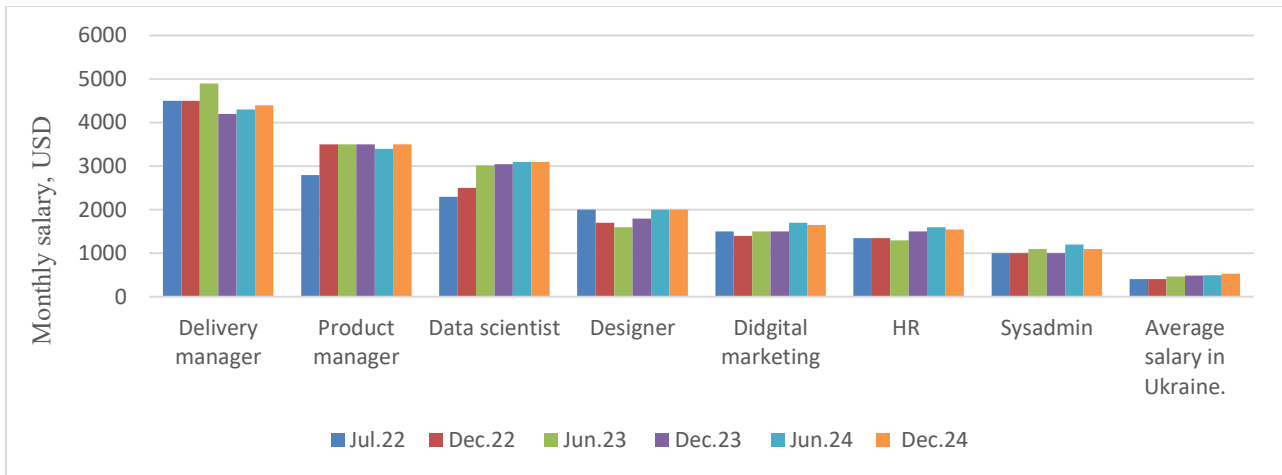


Рис. 3. Динаміка середньомісячних зарплат в ІТ та по економіці України (у розрізі категорій, дол. США).

Джерело: на основі даних Ippolitova (2024)

Вказане певною мірою полегшує прогноз зростання заробітних плат фахівцям сфери ІТ-технологій.

Результат прогнозу заробітних плат за категоріями фахівців на липень 2026-ого року представлено на Рис. 4. Прогнозні рівні Forecast 1 та Forecast 2 відповідають мінімальному та максимальному значенню невизначеності.

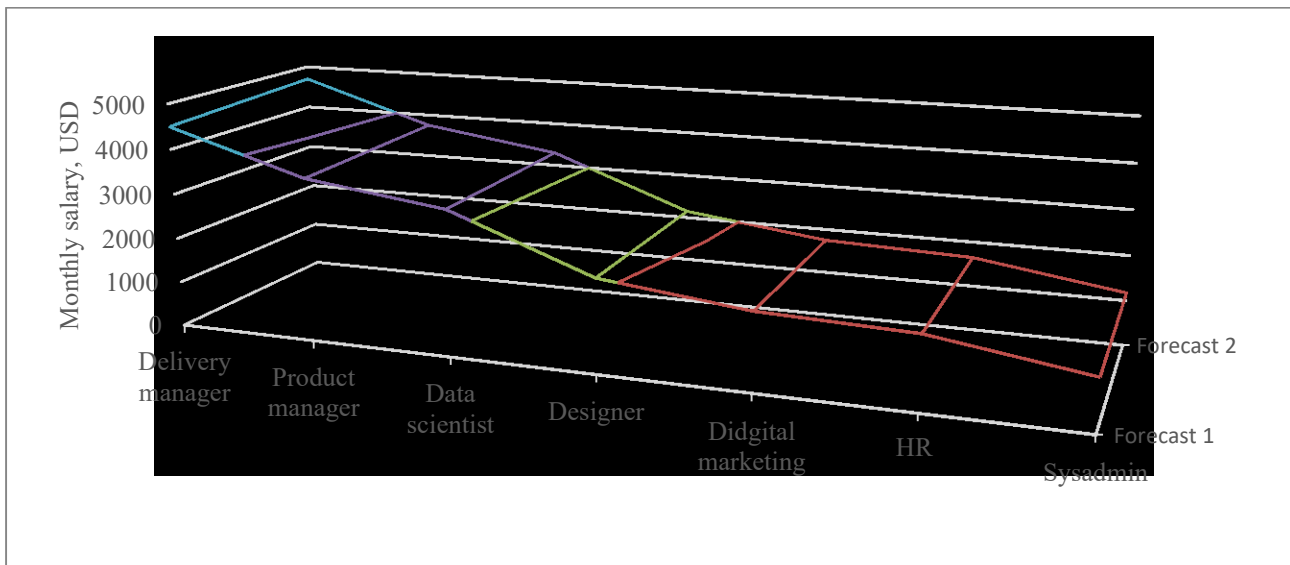


Рис. 4. Прогноз заробітних плат в ІТ-галузі за категоріями фахівців на липень 2026-ого року, \$

Джерело: розрахунки за використання даних Ippolitova (2024)

Розрахунками встановлено, що рівень невизначеності в цьому прогнозі не перевищує 5%. Але навіть такий рівень невизначеності впливає на релевантність результатів трендвотчінгу.

Врегулювання дисбалансів ринку праці є одним з інструментів забезпечення ефективності повоєнного відновлення країни. Це також формує серед інших задач трендвотчінгу необхідності допомогти уникнути значній турбулентності на ринку праці.

В науковій літературі звертається увага на розбіжності абсолютних чи відносних значень показників як ознаки дисбалансу ринку праці (Ivanova та ін., 2025) але часто осторонь аналізу залишається наявність розбіжності в темпах зміни основних факторів. Так, як зазначено вище, роботодавці змушені збільшувати заробітну плату працівникам для яких пред'являються вищі кваліфікаційні вимоги. Також встановлено, що темпи зростання заробітної плати є іноді вищими за темпи збільшення продуктивності праці, що, за поширення цієї практики може мати вкрай негативні наслідки. «Кваліфікаційні вимоги» розширюються сьогодні не лише на hard skills а і на soft skills. Особливого значення набувають soft skills у засвоєнні стандартів та норм ЄС та вільного володіння іноземними мовами (Federation of Employers of Ukraine, 2024). Динамічність зміни затребуваних ринком праці кваліфікацій також обумовлює орієнтацію на набуття персоналом крос-функціональних навичок. В той же час тенденція до збільшення пропозицій роботи з наростаючим рівнем заробітної плати вказує на злам в Україні політики дешевої робочої сили.

За використання інструменту трендвотчінгу встановлено, що дисбаланси ринку праці почали обумовлюватися не лише довгостроковою зміною основних факторів, а короткостроковою їх зміною. Значущим стає також різна направленість зміни короткострокових трендів попиту і пропозиції – свідченням чому є дані за січень 2024-ого року (Рис.5).



Рис. 5. Зміни в часі кількості вакансій і резюме шукачів роботи, од.
Джерело: на основі даних WORK.ua (2025).

Також, про важливість в трендвотчінгу оцінки темпів зміни основних показників ринку праці вказує виявлена значна різниця темпів кількості резюме і кількості вакансій - у 12,79 разів (див. Рис. 5). Це є свідченням значного компетентностного розриву у попиті і пропозиції робочої сили. Варто зважити, що за даними соціологічних опитувань лише 60% безробітних знаходяться в

активному пошуку роботи та менше 20% надсилали резюме чи зверталися до центрів зайнятості (Info Sapiens, 2025).

Швидку зміну напрямів векторів попиту-пропозиції підтверджують дані таблиці 1. В цій таблиці показано динаміку зміни показника нестачі кваліфікованих кадрів (ε) яка розраховувалася за формулою:

$$\varepsilon = \frac{(\varrho_{\text{vacancy}} - \varrho_{\text{job offer}})}{\varrho_{\text{job offer}}} * 100 \quad (7)$$

Це дозволяє виявити не лише дисбаланси попиту і пропозиції праці в критичних галузях інфраструктури, а і вказати на значні ризики нестабільності постачання ресурсів для громад внаслідок такого забезпечення кадрами життєво важливих галузей.

Таблиця 1. Зміни показника нестачі кваліфікованих кадрів для галузей критичної інфраструктури, %

Галузь	Дата			
	01.01.24	01.07.24	01.01.25	01.04.25
Виробництво електроенергії	28,30	57,47	39,47	80,28
Розподілення електроенергії	-23,66	8,45	-31,62	-20,90
Розподілення газоподіб. палива	-47,94	-0,27	0,59	18,53
Постачання пари, гарячої води та кондиц. повітря	18,79	-31,59	15,63	10,41

Джерело: на основі даних State Employment Center (2025).

Дані, наведені в таблиці 1, також вказують, що набування потенційним працівником необхідного кваліфікаційного рівня в короткий період появи вільного робочого місця є неможливим. Це покладає на роботодавця обов'язок системної підготовки і перепідготовки кадрів.

Висновок трендотчінгу за цими кількостями робочих місць і претендентів на них – розбіжності між ними будуть зростати не лише в найближчі періоди часу, а і значно посиляться в післявоєнний період, оскільки саме тоді на ринок вийде близько одного мільйону демобілізованих військовослужбовців. Зростання цих розбіжностей за наявних ознак дефіциту кадрів вказує на значні диспропорції за кваліфікаційними вимогами роботодавців та пропозицією ринку праці, які обумовлені не лише недостатнім рівнем адаптабельності шукачів роботи – оскільки лише 9% зареєстрованих безробітних бажали пройти професійне перенавчання (National Institute for Strategic Studies, 2024) але і міжрегіональними та структурними диспропорціями ринку праці.

Зокрема, дисбаланс ринку праці посилюють суттєві розбіжності між вимогами роботодавців до досвіду претендентів на високооплачувані робочі місця і наявністю цього досвіду. Так більшість роботодавців від претендентів на працю навіть т. зв. «початкового рівня» тепер вимагають 2-5 років досвіду, оскільки зростання складності роботи обумовлює необхідність досвіду. В той же час для набування цього досвіду претендент має влаштуватися на подібну роботу. Ця дихотомія формує менш перспективні траєкторії кар'єри, обумовлює необхідність влаштуватися на робочі місця, які не відповідають освіті претендентів тощо. Вказане потребує уваги до зайнятості молоді, оскільки зазначена дихотомія кардинальним чином зменшує мотивацію молодих людей до навчання. Виявлення цього тренду має бути врахованим, зокрема, за пропонування механізму стажування з наданням роботи після його успішного закінчення.

За певної тенденції відновлення кількості пропозицій праці у порівнянні з 2022-им роком, в розрізі регіонів є значні відмінності. Так, кількість робочих місць у Закарпатській області за порівняння з 2024-м роком зросла на 55%. В той же час в Одеській області цей показник є меншим за показник 2022-ого року на 41% (Site Work.ua, 2025). Це значною мірою буде обумовлювати різницю за регіонами у темпах повоєнного відновлення країни.

Також в Україні є значущим показник безробіття для людей з вищою освітою, який з 2018-ого року коливається в межах 8-9% від загальної кількості осіб з відповідним рівнем освіти (Razumkov Center, 2024). Це є більшим в 1,5 рази за показник країн ЄС. Вказане може бути обумовленим як напрямом освіти, який не відповідає потребам ринку, так і завищеними вимогами шукачів роботи до рівня оплати праці.

Наявна тенденція відтоку за кордон людських ресурсів з високим рівнем якості. Прикладом, зокрема є те, що Україна займають друге місце серед країн, які забезпечують торгові флоти країн ЄС людськими ресурсами. Лише за командним складом – більше 26000 громадян України є офіцерами торгових флотів країн ЄС (European Maritime Safety Agency, 2024).

Період війни та післявоєнного відновлення економіки характерний значним рівнем стресу персоналу - 78% працюючих, що більше європейського показника на 39,2%. До цього призводить не лише зростання ризиків, а і рівень невизначеності у майбутньому, знецінення професійних перспектив, посилення виробничого навантаження. Нерізестентність персоналу до стресу зменшує ефективність праці, обумовлює «вигоряння» персоналу. Це потребує впровадження компаніями менеджменту стресу.

Використання трендвотчінгу вказує на шляхи, які спроможні скорегувати післявоєнні дисбаланси ринку праці. Це:

- ширше залучення жінок за тими секторами ринку праці, де раніше віддавали перевагу чоловікам. Якщо ці робочі місця потребують фізичних зусиль, то це обумовлює необхідність їх автоматизації. Для залучення жінок до праці варто збільшити наймання працівників на тимчасові роботи та розширити використання гнучкого графіку роботи;

- забезпечення набування професійних навичок безпосередньо на робочих місцях;

- впровадження програм соціалізації та адаптації ветеранів війни, що підтверджують результати трендвотчінгу за аналізу даних (GRC.ua, 2025) у 2024-ому році до показника 2023-ого року на 79,17% зростає кількість компаній, які займаються реінтеграцією військових;

- повернення мігрантів. За даними соціологічних досліджень планують повернутися 63% вимушених переселенців. В той же час наявна тенденція адаптації українців до життя і праці за кордоном. Тому в післявоєнний період мають бути виділені ресурси на покращення якості життя українців, що включає не лише збільшення рівня середньої заробітної плати але і відбудову житла, забезпечення умов праці за європейськими стандартами, покращення медичного обслуговування, поліпшення інфраструктури тощо;

- повернення внутрішньо-переміщених осіб (ВПО) до категорії залученого до праці населення, оскільки за даними на 2024-ий рік офіційно залученими до праці були лише 38,1% від загальної кількості працездатних ВПО (Deutsche Welle, 2024);

- оскільки дисбаланси рівнів наданої і затребуваної ринком праці освіти характерні значними динамічними змінами то шляхом усунення вказаної проблеми є формування системи корпоративної освіти. Це вже усвідомлюють окремі виробничі структури - компанія «АрселорМіттал Кривий Ріг» подбала про отримання ліцензії на корпоративну освіту за 350 професіями (ArcelorMittal, 2025);

- за значної кількості постраждалих внаслідок війни має бути збільшена увага до гнучких підходів щодо інклюзивної праці. Так, як вказують результати трендвотчінгу за аналізу даних (GRC.ua, 2025) кількість компаній, які надають роботу персоналу з інвалідністю у 2024-ому році до показника 2023-ого року зростає на 11,1%. Також а цей період на 37% скоротилася кількість компаній які не приділяють уваги інклюзивності та безбар'єрності праці.

- збільшення віку економічно активної частини населення. Результати трендвотчінгу вказали, що кількість компаній які виключають можливість залучення працівників віком за 50 років у 2024-ому році до показника 2023-ого року скоротилася до 18%;

- впровадження гібридних форм праці, орієнтація на набуття персоналом крос-функціональних навичок компенсування витрат на набування професійних компетенцій і навичок претендентами на робочі місця. Компенсація витрат на навчання – це також метод тривалого залучення якісного працівника до роботи на одному підприємстві (компанії). В той же час вже сьогодні наявна тенденція до перманентного навчання та зміни спеціалізації. Ця тенденція виразним чином проявляється в надсучасних секторах ринку праці, насамперед в ІТ, де найбільш відчутний швидкий темп оновлення технологій. Результати трендвотчінгу за аналізу даних (WORK.ua,

2025) вказують, що третина працівників спрямована на зміну компанії протягом двох років, а ще 42% розглядають цю можливість.

В той же час довготривала дія негативних факторів на ринок праці призвела до наслідків які не можливо швидко нейтралізувати і які будуть впливати на стан ринку праці в повоєнний період:

- посилення асиметрії чинників ринку праці;
- звуження поля прикладання праці внаслідок обмеження темпів росту економіки та збільшення конкуренції на ринку праці, через несталість виробничих ланцюгів та внаслідок демобілізації значної кількості військовослужбовців в короткий час;
- незначні темпи збільшення кількості якісних місць праці;
- внаслідок руйнування виробничих ланцюгів формування довготривалого структурного безробіття;
- зменшення ефективності традиційних мотиваційних та стимулюючих факторів;
- низька трудова мобільність працездатного населення;
- зміна гендерної та вікової структури працездатного населення;
- посилення значення інфорсменту у відношеннях працедавець-працівник.

Таким чином, дисбаланси ринку праці впливають на широко коло макроекономічних показників країни. Так, в процесі дослідження виявлено, що коефіцієнт кореляції Індексу фінансового стресу з кількістю зайнятого населення складає значиму від'ємну величину (- 0,7572).

Виявлено тренд зміни відношення стандартного відхилення середньомісячної заробітної плати за галузями до середнього її значення по економіці та вказано рівняння, яким апроксимується цей тренд. Вказано, що прогноз розбіжності середньомісячної заробітної плати за галузями зростає рік від року і 2025-ого року буде більшим за показник 2021-ого року в 1,53 рази. Значний тангенс кута нахилу лінійного тренду (4,382) вказує на тенденцію збільшення розбіжностей кадрового голоду за галузями і в післявоєнний період. Зазначено, що вагомою ознакою дисбалансу ринку праці є також різниця темпів зміни його показників. Встановлено, що значення коефіцієнту кореляції кількостей вакансій і резюме є вагомим (0,7679), і в той же час, темпи їх зміни цих показників різняться. Темп зміни кількості резюме є у 12,79 разів меншим за темп зміни кількості вакансій. Це посилюватиме дисбаланс попиту-пропозиції, що потребуватиме вагомих заходів для усунення цієї проблеми.

Ознаками дисбалансу ринку праці також є те, що не тільки величина (в 2 і більше рази) а і напрями векторів попиту-пропозиції змінюються за квартал навіть в критичних галузях інфраструктури. Збільшення попиту на кваліфіковані кадри в короткий термін часу покладає на роботодавця обов'язок системної підготовки і перепідготовки кадрів. Також вказано, що за зростання конкуренції за кваліфіковані кадри роботодавці йдуть шляхом збільшення заробітної плати певним категоріям персоналу темпами, які перевищують темпи нарощування продуктивності праці. Це є фактором, який

може спровокувати кризу на ринку праці. Виявлено галузі, де інструмент збільшення заробітної плати використовується для зменшення відтоку працівників найбільше: авіаційний транспорт, сільське господарство, будівництво, інформація та телекомунікації. Прогнозування впливу основних факторів, сприяючих підвищенню заробітної плати в цілому по економіці та заробітних плат в ІТ-галузі вказало, що вплив невизначеності є вагомим – від 5% до 20%. В той же час тренд до збільшення пропозицій роботи з наростаючим рівнем заробітної плати вказує на тенденцію відмови в Україні від політики дешевої робочої сили.

На українському ринку праці поширюється тенденція додавати до кваліфікаційних вимог не лише hard а і soft skills, зокрема, відповідальність (92,3%), стресостійкість (77,6%), спроможність працювати в команді (72,4%), уважність (56,5%), спроможність до перманентного навчання (40,7%) тощо. Динамічність зміни затребуваних ринком праці кваліфікацій також *обумовлює* орієнтацію на набуття персоналом крос-функціональних навичок.

Визначені шляхи, які спроможні скорегувати післявоєнні дисбаланси ринку праці і, в той же час, вказані наслідки довготривалої дії негативних факторів на ринок праці, які не можливо швидко нейтралізувати і які будуть впливати на стан ринку праці в повоєнний період.

Список використаних джерел

1. ArcelorMittal. (2025). *Metallurg Newspaper. School season without breaks for holidays*. <https://metallurg.online/novyny/navchalnyy-sezon-bez-pererv-na-kanikuly>
2. Bazaluk, O., Rahman, M. A., Zayed, N. M., Faisal-E-Alam, M., Nitsenko, V., & Kucher, L. (2024). Crowdsourcing review: the crowd workers' perspective. *Journal of Industrial and Business Economics*. 51, 647–666. <https://doi.org/10.1007/s40812-023-00295-9>
3. Buiak, L., Hryhorkiv, M., Hryhorkiv, V., Bashutska, O., & Pryshliak, K. (2023). Computer Modeling of the Economy Dynamics of Ukraine, Taking into Account the Socio-Economic Clustering of Society. *Journal of Information Technology Management*, 15(4), 64-79. DOI [10.22059/jitm.2023.94710c](https://doi.org/10.22059/jitm.2023.94710c)
4. Créchet, J. (2023). Heterogeneity in labor mobility and unemployment flows across countries. *European Economic Review*, 155, 104441. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2023.104441>
5. Demydov, I., Sadova, U., Andrusyshyn, N., & Lutsyshyn, A. (2024). Google Cloud Services as Monitoring Tools and Prevention of Inclusion in the Rear Labor Market. In *COLINS* (3) (pp. 169-183). <https://ceur-ws.org/Vol-3688/paper13.pdf>
6. Deutsche Welle (2024). *Employment of IDPs: problems and features*. <https://www.dw.com/uk/pracevlastuvanna-vpoproblemi-j-osoblivosti/a-68895031>
7. European Maritime Safety Agency (2024). *EMSA Consolidated Annual Activity Report*. <https://www.emsa.europa.eu/publications.html>

8. Federation of Employers of Ukraine (2024). *Labor market in Ukraine: 2022 – 2023: state, trends and prospects. A study of skills needs in Ukraine during the war*. https://fru.ua/images/doc/2023/ebrd_survey_20_04_23.pdf
9. Hann, R. N., Li, C., & Ogneva, M. (2021). Another look at the macroeconomic information content of aggregate earnings: Evidence from the labor market. *The Accounting Review*, 96(2), 365-390. <https://doi.org/10.2308/TAR-2015-0564>
10. Info Sapiens. (2025). *The Ukrainian labor market during the war: retraining, business and remote work*. <https://www.sapiens.com.ua/ua/publication-single-page?id=358>
11. Ivanova, N., Kuznetsova, T., & Horilyi, A. (2025). Human capital of Ukraine: challenges and opportunities. *Modern Science*, 1, 80-97. <https://doi.org/10.62204/2336-498x-2025-1-8>
12. Ippolitova, I. (2024). *Salary Report: Tech & Non-Tech Summer 2024*. DOU.ua. <https://dou.ua/lenta/articles/salary-report-tech-nontech-summer-2024>
13. Jagannathan, S., Ra, S., & Maclean, R. (2019). Dominant recent trends impacting on jobs and labor markets-An Overview. *International Journal of Training Research*, 17(sup1), 1-26. <https://doi.org/10.1080/14480220.2019.1641292>
14. Michailat, P., & Saez, E. (2021). Beveridgean unemployment gap. *Journal of Public Economics Plus*, 2, 100009. <https://doi.org/10.1016/j.pubecp.2021.100009>
15. National Bank of Ukraine (2024). *Inflation Report*. <https://bank.gov.ua/ua/news/all/inflyatsiyniy-zvit-kviten-2024-roku>
16. National Institute for Strategic Studies (2024). *Main characteristics of the labor market of Ukraine in the first half of 2024*. <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/osnovni-kharakterystyky-ryнку-pratsi-ukrayiny-u-pershomu>
17. Pham, T., Talavera, O., & Wu, Z. (2023). Labor markets during war time: Evidence from online job advertisements. *Journal of Comparative Economics*, 51(4), 1316–1333. <https://doi.org/10.1016/j.jce.2023.06.002>
18. Poschke, M. (2025). Wage employment, unemployment and self-employment across countries. *Journal of Monetary Economics*, 149, 103684. <https://doi.org/10.1016/j.jmoneco.2024.103684>
19. Razumkov Center (2024). *Labor resources for post-war reconstruction of Ukraine: status, problems, ways to solution*. <https://razumkov.org.ua/images/2024/10/16/2024-Pyshchulina-TRUDJVI-RESURS-UKR-SAIT.pdf>
20. Sanduhej, V., Bila, I., Shevchenko, O., Manzhula, I., & Iliukhina, V. (2025). Human capital as a driver of the formation of Ukraine's competitive advantages in the post-war period. *Naukovyi Visnyk Natsionalnoho Hirnychoho Universytetu*, 1, 157-163. <https://doi.org/10.33271/nvngu/2025-1/157>
21. Shvets, D., Pyvovar, M., Oleksiv, I., Zhyravetsky, T., & Marych, N. (2024). State policy in the field of employment: legal problems and prospects in the

- conditions of martial law. *Naukovyi Visnyk Natsionalnoho Hirnychoho Universytetu*, 2, 185-193. <https://doi.org/10.33271/nvngu/2024-2/185>
22. GRC.ua (2024). *Labor Market Barometer 2024. Forecasts for 2025*. https://drive.google.com/file/d/195_xVW4qt5BqH5xYRQagE341vUu6LZ4X/view
23. WORK.ua (2024). *Number of jobs and resumes in Ukraine. Over 2024 year. Total number in the database*. <https://www.work.ua/stat/count/?time=year2024&quantity=1>
24. State Employment Center (2025). *Number of vacancies and number of job seekers registered with the State Employment Service*. <https://old.dcz.gov.ua/storinka/analitika-ta-statystyka>
25. State Statistics Service of Ukraine (2025). *Average monthly wage by type of economic activity per quarter*. <https://www.ukrstat.gov.ua/>
26. Stepura, T., Nagornyak, T., Lypchuk, V., & Sadova, U. (2022). Migration-caused qualitative changes in human potential of the states in the territorial migration labour market “Ukraine–Poland–Germany”. *European Journal of Transformation Studies*, 10(1), 112-137. <https://czasopisma.bg.ug.edu.pl/index.php/journal-transformation/article/view/7328>
27. Zayed, N.M., Rashid, M.M., Darwish, S., Faisal-E-Alam, M., Nitsenko, V., & Islam, K.M.A. (2022). The Power of Compensation System (CS) on Employee Satisfaction (ES): The Mediating Role of Employee Motivation (EM). *Economies*, 10, 290. <https://doi.org/10.3390/economies10110290>

4. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ВНУТРІШНЬОГО МОНІТОРИНГУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ ТА НАДАННЯ ЯКОСТІ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ У 2025 РОЦІ

З метою проведення моніторингових досліджень якості підвищення кваліфікації фахівців ЗП(ПТ)О, установ та організацій, які проходили підвищення кваліфікації на базі БІНПО була створена вхідна анкета для слухачів курсів підвищення кваліфікації.

Вхідна анкета складалася з 8 питань, з яких переважна більшість (65%) – з можливістю множинного вибору варіантів, лише 3 питання (35%) – з можливістю одного їх вибору. Вихідна анкета складалася з 11 питань, з яких переважна більшість (85%) – з можливістю одного вибору варіантів, лише 2 питання (15%) – з можливістю множинного їх вибору.

Всього у вхідному опитуванні взяли участь 1711 слухачів курсів підвищення кваліфікації, у вихідному – 1552 з НМЦ ПТО у 17 областях та НМК у м. Київ. Серед них були представлені наступні категорії: керівники, методисти, викладачі професійно-теоретичної підготовки, майстри виробничого навчання, старші майстри, а також персонал, який залучається до професійного навчання в виробництві. Серед них переважали майстри виробничого навчання (57%) та викладачі професійно-теоретичної підготовки (33%), інші категорії були представлені незначними частками (рис. 1).

1. Оберіть категорію слухачів, за якою Ви проходите курси підвищення кваліфікації на базі БІНПО:

1 711 ответов

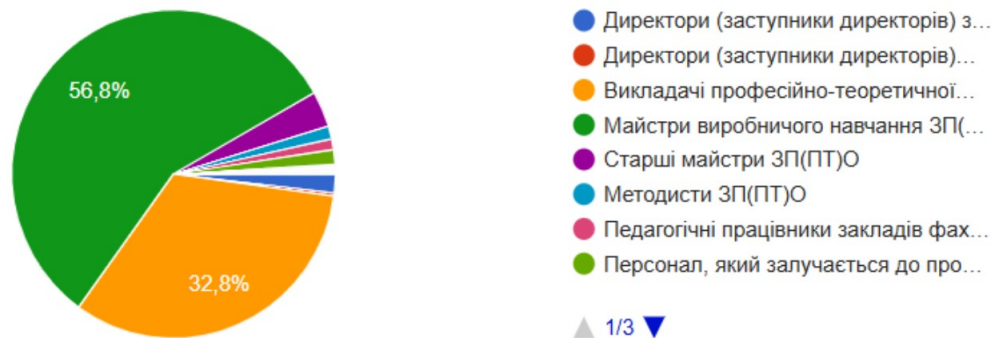


Рис. 1. Розподіл слухачів за посадами

За педагогічним стажем серед опитаних слухачів переважали: особи зі стажем до 3 років (22%) та від 10 до 20 років (24%). Дещо менше педагогів зі стажем від 20 до 30 років (19%), від 5 до 10 років (12%) та від 30 до 40 років (12%). Інші категорії педагогів зі стажем від 3 до 5 років та понад 40 років мають незначну частку у вибірці (рис. 2).

2. Стаж Вашої педагогічної роботи в закладі освіти:

1 712 ответов

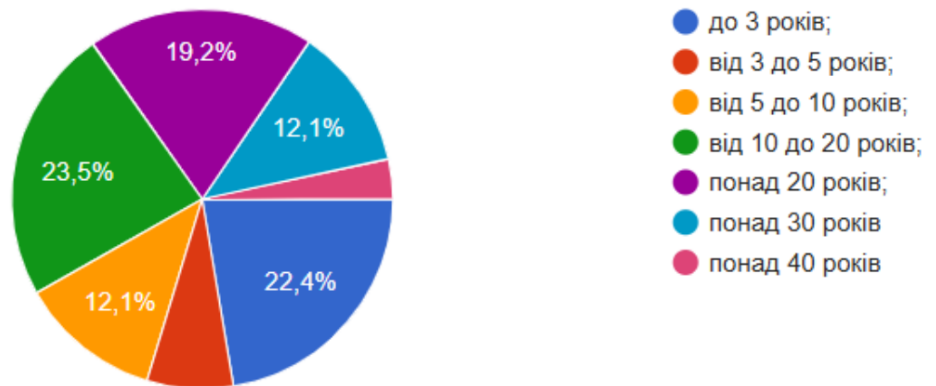


Рис. 2. Розподіл слухачів за педагогічним стажем

Щодо мотивації слухачів до проходження курсів підвищення кваліфікації, більшість (57%) вказали на необхідність проходження чергової атестації, можливість здобути нові професійні компетентності (51%) та одержати корисну інформацію (43%). Лише третина опитаних (39%) вказали на прагнення до самовдосконалення, а незначна частка (17%) вказали на вимоги адміністрації ЗПО. Таким чином, переважна більшість опитаних (74%) вказали на нормативно-правову мотивацію (необхідність проходження чергової атестації на вимогу адміністрації ЗПО). Позитивним є те, що майже усі слухачі (94%) вказали пізнавальні мотиви (розвиток професійних компетентностей), а третина (39%) – на мотив самовдосконалення (рис. 3).

3. Ваша мета проходження курсів підвищення кваліфікації на базі БІНПО:

1 712 ответов

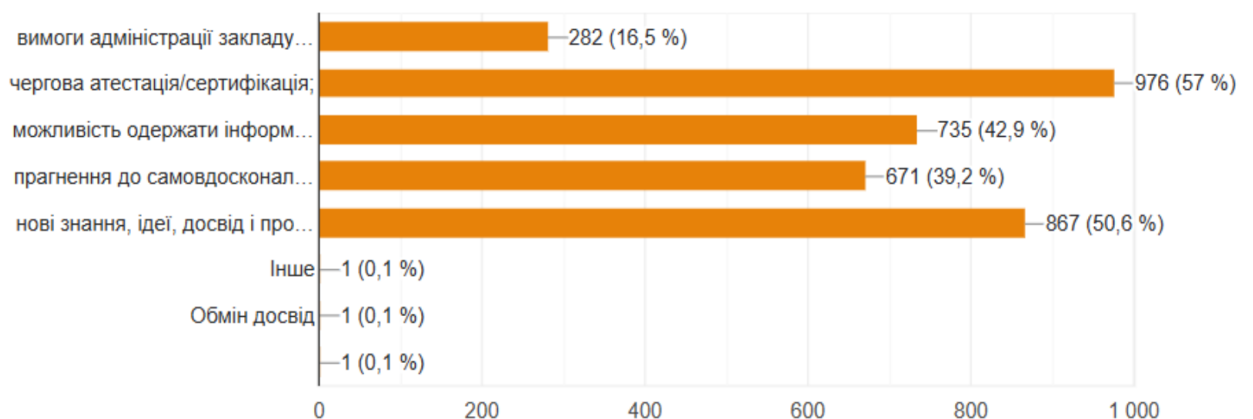


Рис. 3. Мотивація слухачів щодо проходження курсів підвищення кваліфікації

Щодо вибору слухачами тем ОПП, рівень компетентностей з яких вони б хотіли підвищити, майже половина їх (44%) вказали на «Цифровізацію освітньої діяльності». По третині опитаних вказали наступні теми: «Методика навчання і викладання в ЗПО» (31%), «Інноватика в професійній діяльності» (29%), «Освітні технології в професійній освіті» (26%) та «Психологія професійної діяльності» (27%). Чверть слухачів зазначили тему «Організація дистанційного навчання» (23%), дещо менше – «Медіаграмотність сучасного педагога» (21%), «Трудові відносини та охорона праці» (21%) та «Організація виховного процесу» (17%). Незначна частка слухачів обрали наступні теми: «Інклюзивне навчання» (13%), «Педагогічний менеджмент» (12%), «Основи андрагогіки» (12%), «Ринок праці в системі підготовки кваліфікованих фахівців» (12%), «Дуальна освіта» (11%), «Проектна діяльність» (9%) та «Упровадження концепції «Нова українська школа» (2%) (рис. 4).

Таким чином, переважна більшість слухачів обрали теми, які безпосередньо визначають специфіку їх професійної діяльності та є практико-орієнтованими: «Методика навчання і викладання в ЗПО», «Інноватика в професійній діяльності», «Освітні технології в професійній освіті» та «Психологія професійної діяльності». Це свідчить про необхідність спрямування зусиль НПП БІНПО на розвиток професійних компетентностей слухачів саме з цих тем.

5. Оберіть теми освітньо-професійних програм (до 3-х тем), рівень знань, умінь, компетенцій з яких Ви б хотіли розвинути/удосконалити на курсах підвищення кваліфікації:

1 713 ответов

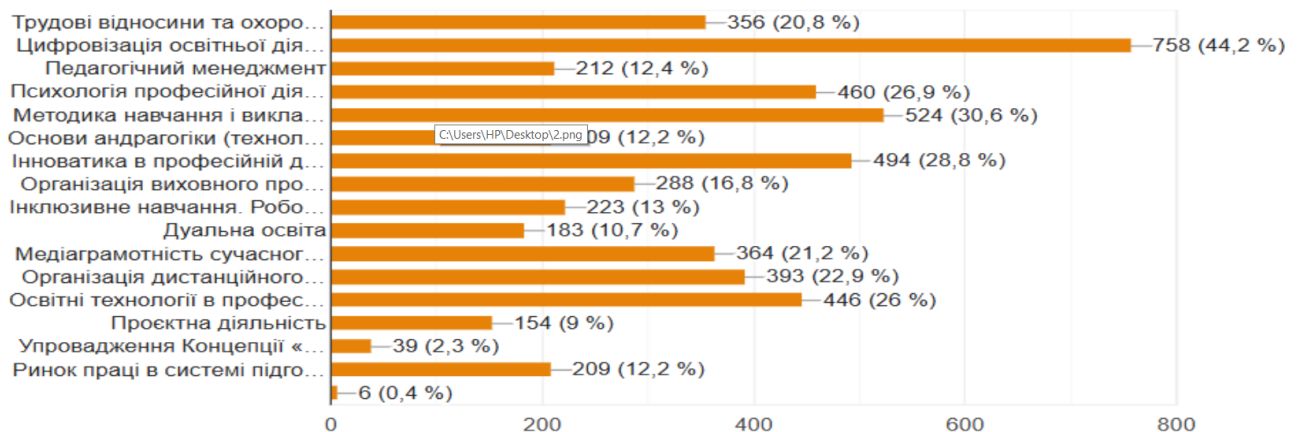


Рис. 4. Вибір слухачами тем ОПП, рівень компетентностей з яких вони б хотіли б підвищити

Щодо м'яких навичок, якими повинен володіти педагогічний працівник ЗПО для підготовки конкурентоспроможних на ринку праці фахівців, більшість слухачів вказали на: здатність оцінювати ситуацію і приймати вірні рішення (65%), стресостійкість (61%) та вирішення конфліктів (55%). Дещо

менше опитаних вказали на наступні м'які навички педагога: критичне мислення (51%), робота в команді (50%), професійна етика (46%), якісне вирішення проблем (42%), творчість (40%) та управління часом (36%) (рис. 5).

Таким чином, до основних м'яких навичок, якими повинен володіти педагогічний працівник ЗПО, більшість слухачів вказали на якості, необхідні в ситуаціях невизначеності: здатність оцінювати ситуацію і приймати вірні рішення, стресостійкість та вирішення конфліктів.

6. Оберіть м'які навички, якими має володіти педагог для підготовки конкурентоспроможного на ринку праці фахівця (розмістіть їх від найважливіших до менш затребуваних, де 1 - не важлива, 5 - найважливіша, необхідна):

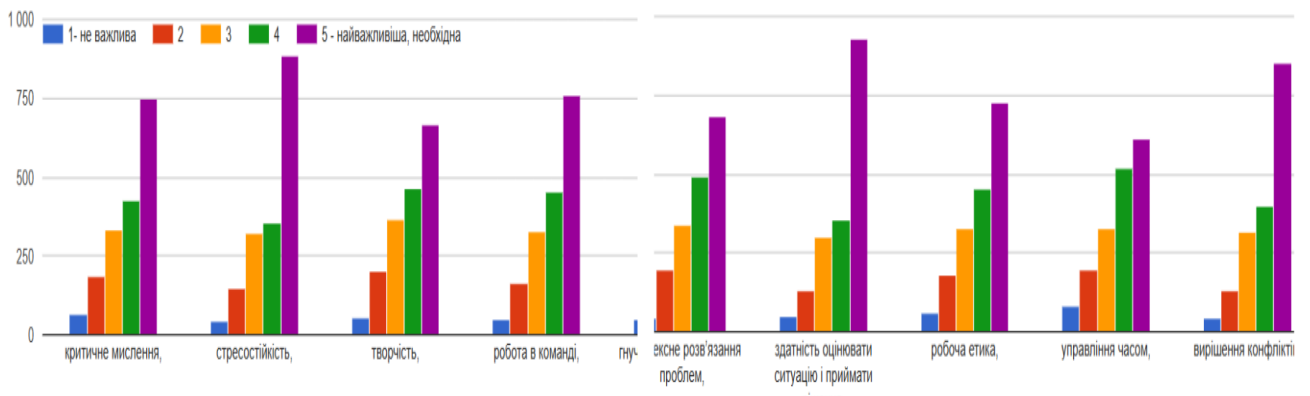


Рис. 5. Вибір слухачами м'яких навичок, якими має володіти педагог ЗПО

Серед труднощів, які виникають у слухачів в процесі проходження курсів підвищення кваліфікації, майже половина вказала на доступ до технологій дистанційного навчання (45%) та власний недостатній досвід у їх застосуванні (20%), у інших слухачів труднощів не виникало (рис. 6). Це свідчить про необхідність підвищення рівня інформаційно-комунікативної компетентності педагогів ЗПО, насамперед оволодіння ними технологіями дистанційного навчання на платформі Microsoft Teams.

7. Оберіть труднощі, які виникають у Вас під час підвищення кваліфікації за дистанційною формою навчання:

1 716 ответов

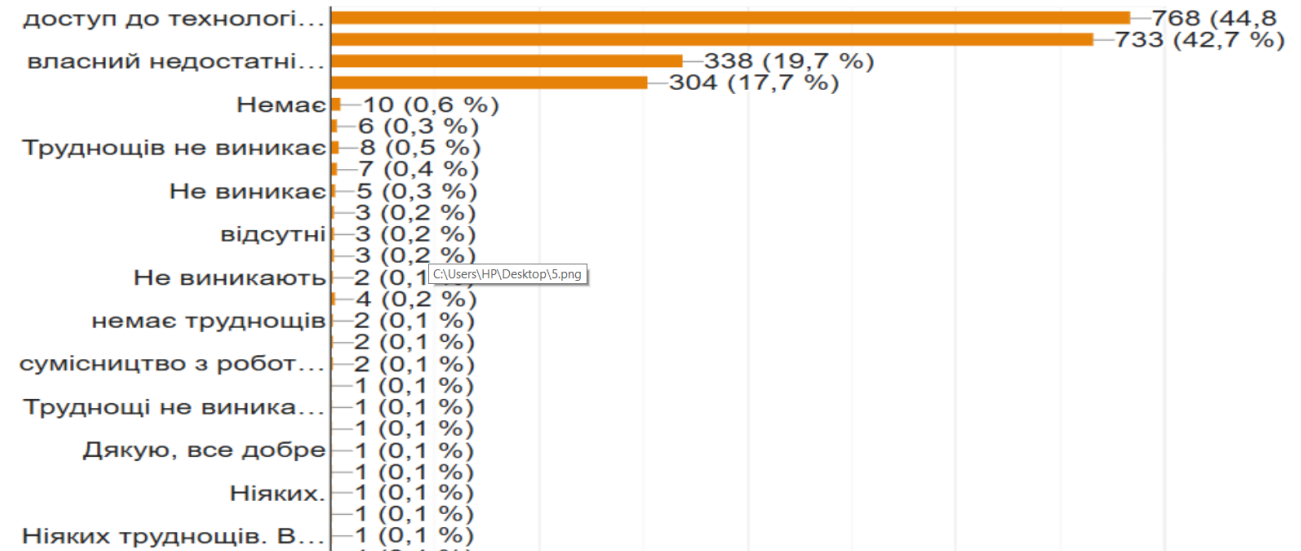


Рис. 6. Основні труднощі, які виникають у слухачів під час підвищення кваліфікації

Щодо форм проведення занять, найбільш оптимальних для розвитку професійних компетентностей слухачів, переважна більшість їх вказали на інтернет-лекції (70%), половина – на майстеркласи (50%), третина – на семінарські заняття (31%) та тренінги (30%). Дещо менше слухачів вказали тематичні дискусії (20%), і лише незначна їх частка зазначили захист випускних робіт (9%) (рис. 7). Це свідчить про ефективність форм проведення занять у БІНПО, серед яких переважають інтернет-лекції та семінарські заняття.

8. Оберіть форми проведення занять, найбільш оптимальні для організації Вашого навчання на курсах підвищення кваліфікації:

1 716 ответов

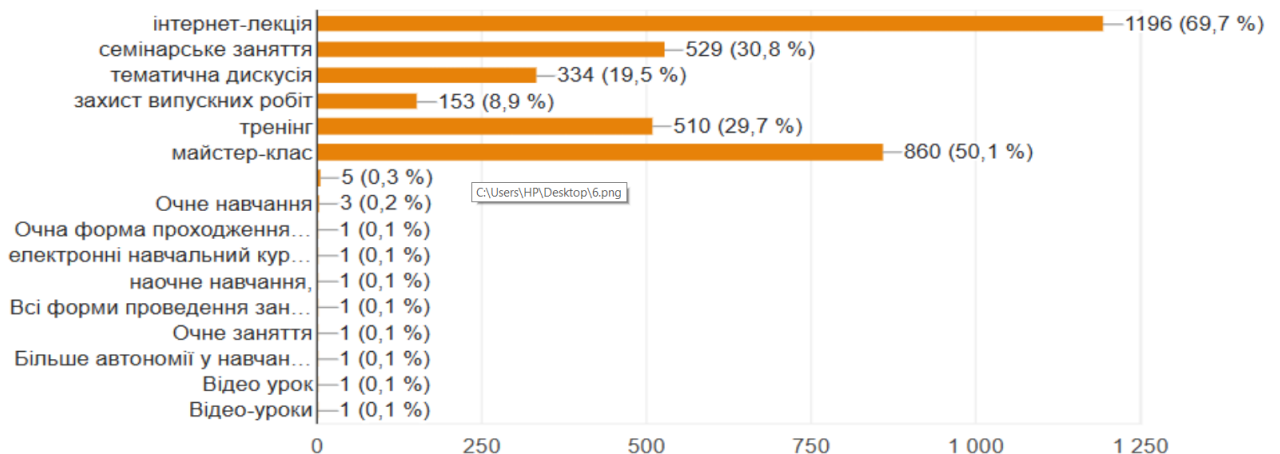


Рис. 7. Форми проведення занять, найбільш оптимальні для розвитку професійних компетентностей слухачів

Про наявність у БІНПО сучасної інфраструктури, що дозволяє забезпечити інноваційні освітні практики (освітня платформа, програмне забезпечення, цифрова система освітнього менеджменту), а також доступності для слухачів технічної підтримки свідчить думка майже усіх слухачів (понад 99%) (рис. 8,9).

3. У БІНПО діє сучасна, безпечна інфраструктура (платформа для курсів підвищення кваліфікації, програмне забезпечення, цифрова система освітнього менеджменту), що дозволяє забезпечити та полегшити інноваційні практики викладання, навчання та оцінювання:

1 552 ответа

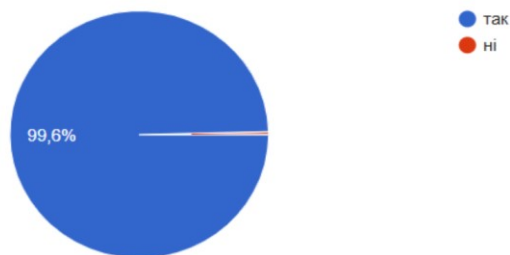


Рис. 8. Думка слухачів щодо наявності у БІНПО сучасної інфраструктури, що дозволяє забезпечити інноваційні освітні практики

4. У БІНПО завжди доступна технічна підтримка, коли вона мені потрібна:

1 552 ответа

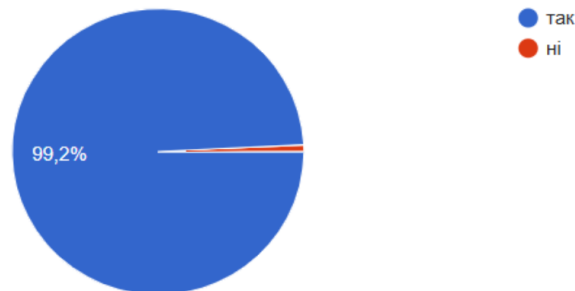


Рис. 9. Думка слухачів щодо доступності технічної підтримки у БІНПО

Найбільш продуктивними заходами, в яких брали участь слухачі, більшість їх вважає: навчання через взаємодію (68%), тренінги та майстеркласи (55%), а також вебінари (51%). Маже половина опитуваних зазначили самоосвіту (47%), а третина – конференції різного рівня (36%) (рис. 10). Це свідчить про ефективність інноваційних методів викладання, заснованих на навчанні через взаємодію, насамперед тренінгів та майстеркласів. НПП БІНПО активно застосовують цифрові технології в

процесі викладання, на що вказують відповіді майже усіх слухачів (99%) (рис. 11).

5. Оберіть найбільш продуктивні заходи на курсах підвищення кваліфікації, які сприяють безперервному професійному розвитку та в яких ви брали участь:

1 552 ответа

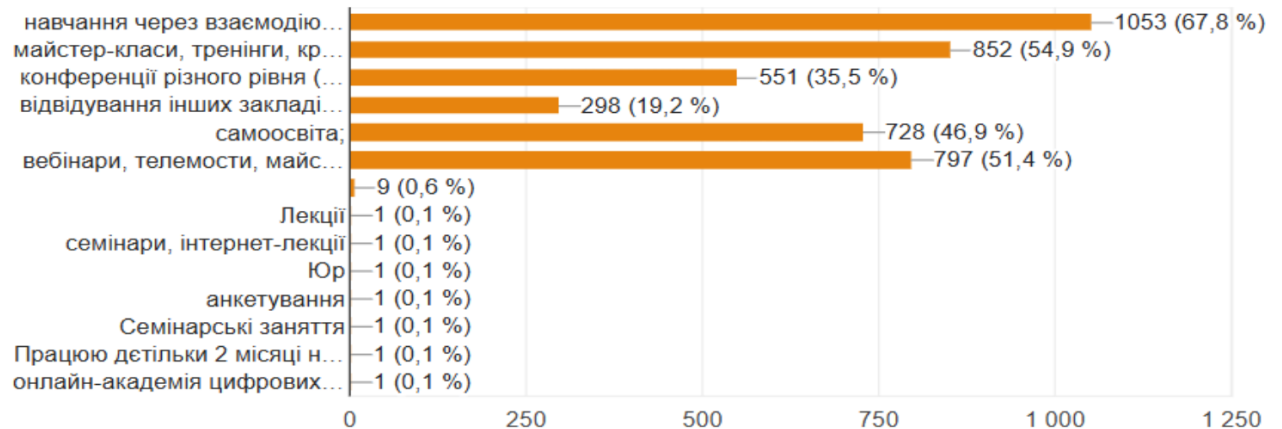


Рис. 10. Найбільш продуктивні заходи на курсах підвищення кваліфікації

6. Науково-педагогічні працівники БІНПО володіють цифровими технологіями і впевнено, творчо використовують їх під час освітнього процесу, навчання:

1 552 ответа

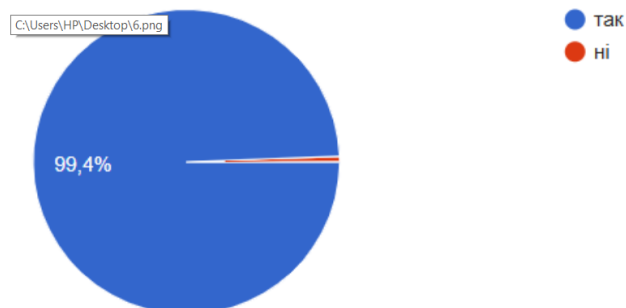


Рис. 11. Володіння НПБ БІНПО цифровими технологіями

Про ефективність курсів підвищення кваліфікації у БІНПО у сфері підвищення рівня розвитку професійних компетентностей слухачів свідчать результати опитування слухачів, переважна більшість яких вказує на підвищення цього рівня (72%), а чверть – на суттєве його підвищення (23%). Про незначне його підвищення свідчать 4% слухачів, і лише 1% їх вказує на відсутність результату (рис. 12).

7. Оцініть рівень розвитку фахових компетентностей після проходження курсів підвищення кваліфікації:

1 552 ответа

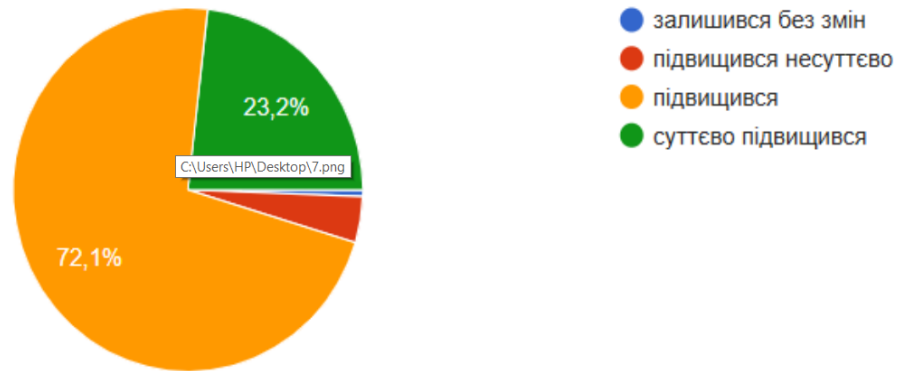


Рис. 12. Оцінка слухачами ефективності курсів підвищення кваліфікації у БІНПО

За результатами проходження курсів підвищення кваліфікації слухачі назвали теми ОПП, рівень розвитку професійних компетентностей за якими залишився недостатнім. Деяка частка слухачів вказали такі теми, як «Ринок праці для підготовки кваліфікованих робітників» (17%), «Організація дистанційного навчання» (14%), «Інклюзивне навчання» (20%), «Педагогічний менеджмент» (15%) та «Інновації в професійній діяльності педагогічного працівника ЗПО». Дещо менше слухачів вказали теми: «Охорона праці та безпека життєдіяльності» (8%) та «Дидактика професійної освіти» (8%) (рис. 13). Це свідчить про необхідність приділення більшої уваги цим темам, застосування при їх викладанні інноваційних педагогічних технологій.

8. Оберіть теми освітньо-професійних програм, рівень знань, умінь, компетенцій з яких у Вас залишився недостатнім для реалізації новітніх викликів та завдань освітньої політики:

1 552 ответа

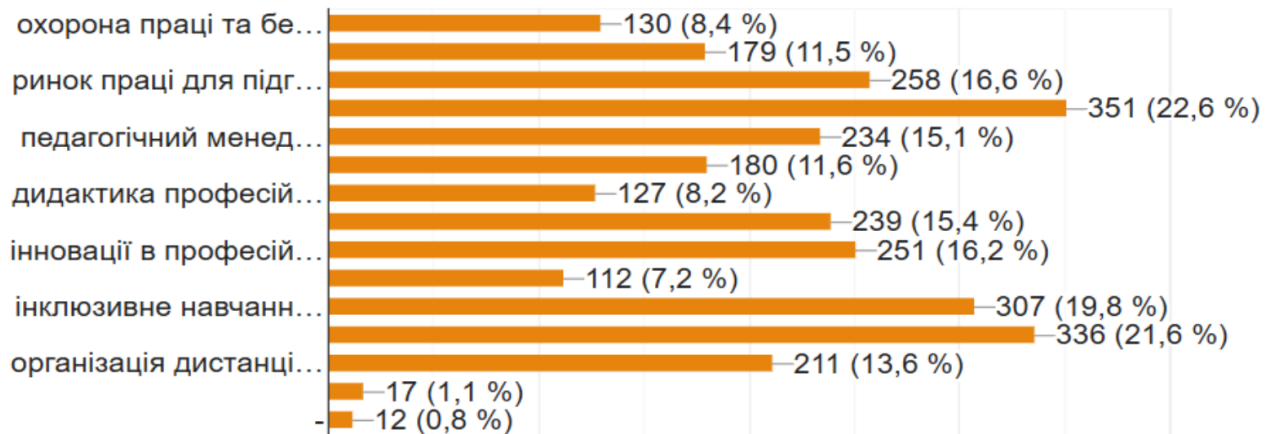


Рис. 13. Теми ОПП, рівень розвитку професійних компетентностей за якими залишився недостатнім

Про високий рівень задоволеності слухачами курсами підвищення кваліфікації у БІНПО свідчать результати опитування. Переважна більшість слухачів повністю задоволені (78%) та скоріше задоволені курсами (20%). Частка незадоволених слухачів незначна (2%) (рис. 14).

9. Зазначте рівень реалізації Ваших професійних запитів і потреб на курсах підвищення кваліфікації:

1 552 ответа

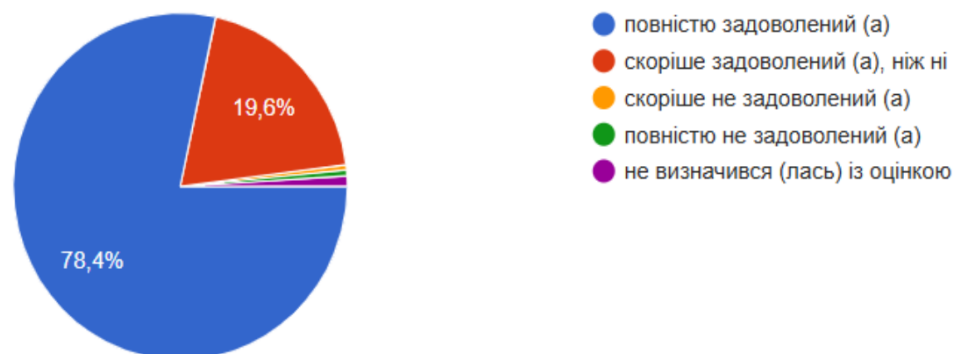


Рис. 14. Задоволеність слухачів курсами підвищення кваліфікації

Про високий обсяг практичного складника у змісті курсів підвищення кваліфікації у БІНПО також свідчать результати опитування. Майже усі опитані слухачі (98%) вказали на його достатність, що свідчить про високу практико-орієнтованість занять у БІНПО (рис. 15).

10. Чи достатній, на Вашу думку, обсяг практичного складника на курсах підвищення кваліфікації?

1 552 ответа

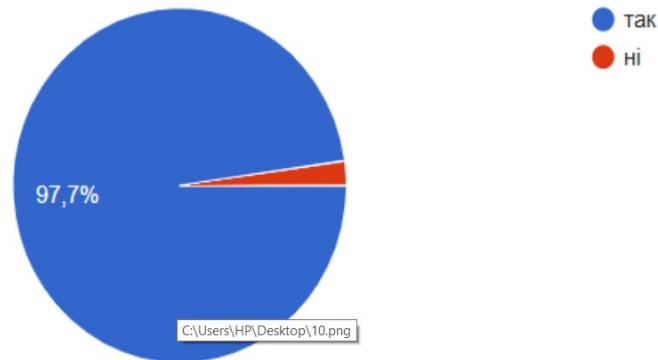


Рис. 15. Достатність обсягу практичного складника у змісті занять курсів підвищення кваліфікації

Про високий рівень психологічного комфорту та організації освітнього середовища під час проходження курсів підвищення кваліфікації у БІНПО також свідчать результати опитування. Більшість опитаних слухачів (53%) вказали на його достатність, дещо менша частка – на його високий рівень (40%), і лише деякі слухачів вказали на його середній (6%) та низький рівень (1%), що свідчить про високий рівень психологічного комфорту та організації освітнього процесу у БІНПО (рис. 16).

11. Як Ви оцінюєте власний рівень психологічного комфорту, організації освітнього середовища під час проходження курсів підвищення кваліфікації на базі БІНПО?

1 552 ответа

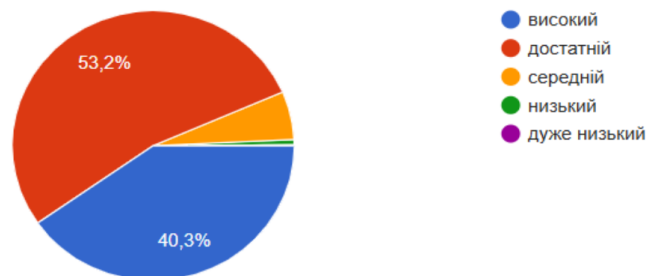


Рис. 16. Рівень психологічного комфорту слухачів під час проходження курсів підвищення кваліфікації

Висновки

За посадою серед опитаних слухачів переважали майстри виробничого навчання (57%) та викладачі професійно-теоретичної підготовки (33%) з педагогічним стажем до 3 років (22%) та від 10 до 20 років (24%).

Переважна більшість опитаних (74%) вказали на нормативно-правову мотивацію проходження курсів підвищення кваліфікації (необхідність проходження чергової атестації на вимогу адміністрації ЗПО), майже усі слухачі (94%) вказали пізнавальні мотиви (розвиток професійних компетентностей), а третина (39%) – мотив самовдосконалення.

Теми ОПП, рівень компетентностей з яких слухачі хотіли підвищити: «Цифровізацію освітньої діяльності» (44%), «Методика навчання і викладання в ЗПО» (31%), «Інноватика в професійній діяльності» (29%), «Освітні технології в професійній освіті» (26%) та «Психологія професійної діяльності» (27%).

До м'яких навичок, якими повинен володіти педагогічний працівник ЗПО для підготовки конкурентоспроможних на ринку праці фахівців, більшість слухачів вказали на: здатність оцінювати ситуацію і приймати вірні рішення (65%), стресостійкість (61%) та вирішення конфліктів (55%), критичне мислення (51%), робота в команді (50%), професійна етика (46%), якісне вирішення проблем (42%), творчість (40%) та управління часом (36%).

Серед труднощів, які виникають у слухачів в процесі проходження курсів підвищення кваліфікації, майже половина вказала на доступ до технологій дистанційного навчання (45%) та власний недостатній досвід у їх застосуванні (20%), у інших слухачів труднощів не виникало.

До форм проведення занять, найбільш оптимальних для розвитку професійних компетентностей слухачів, переважна більшість їх віднесли: інтернет-лекції (70%), майстеркласи (50%), семінарські заняття (31%) та тренінги (30%).

Про наявність у БІНПО сучасної інфраструктури, що дозволяє забезпечити інноваційні освітні практики (освітня платформа, програмне забезпечення, цифрова система освітнього менеджменту), а також доступності для слухачів технічної підтримки свідчить думка майже усіх слухачів (понад 99%).

Найбільш продуктивними заходами, в яких брали участь слухачі, більшість їх вважає: навчання через взаємодію (68%), тренінги та майстеркласи (55%), а також вебінари (51%), самоосвіту (47%) та конференції різного рівня (36%). НПП БІНПО активно застосовують цифрові технології в процесі викладання, на що вказують відповіді майже усіх слухачів (99%).

Про ефективність курсів підвищення кваліфікації у БІНПО у сфері підвищення рівня розвитку професійних компетентностей слухачів свідчать результати опитування слухачів, переважна більшість яких вказує на підвищення цього рівня (72%), а чверть – на суттєве його підвищення (23%).

За результатами проходження курсів підвищення кваліфікації слухачі назвали теми ОПП, рівень розвитку професійних компетентностей за якими залишився недостатнім: «Ринок праці для підготовки кваліфікованих робітників» (17%), «Організація дистанційного навчання» (14%), «Інклюзивне навчання» (20%), «Педагогічний менеджмент» (15%) та «Інновації в професійній діяльності педагогічного працівника ЗПО» (11%).

Про високий рівень задоволеності слухачами курсами підвищення кваліфікації у БНПО свідчать результати опитування: переважна більшість слухачів повністю задоволені (78%) та скоріше задоволені курсами (20%). Також вони вказують на високий обсяг практичного складника у змісті курсів підвищення кваліфікації: майже усі опитані слухачі (98%) вказали на його достатність.

Про високий рівень психологічного комфорту та організації освітнього середовища під час проходження курсів підвищення кваліфікації у БНПО також свідчать результати опитування: більшість опитаних слухачів (53%) вказали на його достатність, дещо менша частка – на його високий рівень (40%).

5. ПРОГРАМИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЛЯ РОЗВИТКУ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ПЕДАГОГІВ

У сучасних умовах трансформації освітньої сфери та викликів, пов'язаних із воєнним станом, особливої актуальності набуває підвищення професійної компетентності педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти та закладів вищої освіти. Зміни у соціально-економічному середовищі, підвищені вимоги до психологічної готовності педагогів та необхідність ефективного супроводу здобувачів освіти потребують розроблення та впровадження сучасних короткотермінових освітньо-професійних програм підвищення кваліфікації.

Особливу значущість набуває підготовка педагогів до ефективної професійної взаємодії, психологічної підтримки учасників освітнього процесу та застосування інноваційних технологій виховної роботи. У цьому контексті розробка та апробація короткотермінових програм підвищення кваліфікації стає важливим механізмом забезпечення якості освітньої діяльності, формування психолого-педагогічних компетентностей і розвитку професійної рефлексії педагогів.

Упродовж 2024–2025 років у БІНПО ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України було розроблено та апробовано низку короткотермінових освітньо-професійних програм, спрямованих на підвищення кваліфікації педагогів у сфері психологічної підтримки, інноваційної виховної діяльності та педагогіки вищої школи. Серед них:

Психологічна підтримка учасників освітнього процесу в умовах воєнного стану: освітньо-професійна програма для короткотермінових курсів підвищення кваліфікації / Галина Коссова-Сіліна, Ілля Пахомов. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, 2024. 39 с.

Інноваційні технології виховної роботи зі здобувачами професійної (професійно-технічної) освіти в умовах воєнного стану: освітньо-професійна програма для короткотермінових курсів підвищення кваліфікації / Ілля Пахомов. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, 2024. 34 с.

Педагогіка вищої школи: освітньо-професійна програма для курсів підвищення кваліфікації / Юлія Герасименко, Володимир Кулішов, Ілля Пахомов. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, 2025. 45 с.

Ці програми спрямовані на розвиток психологічної готовності педагогів до професійної взаємодії та педагогічного супроводу здобувачів освіти, забезпечуючи комплексний підхід до формування їхніх професійних компетентностей у сучасних умовах. Перевірка ефективності цих програм дозволяє оцінити їх практичну цінність, відповідність потребам освітнього середовища та здатність сприяти підвищенню якості професійної діяльності педагогів.

Особливості освітньо-професійної програми для короткотермінових курсів підвищення кваліфікації «Психологічна підтримка учасників

о
с
в Освітньо-професійна програма для короткотермінових курсів підвищення кваліфікації «Психологічна підтримка учасників освітнього процесу в умовах воєнного стану» спрямована на підвищення рівня компетентності педагогічних працівників у сфері організації психологічної підтримки учасників освітнього процесу в закладах професійної (професійно-технічної) освіти. Програма відображає сучасний стан психологічної науки щодо забезпечення права учасників освітнього процесу на якісну та ефективну психологічну допомогу в умовах воєнного стану, містить комплекс освітніх компонентів, зокрема змістових модулів, контрольних заходів тощо, спрямованих на досягнення визначених результатів навчання (компетентностей), що дає право фахівцям на отримання визначеної освітньої та професійної кваліфікації відповідно до суспільних та освітніх викликів, роботодавців і ключових стейкхолдерів.

е Освітньо-професійна програма призначена для підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів професійної освіти за дистанційною, очно-дистанційною, заочною формами навчання. Після успішного опанування програми набуваються або вдосконалюються професійні (фахові, предметні) компетентності.

Програма курсу містить теоретичний матеріал, практичні завдання та **управи**, які надають змогу слухачам курсів успішно оволодіти знаннями та **практичними навичками** з питань надання психологічної підтримки учасників освітнього процесу в умовах воєнного стану. Загальною метою курсу є **формування** готовності педагогічних працівників ЗПО до неперервного **професійного розвитку** в умовах воєнного стану, формування, оновлення, **поглиблення та систематизація** знань, розвиток та удосконалення умінь із **планування, організації та надання психологічної підтримки учасників освітнього процесу в умовах воєнного стану на засадах компетентнісного, інтегрованого, інклюзивного, технологічного та андрагогічного підходів.**

є Освітньо-професійна програма підвищення кваліфікації «Психологічна підтримка учасників освітнього процесу в умовах воєнного стану» спрямована **на поглиблення знань педагогічних працівників ЗПО через дистанційну, очну, очно-дистанційну, заочну форми навчання.**

г Освітньо-професійна програма підвищення кваліфікації «Психологічна підтримка учасників освітнього процесу в умовах воєнного стану» спрямована на підвищення рівня компетентності педагогічних працівників ЗПО щодо **вмісту, технологій та особливостей надання психологічної підтримки**

т
а Засадничими для методологічної орієнтації процесу підвищення професійної компетентності фахівців ЗПО є Закони України «Про освіту», «Про професійну освіту», «Про повну загальну середню освіту», Постанови

Кабінету Міністрів України №800 від 21.08.2019 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» та інші. Відповідно до діючого законодавства, певна кількість академічних годин для підвищення кваліфікації педагогічних працівників має бути спрямована на вдосконалення знань, умінь і практичних навичок щодо надання психологічної підтримки учасникам освітнього процесу в умовах воєнного стану. Зокрема, мова йде про особливості та основні напрями підвищення кваліфікації педагогічних працівників ЗПО, серед яких: формування у них знань та вмінь щодо засобів психологічної підтримки учасників освітнього процесу в умовах воєнного стану; розвиток психологічної компетентності.

Освітньо-професійна програма підвищення кваліфікації «Психологічна підтримка учасників освітнього процесу в умовах воєнного стану» для педагогічних працівників ЗПО є короткотерміною, після успішного її опанування набуваються або вдосконалюються необхідні для якісного виконання професійних завдань і функцій компетентності, а саме:

- знання технік психологічної підтримки учасників освітнього процесу та її особливостей для різних категорій здобувачів освіти;
- психологічна, андрагогічна, конфліктологічна, ціннісно-світоглядна, комунікативно-ситуативна компетентності;
- уміння застосовувати техніки психологічної підтримки здобувачів освіти з урахуванням індивідуального підходу в та період воєнного стану;
- забезпечення додаткової психологічної підтримки в освітньому процесі здобувачів освіти з особливими освітніми потребами.

Освітньо-професійна програма «Психологічна підтримка учасників освітнього процесу в умовах воєнного стану» для педагогічних працівників ЗПО спрямована на засвоєння ними теоретико-методологічних та організаційно-методичних засад психологічної підтримки учасників освітнього процесу в умовах воєнного стану в ЗПО.

Однією із важливих проблем в період агресивної війни рф проти України є підтримка та збереження психічного здоров'я учасників освітнього процесу в ЗПО, оскільки це має прямий вплив на здійснення їх професійної діяльності, організації освітнього процесу, здатності адаптуватися до складних умов війни, визначати нові напрями розвитку.

Це потребує осмислення цієї проблеми, здійснення аналізу наявних інформаційних ресурсів та власного життєвого й професійного досвіду для виділення найбільш актуальних проблем психічного здоров'я, з якими ми зустрілися після початку агресивної війни рф проти України, та обґрунтування психологічних підходів до їх вирішення. Зрозуміло, що ця проблема є достатньо складною і багатоаспектною та потребує постійного аналізу на всіх етапах війни.

Особливої актуальності та нового змісту проблема надання психологічної підтримки набула з початком широкомасштабної війни, розв'язаної російською федерацією на території України. Сьогодні система професійної (професійно-технічної) освіти зазнає надзвичайного стресу через

такі фактори, як міграція, динамічні економічні зміни, спричинені війною, та брак фінансування, що посилюється потребою в обороні країни.

З огляду на існуючу загрозу життю й здоров'ю, учасники освітнього процесу були вимушені переїхати до інших регіонів України та/або за її межі. Крім того, деякі з них проживають у районі ведення військових (бойових) дій або перебувають у тимчасовій окупації, оточенні (блокуванні).

Наразі життєво необхідним є, по-перше, здійснення психологічної підтримки учасників освітнього процесу, постраждалих від військових дій (внутрішньо переміщені особи; особи, що пережили насильство або психотравмуючу ситуацію; втратили близьких; мають стресову реакцію на події в країні, психологічні травми тощо), по-друге, розвиток у них навичок саморегуляції та стресостійкості, що є необхідною умовою виконання ними своїх освітніх обов'язків.

Попри значні зусилля щодо підготовки фахівців ЗПО до реалізації завдань надання психологічної підтримки учасників освітнього процесу в умовах воєнного стану та невизначеності, актуальною проблемою залишається розв'язання суперечності між потребами сучасного суспільства у висококваліфікованих педагогічних кадрах, здатних до надання психологічної підтримки учасників освітнього процесу й фактичним рівнем їхньої готовності до виконання цих функцій.

Основне завдання освітньо-професійної програми «Психологічна підтримка учасників освітнього процесу в умовах воєнного стану» – забезпечення слухачів необхідними знаннями, навичками та уміннями щодо здійснення психологічної підтримки різних категорій учасників освітнього процесу в ЗПО: здобувачів освіти та їх батьків, а також педагогічних працівників.

Основне завдання андрагогіки в рамках цієї освітньо-професійної програми полягає в створенні умов для ефективного самовизначення та саморозвитку слухачів. Це включає сприяння їхньому активному залученню до навчання, розвиток навичок самостійності, критичного мислення та вміння самостійно оцінювати свої досягнення.

Освітньо-професійна програма визначає науково обґрунтований зміст і структуру навчання слухачів курсів підвищення кваліфікації, основні вимоги до розвитку їхніх компетентностей.

Зміст програми орієнтований на реалізацію принципів і моделей відкритої освіти, інтегруючи основні методологічні підходи і принципи освіти дорослих.

Програма ПК ґрунтується на засадах компетентнісного, андрагогічного, акмеологічного, аксіологічного, синергетичного, системного, коучингового підходів.

Програма розроблена з урахуванням основних системоутворювальних принципів побудови відкритої освіти, зокрема:

- *сприяння сталому розвитку суспільства шляхом підготовки конкурентоспроможного людського капіталу та створення умов для освіти*

впродовж життя;

- *людиноцентрованого навчання*, за якого освітній процес побудований з урахуванням індивідуальних можливостей, здібностей, професійних потреб особистості;

- *безперервності* – це принцип, що передбачає організацію систематизованого й цілеспрямованого розвитку ключових компетентностей для підвищення особистого потенціалу, розширення можливостей працевлаштування, соціальної інтеграції та активного громадянства шляхом формального, неформального та інформального навчання;

- *системності* – сукупність взаємозв'язаних елементів, зокрема цілей, умов, чинників, організаційного, змістового, акметехнологічного, діагностичного й нормативно-правового забезпечення, що уможливорює послідовний, цілісний, логічно впорядкований і структурований, безперервний професійний розвиток;

- *гуманізації* – реалізація принципу уможливорює побудову людиноцентрованої освіти, за якої створюється диференційований освітній простір, тобто сприятливі, комфортні умови для професійного розвитку, вияву творчої індивідуальності та реалізації потенційних ресурсів, що забезпечують високий рівень професійної самоактуалізації, кваліфіковане, якісне, продуктивне виконання професійних завдань, інноваційних ролей і функцій, причому освітній процес ґрунтується на повазі, взаємній довірі, толерантності;

- *варіативності*, що передбачає комбінаційну гнучкість, можливість вибору параметрів, змісту, методів, джерел, термінів, темпу навчання за індивідуальною освітньою траєкторією, що робить систему навчання ефективною, економічною і цікавою;

- *модульності* – принцип до організації освітнього процесу шляхом опанування освітніх програм (освітньо-професійних, освітньо-наукових, освітньо-творчих) на основі поєднання модульних технологій навчання і залікових кредитів, причому здобувач вищої освіти/слухач послідовно й виважено засвоює освітній матеріал цілісними, ієрархічно впорядкованими й структурованими частинами, результати яких є підставою для визначення результативності і якості освіти;

- *випереджувального професійного розвитку*, що уможливорює підвищення освітньої і професійної кваліфікації та подальший професійний розвиток здобувачів вищої освіти/слухачів КПК відповідно до інноваційних суспільних і освітніх викликів, європейських і державних стандартів;

- *мережевої діяльності*, тобто взаємодії і співробітництва на засадах науково-методичного менеджменту;

- *раціонального поєднання самостійності і творчої активності*, за якого слухачі курсів підвищення кваліфікації моделюють й організують саморозвиток і самонавчання, обирають форми самостійної (підготовка до семінарських занять, лекцій і под.) та індивідуальної роботи;

- *індивідуалізації і диференціації* – принцип уможливорює планування і реалізацію індивідуальної освітньої траєкторії з урахуванням професійного

досвіду, можливостей, здібностей, індивідуального стилю професійно-педагогічної діяльності замовників освітніх послуг;

- *науково-методичного супроводу* – принцип полягає у безперервній підтримці творчих ініціатив, інновацій, ефективного наукового, інформаційного, предметно-методичного, професійно-кваліфікаційного забезпеченні процесу самовдосконалення й самореалізації, професійній мотивації до виконання професійних ролей і функцій;

- *моніторингу якості*, що забезпечує можливість перманентного вимірювання й оцінювання професійної акмединаміки на всіх етапах навчання впродовж життя.

Зміст програми на підставі поєднання модульних технологій і залікових кредитів забезпечує реалізацію комплексної мети підвищення кваліфікації.

Цільовою аудиторією освітньо-професійної програми «Психологічна підтримка учасників освітнього процесу в умовах воєнного стану» є педагогічні працівники ЗПО, які опікуються питаннями психологічної підтримки учасників освітнього процесу у цих закладах. Курс стане у нагоді педагогічним працівникам ЗПО, які здійснюють освітній процес у цих закладах, а також керівникам ЗПО для розвитку безпечного освітнього середовища, слухачам курсів підвищення кваліфікації для розвитку власної психологічної компетентності, батькам здобувачів ПО, іншим зацікавленим особам.

Освітньо-професійна програма підвищення кваліфікації для педагогічних працівників ЗПО «Психологічна підтримка учасників освітнього процесу в умовах воєнного стану» забезпечує високий рівень освітніх послуг, оскільки вона розроблена на основі сучасних підходів до освітнього процесу та враховує потреби та особливості цільової аудиторії.

Освітня послуга – це комплекс визначених законодавством, освітньою програмою та/або договором дій суб'єкта освітньої діяльності, що мають визначену вартість та спрямовані на досягнення здобувачем освіти очікуваних результатів навчання (Стаття 1 Закону України «Про освіту»).

Програма передбачає розвиток практичних навичок та вмінь, необхідних для ефективної роботи з учасниками освітнього процесу в ЗПО. Програма вивчення основ психологічної профілактики передбачає ознайомлення слухачів із теоретичними та практичними аспектами психологічної підтримки учасників освітнього процесу в умовах воєнного стану. Передбачено навчання за програмою підвищення кваліфікації (у тому числі участь у семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо).

Підвищення кваліфікації може бути реалізовано за місцем провадження Інститутом освітньої діяльності; за місцем роботи педагогічних працівників ЗПО; за іншим місцем (місцями); дистанційно, якщо це передбачено договором та/або відповідною програмою; комбіновано.

Матеріальні освітні послуги на паперовому, електронному та інших носіях у вигляді науково-методичної продукції, зокрема програм, проєктів,

методичних рекомендацій, електронних посібників, індивідуального професійно-педагогічного досвіду тощо.

Академічні можливості для підвищення кваліфікації надають замовникам освітніх послуг можливість індивідуальної освітньої траєкторії з урахуванням власних професійних можливостей та здібностей, що дозволяє здобути визначені результати навчання. Програма підвищення кваліфікації орієнтується на соціокультурні та освітні виклики, що забезпечує практичну спрямованість змісту програми. Аналіз професійно-кваліфікаційних характеристик та посадових інструкцій педагогічних працівників закладів освіти забезпечує досягнення цієї мети.

Програма підвищення кваліфікації має практичну спрямованість, орієнтовану на соціокультурні та освітні виклики. Це дозволяє педагогам в закладах освіти ефективно виконувати свої посадові обов'язки.

Кінцевий результат програми – це мотивовані та активні педагоги, які прагнуть до постійного професійного розвитку, самореалізації та кар'єрного зростання. Програма сприяє розвитку цілісної особистості, здатної вибирати свій індивідуальний навчальний шлях та розвиватися через формальну, неформальну та інформальну освіту, професійну кар'єру та громадське життя. Програма сприяє формуванню ключових компетенцій, необхідних у сучасному світі, таких як комунікаційні, лідерські, творчі, критичного мислення та роботи в команді. У результаті слухачі курсів отримують нові знання, навички та досвід, що допоможе їм стати більш конкурентоспроможними на ринку праці та досягати більших успіхів у своїй діяльності. В цілому, кінцевий результат програми полягає в тому, що педагоги стають більш компетентними, мотивованими та готовими до самостійного розвитку та досягнення своїх цілей.

Опанування програми «Психологічна підтримка учасників освітнього процесу в умовах воєнного стану» може мати наступні академічні та професійні можливості та результати:

Академічні можливості:

- отримання свідоцтва про підвищення кваліфікації;
- розвиток навичок самостійного навчання та організації освітнього процесу відповідно до вимог сучасної освіти;
- збагачення свого професійного досвіду та підвищення свого статусу як фахівця.

Професійні можливості:

- підвищення рівня компетентності в сфері надання психологічної підтримки учасників освітнього процесу;
- розвиток умінь надання психологічної підтримки в умовах воєнного стану із використанням технологій надання першої психологічної допомоги та стабілізації психоемоційного стану учасників освітнього процесу;
- дотримання вимог щодо організації психологічно безпечного освітнього середовища;
- прогнозувати та організовувати командну діяльність педагогічних

працівників ЗПО з метою надання ефективної та дієвої психологічної підтримки учасникам освітнього процесу;

- розробляти ефективні стратегії власного професійно-психологічного розвитку.

Сучасні форми, технології та методи навчання дозволяють забезпечити ефективність навчального процесу та максимально розвинути потенціал слухачів курсів.

Форми організації освітнього процесу за вибором професорсько-викладацького складу: лекція, семінарське заняття, тематична дискусія, самостійна робота; дистанційна лекція, відеолекція, вебінар, дистанційне консультування, відеоконференція, чат-заняття, форум, Інтернет-заняття тощо.

Технології навчання: інтерактивні, адаптивні, акмеологічні практикуми, аналіз ситуацій або case-метод, тренінги, ігротехнології професійного розвитку, зокрема імітаційні, ділові, організаційно-діяльнісні, рольові, ситуаційно-рольові, практичні і семінарські заняття, тематичні дискусії та ін.

Методи навчання: проблемний виклад навчального матеріалу, використання цифрових технологій, дослідницький метод тощо.

Методи оцінювання: участь в інформаційному, практичному й контрольному блоках програми.

Методичне забезпечення: інтерактивні комплекси навчально- і науково-методичного забезпечення курсів підвищення кваліфікації, електронна бібліотека, методичні рекомендації тощо.

Форми роботи викладача:

- організація і проведення аудиторних і позааудиторних занять;
- розгляд освітнього матеріалу змістових модулів на лекціях, інтерактивних, актуалізованих лекціях та тренінгових, семінарських, тематичних заняттях, тематичних зустрічах, Інтернет-заняттях;
- консультування слухачів;
- організація і проведення заліку.

Форми роботи слухача:

- проведення поточного самодіагностування для виявлення рівня професійної компетентності, набутих компетенцій, самомотивації професійного розвитку;
- опрацювання навчального матеріалу на основі комплексу навчально-методичних матеріалів, додаткової електронної бібліотеки, завдань для самостійної та індивідуальної роботи;
- використання Інтернету з навчальною метою (пошук і аналіз інформації, робота в чаті, форумі, робота з електронною поштою через веб-інтерфейс, отримання пошти, створення і відправка листів, робота з відкритою мережею);
- участь слухача курсів в Інтернет-заняттях, Інтернет-консультаціях.

Особливості освітньо-професійної програми підвищення кваліфікації «Інноваційні технології виховної роботи зі здобувачами професійної (професійно-технічної) освіти в умовах воєнного стану»

Освітньо-професійна програма підвищення кваліфікації «Інноваційні технології виховної роботи зі здобувачами професійної освіти в умовах воєнного стану» спрямована на підвищення рівня компетентності педагогічних працівників ЗПО щодо змісту, технологій та особливостей планування, організації та застосування інноваційних технологій виховної роботи зі здобувачами ПО в умовах воєнного стану.

Зasadничими для методологічної орієнтації процесу підвищення професійної компетентності фахівців ЗПО є Закони України «Про освіту», «Про професійну освіту», «Про повну загальну середню освіту», Постанови Кабінету Міністрів України №800 від 21.08.2019 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» та інші. Відповідно до діючого законодавства, певна кількість академічних годин для підвищення кваліфікації педагогічних працівників має бути спрямована на вдосконалення знань, умінь і практичних навичок щодо планування, організації та застосування інноваційних технологій виховної роботи зі здобувачами ПО в умовах воєнного стану. Зокрема, мова йде про особливості та основні напрями підвищення кваліфікації педагогічних працівників ЗПО, серед яких: формування у них знань щодо інноваційних форм, напрямів, засобів та технологій виховної роботи зі здобувачами ПО в умовах воєнного стану; та вмій щодо їх планування, організації та застосування.

Освітньо-професійна програма підвищення кваліфікації «Інноваційні технології виховної роботи зі здобувачами професійної (професійно-технічної) освіти в умовах воєнного стану» для педагогічних працівників ЗПО є короткотерміною, після успішного її опанування набуваються або вдосконалюються необхідні для якісного виконання професійних завдань і функцій компетентності, а саме:

- знання інноваційних технологій виховної роботи та їх особливостей для різних категорій здобувачів ПО;
- психологічна, андрагогічна, конфліктологічна, ціннісно-світоглядна, комунікативно-ситуативна компетентності;
- уміння застосовувати інноваційні технології виховної роботи зі здобувачами ПО з урахуванням індивідуального підходу в та період воєнного стану.

Освітньо-професійна програма «Інноваційні технології виховної роботи зі здобувачами професійної освіти в умовах воєнного стану» для педагогічних працівників ЗПО спрямована на засвоєння ними теоретико-методологічних та організаційно-методичних засад виховної роботи зі здобувачами ПО в умовах воєнного стану.

Основне завдання освітньо-професійної програми «Інноваційні технології виховної роботи зі здобувачами професійної освіти в умовах

воєнного стану» – забезпечення слухачів необхідними знаннями, навичками та уміннями щодо впровадження в освітній процес ЗПО інноваційних технологій виховної роботи зі здобувачами ПО в умовах воєнного стану.

Основне завдання андрагогіки в рамках цієї освітньо-професійної програми полягає в створенні умов для ефективного самовизначення та саморозвитку слухачів. Це включає сприяння їхньому активному залученню до навчання, розвиток навичок самостійності, критичного мислення та вміння самостійно оцінювати свої досягнення.

Освітньо-професійна програма визначає науково обґрунтований зміст і структуру навчання слухачів курсів підвищення кваліфікації, основні вимоги до розвитку їхніх компетентностей.

Зміст програми орієнтований на реалізацію принципів і моделей відкритої освіти, інтегруючи основні методологічні підходи і принципи освіти дорослих.

Програма ПК ґрунтується на засадах компетентнісного, андрагогічного, акмеологічного, аксіологічного, синергетичного, системного, коучингового підходів.

Програма розроблена з урахуванням основних системоутворювальних принципів побудови відкритої освіти, зокрема:

- *сприяння сталому розвитку* суспільства шляхом підготовки конкурентоспроможного людського капіталу та створення умов для освіти впродовж життя;

- *людиноцентрованого навчання*, за якого освітній процес побудований з урахуванням індивідуальних можливостей, здібностей, професійних потреб особистості;

- *безперервності* – це принцип, що передбачає організацію систематизованого й цілеспрямованого розвитку ключових компетентностей для підвищення особистого потенціалу, розширення можливостей працевлаштування, соціальної інтеграції та активного громадянства шляхом формального, неформального та інформального навчання;

- *системності* – сукупність взаємозв'язаних елементів, зокрема цілей, умов, чинників, організаційного, змістового, акметехнологічного, діагностичного й нормативно-правового забезпечення, що уможливорює послідовний, цілісний, логічно впорядкований і структурований, безперервний професійний розвиток;

- *гуманізації* – реалізація принципу уможливорює побудову людиноцентрованої освіти, за якої створюється диференційований освітній простір, тобто сприятливі, комфортні умови для професійного розвитку, вияву творчої індивідуальності та реалізації потенційних ресурсів, що забезпечують високий рівень професійної самоактуалізації, кваліфіковане, якісне, продуктивне виконання професійних завдань, інноваційних ролей і функцій, причому освітній процес ґрунтується на повазі, взаємній довірі, толерантності;

- *варіативності*, що передбачає комбінаційну гнучкість, можливість вибору параметрів, змісту, методів, джерел, термінів, темпу навчання за

індивідуальною освітньою траєкторією, що робить систему навчання ефективною, економічною і цікавою;

- *модульності* – принцип до організації освітнього процесу шляхом опанування освітніх програм (освітньо-професійних, освітньо-наукових, освітньо-творчих) на основі поєднання модульних технологій навчання і залікових кредитів, причому здобувач вищої освіти/слухач послідовно й виважено засвоює освітній матеріал цілісними, ієрархічно впорядкованими й структурованими частинами, результати яких є підставою для визначення результативності і якості освіти;

- *випереджувального професійного розвитку*, що уможливорює підвищення освітньої і професійної кваліфікації та подальший професійний розвиток здобувачів вищої освіти/слухачів КПК відповідно до інноваційних суспільних і освітніх викликів, європейських і державних стандартів;

- *мережевої діяльності*, тобто взаємодії і співробітництва на засадах науково-методичного менеджменту;

- *раціонального поєднання самостійності і творчої активності*, за якого слухачі курсів підвищення кваліфікації моделюють й організують саморозвиток і самонавчання, обирають форми самостійної (підготовка до семінарських занять, лекцій і под.) та індивідуальної роботи;

- *індивідуалізації і диференціації* – принцип уможливорює планування і реалізацію індивідуальної освітньої траєкторії з урахуванням професійного досвіду, можливостей, здібностей, індивідуального стилю професійно-педагогічної діяльності замовників освітніх послуг;

- *науково-методичного супроводу* – принцип полягає у безперервній підтримці творчих ініціатив, інновацій, ефективному науковому, інформаційному, предметно-методичному, професійно-кваліфікаційному забезпеченні процесу самовдосконалення й самореалізації, професійній мотивації до виконання професійних ролей і функцій;

- *моніторингу якості*, що забезпечує можливість перманентного вимірювання й оцінювання професійної акмединаміки на всіх етапах навчання впродовж життя.

Зміст програми на підставі поєднання модульних технологій і залікових кредитів забезпечує реалізацію комплексної мети підвищення кваліфікації.

Цільовою аудиторією освітньо-професійної програми «Інноваційні технології виховної роботи зі здобувачами професійної світи в умовах воєнного стану» є педагогічні працівники ЗПО, які опікуються питаннями виховної роботи зі здобувачами ПО у цих закладах. Курс стане у нагоді педагогічним працівникам ЗПО, які здійснюють освітній процес у цих закладах, а також керівникам ЗПО для розвитку безпечного освітнього середовища, слухачам курсів підвищення кваліфікації для розвитку власної педагогічної компетентності, іншим зацікавленим особам.

Освітньо-професійна програма підвищення кваліфікації для педагогічних працівників ЗПО «Інноваційні технології виховної роботи зі здобувачами професійної освіти в умовах воєнного стану» забезпечує високий

рівень освітніх послуг, оскільки вона розроблена на основі сучасних підходів до освітнього процесу та враховує потреби та особливості цільової аудиторії.

Освітня послуга – це комплекс визначених законодавством, освітньою програмою та/або договором дій суб'єкта освітньої діяльності, що мають визначену вартість та спрямовані на досягнення здобувачем освіти очікуваних результатів навчання (Стаття 1 Закону України «Про освіту»).

Програма передбачає розвиток практичних навичок та вмінь, необхідних для ефективної виховної роботи з учасниками освітнього процесу в ЗПО. Програма передбачає ознайомлення слухачів із теоретичними та практичними аспектами інноваційних технологій виховної роботи зі здобувачами ПО в умовах воєнного стану. Передбачено навчання за програмою підвищення кваліфікації (у тому числі участь у семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо).

Підвищення кваліфікації може бути реалізовано за місцем провадження Інститутом освітньої діяльності; за місцем роботи педагогічних працівників ЗПО; за іншим місцем (місцями); дистанційно, якщо це передбачено договором та/або відповідною програмою; комбіновано.

Мета Програми ПК полягає у формуванні готовності педагогічних працівників ЗПО до неперервного професійного розвитку в умовах воєнного стану, формування, оновлення, поглиблення та систематизація знань, розвиток та удосконалення умінь педагогічних працівників із планування, організації та впровадження інноваційні технології виховної роботи зі здобувачами ПО в умовах воєнного стану на засадах компетентнісного, інтегрованого, інклюзивного, технологічного та андрагогічного підходів.

Досягнення зазначеної мети передбачає розв'язання наступних завдань:

- отримання педагогами ЗПО додаткових та удосконалення наявних знань і вмінь з інноваційних технологій виховної роботи зі здобувачами ПО;

- удосконалення та оновлення знань і вмінь із теоретико-методологічних, правових, соціокультурних, андрагогічних, психологічних, педагогічних та інших питань забезпечення ефективної виховної діяльності у ЗПО;

- активізація самостійної діяльності, розвиток мотивації професійного вдосконалення та особистісного розвитку педагогічних працівників ЗПО.

Провідна ідея підвищення кваліфікації педагогічних працівників ЗПО полягає в оновленні, удосконаленні, розвитку їхніх ключових, інтегрованих, загальнопрофесійних, професійних (фахових, предметних, посадових) компетентностей на основі базової освіти, компетентнісного (професійного, особистісного, соціального) досвіду, особистісних інтересів, соціальних запитів і потреб держави щодо професіоналізму діяльності і професіоналізму особистості педагогів

Обсяг Програми складає 30 годин / 1 кредит ЄКТС. Обсяг аудиторних годин, у тому числі годин дистанційного навчання в синхронному режимі та практичних занять з працівниками, що реалізують програму становить 4/5 обсягу (тривалості) програми.

Програму реалізують науково-педагогічні працівники Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти, які мають стаж науково-педагогічної роботи 5 років за відповідним профілем. Основну категорію викладачів під час реалізації Програми складають особи, що мають науковий ступінь, вчене звання, за необхідності до проведення практичних занять залучаються викладачі, які мають необхідний практичний досвід.

Надання освітніх послуг здійснюється за державні кошти або на платній основі за кошти фізичних та юридичних осіб. Розрахунок вартості освітньої послуги регламентується Положенням про порядок надання платних послуг, які можуть надаватися у Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти (затверджено «27» листопада 2019 року, протокол № 5)

Самоконтроль призначено для самооцінювання слухачами ефективності особистої навчальної роботи щодо засвоєння змісту модулів (тем) Програми підвищення кваліфікації. З цією метою в робочих навчальних програмах, навчально-методичних комплексах (навчальних посібниках тощо) для кожного модуля передбачаються завдання для самоконтролю.

Оцінка результатів навчання за Програмою підвищення кваліфікації визначається як *зараховано / не зараховано*. За умови успішного завершення навчання, педагогічний працівник отримує *Свідоцтво про підвищення кваліфікації встановленого зразка* (із зазначенням обсягу годин – 30 год. /1 ЄКТС та розвинутих/набутих компетентностей).

В результаті проходження підвищення кваліфікації у слухачів формуються наступні фахові компетентності:

психологічна компетентність – володіння знаннями вікової та педагогічної психології, психології розвитку особистості; знаннями фізіологічних особливостей здобувачів освіти певних вікових категорій; особливостей онтогенезу, психолого-фізіологічних особливостей різних категорій учасників освітнього процесу;

педагогічна компетентність – володіння знаннями педагогіки виховної роботи; особливостей здобувачів ПО певних категорій;

андрагогічна компетентність – уміння визначати освітні потреби і запити, урахувати особливості мотивації, процесу навчання, застосовувати технології модерації, фасилітації, супервізії, визначати результати навчання, спонукати до рефлексії. Ця компетентність також включає в себе розуміння психологічних аспектів навчання дорослих; знання про сучасні тенденції в освіті; уміння працювати з дорослими;

конфліктологічна компетентність – здатність розуміти, аналізувати та вирішувати конфлікти в освітньому середовищі, знання та навички управління конфліктами, вміння спілкуватися та слухати, розвиток емпатії та вміння шукати компроміси; здатність працювати з різними типами конфліктів та використовувати відповідні стратегії врегулювання;

ціннісно-світоглядна компетентність – здатність розуміти власні цінності, приймати світоглядні погляди, інтегрувати їх у власне життя та спілкування з іншими; усвідомлення основних життєвих цінностей, розуміння

різниці в цінностях інших людей, вміння взаємодіяти з ними на основі взаємоповаги та толерантності;

комунікативно-ситуативна компетентність – здатність ефективно взаємодіяти з іншими людьми в різних ситуаціях і контекстах; уміння використовувати мовні засоби відповідно до ситуації, розуміти невербальні сигнали співрозмовників, бути чутливим до культурних та соціальних відмінностей;

уміння застосовувати стратегії та індивідуальний підхід для застосування інноваційних виховних технологій у період воєнного стану – здатність до застосування інноваційних виховних технологій та індивідуальний підхід до різних категорій здобувачів П(ПТ)О, у тому числі у період воєнного стану; здатність до вибору оптимальних прийомів, методів та форм виховної роботи з ними; уміння реалізовувати принципи командного підходу для забезпечення ефективної діяльності команди психолого-педагогічного супроводу здобувачів ПО.

Знання, які надаються слухачам:

оняття інноваційних технологій виховної роботи зі здобувачами ПО;
 особливостей планування, організації та впровадження інноваційних технологій виховної роботи з різними категоріями здобувачів ПО;
 принципів, методики, особливостей національно-патріотичного виховання здобувачів ПО в умовах воєнного стану;
 методів та практик тренінгових технологій виховної роботи зі здобувачами ПО;
 напрямів, форм та методів превентивного виховання здобувачів ПО;
 особливості формування та розвитку позитивного світогляду здобувачів ПО.

Вміння, які розвиваються у слухачів:

дійснювати планування, організацію та впровадження інноваційних технологій виховної роботи з різними категоріями здобувачів ПО;
 застосовувати інноваційні технології національно-патріотичного виховання здобувачів ПО в умовах воєнного стану;
 проваджувати тренінгові технології виховної роботи зі здобувачами ПО в практику роботи ЗПО;
 вводити інноваційні заходи превентивного виховання здобувачів П(ПТ)О;

розвивати позитивний світогляд здобувачів ПО, заснований на загальнолюдських гуманістичних цінностях.

Академічні можливості для підвищення кваліфікації надають замовникам освітніх послуг можливість індивідуальної освітньої траєкторії з урахуванням власних професійних можливостей та здібностей, що дозволяє здобути визначені результати навчання. Програма підвищення кваліфікації орієнтується на соціокультурні та освітні виклики, що забезпечує практичну спрямованість змісту програми. Аналіз професійно-кваліфікаційних характеристик та посадових інструкцій педагогічних працівників закладів освіти забезпечує досягнення цієї мети.

Програма підвищення кваліфікації має практичну спрямованість, орієнтовану на соціокультурні та освітні виклики. Це дозволяє педагогам в

зкладах освіти ефективно виконувати свої посадові обов'язки.

Кінцевий результат програми – це мотивовані та активні педагоги, які прагнуть до постійного професійного розвитку, самореалізації та кар'єрного зростання. Програма сприяє розвитку цілісної особистості, здатної вибирати свій індивідуальний навчальний шлях та розвиватися через формальну, неформальну та інформальну освіту, професійну кар'єру та громадське життя. Програма сприяє формуванню ключових компетенцій, необхідних у сучасному світі, таких як комунікаційні, лідерські, творчі, критичного мислення та роботи в команді. У результаті слухачі курсів отримують нові знання, навички та досвід, що допоможе їм стати більш конкурентоспроможними на ринку праці та досягати більших успіхів у своїй діяльності. В цілому, кінцевий результат програми полягає в тому, що педагоги стають більш компетентними, мотивованими та готовими до самостійного розвитку та досягнення своїх цілей.

Опанування програми «Інноваційні технології виховної роботи зі здобувачами професійної (професійно-технічної) освіти в умовах воєнного стану» може мати наступні академічні та професійні можливості та результати:

Академічні можливості:

- отримання свідоцтва про підвищення кваліфікації;
- розвиток навичок самостійного навчання та організації освітнього процесу відповідно до вимог сучасної освіти;
- збагачення свого професійного досвіду та підвищення свого статусу як фахівця.

Професійні можливості:

- підвищення рівня компетентності в сфері інноваційних технологій виховної роботи;
- розвиток умінь застосування інноваційних технологій виховної роботи в умовах воєнного стану;
- дотримання вимог щодо організації національно-патріотичного та превентивного виховання здобувачів ПО;
- прогнозувати та організовувати командну діяльність педагогічних працівників ЗПО з метою ефективного виховного впливу на здобувачів ПО;
- розробляти ефективні стратегії власного професійно-психологічного розвитку.

Сучасні форми, технології та методи навчання дозволяють забезпечити ефективність навчального процесу та максимально розвинути потенціал слухачів курсів.

Форми організації освітнього процесу за вибором професорсько-викладацького складу: лекція, семінарське заняття, тематична дискусія, самостійна робота; дистанційна лекція, відеолекція, вебінар, дистанційне консультування, відеоконференція, чат-заняття, форум, Інтернет-заняття тощо.

Технології навчання: інтерактивні, адаптивні, акмеологічні практикуми,

аналіз ситуацій або case-метод, тренінги, ігротехнології професійного розвитку, зокрема імітаційні, ділові, організаційно-діяльнісні, рольові, ситуаційно-рольові, практичні і семінарські заняття, тематичні дискусії та ін.

Методи навчання: проблемний виклад навчального матеріалу, використання цифрових технологій, дослідницький метод тощо.

Методи оцінювання: участь в інформаційному, практичному й контрольному блоках програми.

Методичне забезпечення: інтерактивні комплекси навчально- і науково-методичного забезпечення курсів підвищення кваліфікації, електронна бібліотека, методичні рекомендації тощо.

Форми роботи викладача:

- організація і проведення аудиторних і позааудиторних занять;
- розгляд освітнього матеріалу змістових модулів на лекціях, інтерактивних, актуалізованих лекціях та тренінгових, семінарських, тематичних заняттях, тематичних зустрічах, Інтернет-заняттях;
- консультування слухачів;
- організація і проведення заліку.

Форми роботи слухача:

- проведення поточного самодіагностування для виявлення рівня професійної компетентності, набутих компетенцій, самомотивації професійного розвитку;
 - опрацювання навчального матеріалу на основі комплексу навчально-методичних матеріалів, додаткової електронної бібліотеки, завдань для самостійної та індивідуальної роботи;
 - використання Інтернету з навчальною метою (пошук і аналіз інформації, робота в чаті, форумі, робота з електронною поштою через веб-інтерфейс, отримання пошти, створення і відправка листів, робота з відкритою мережею);
- участь слухача курсів в Інтернет-заняттях, Інтернет-консультаціях.

Особливості освітньо-професійна програма для курсів підвищення кваліфікації «Педагогіка вищої школи»

Освітньо-професійна програма підвищення кваліфікації «Педагогіка вищої школи» спрямована на підвищення рівня компетентності викладачів закладів вищої освіти щодо змісту, технологій та особливостей організації та проведення освітнього процесу в умовах воєнного стану.

Зasadничими для методологічної орієнтації процесу підвищення професійної компетентності викладачів закладів вищої освіти є Закони України «Про освіту», «Про вищу освіту», Постанови Кабінету Міністрів України №800 від 21.08.2019 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» та інші. Відповідно до діючого законодавства, певна кількість академічних годин для підвищення кваліфікації викладачів закладів вищої освіти має бути спрямована на

вдосконалення знань, умінь і практичних навичок щодо організації та проведення освітнього процесу в умовах воєнного стану. Зокрема, мова йде про особливості та основні напрями підвищення кваліфікації викладачів закладів вищої освіти, серед яких: формування у них знань та вмінь щодо засобів психологічної підтримки учасників освітнього процесу в умовах воєнного стану; розвиток психологічної компетентності.

Після успішного опанування освітньо-професійної програми підвищення кваліфікації «Педагогіка вищої школи» у викладачів закладів вищої освіти набуваються або вдосконалюються необхідні для якісного виконання професійних завдань і функцій компетентності, а саме:

- здатність проєктувати і досліджувати освітні системи;
- здатність застосовувати та розробляти нові підходи до вирішення задач дослідницького та/або інноваційного характеру в сфері освіти й педагогіки;
- здатність розробляти і реалізовувати нові освітні інструменти, проєкти та інтегрувати їх в освітнє середовище закладу вищої освіти;
- здатність інтегрувати знання у сфері освіти/педагогіки та розв'язувати складні задачі у мультидисциплінарних і міждисциплінарних контекстах;
- організовувати освітній процес на основі студентоцентрованого, компетентнісного, контекстного підходів та сучасних досягнень освітніх, педагогічних наук, управляти навчально-пізнавальною діяльністю, об'єктивно оцінювати результати навчання здобувачів вищої освіти;
- розробляти та реалізовувати інноваційні й дослідницькі проєкти у сфері освіти/педагогіки та міждисциплінарного рівня із дотриманням правових, соціальних, економічних, етичних норм;
- розробляти і викладати освітні курси в закладах вищої освіти, використовуючи методики, інструменти і технології, необхідні для досягнення поставлених цілей.

Освітньо-професійна програма «Педагогіка вищої школи» для викладачів закладів вищої освіти спрямована на засвоєння ними теоретико-методологічних та організаційно-методичних засад формування професійних компетентностей здобувачів вищої освіти в умовах воєнного стану.

Основне завдання освітньо-професійної програми «Педагогіка вищої школи» – забезпечення слухачів необхідними знаннями, навичками та уміннями щодо здійснення освітнього процесу з різними категоріями його учасників: здобувачами вищої освіти та їх батьками, а також викладачами закладів вищої освіти.

Основне завдання андрагогіки в рамках цієї освітньо-професійної програми полягає в створенні умов для ефективного самовизначення та саморозвитку слухачів. Це включає сприяння їхньому активному залученню до освітнього процесу, розвиток навичок самостійності, критичного мислення та вміння самостійно оцінювати свої досягнення.

Освітньо-професійна програма визначає науково обґрунтований зміст і

структуру навчання слухачів курсів підвищення кваліфікації, основні вимоги до розвитку їхніх компетентностей.

Зміст програми орієнтований на реалізацію принципів і моделей відкритої освіти, інтегруючи основні методологічні підходи і принципи освіти дорослих.

Програма ПК ґрунтується на засадах компетентнісного, андрагогічного, акмеологічного, аксіологічного, синергетичного, системного, коучингового підходів.

Програма розроблена з урахуванням основних системоутворювальних принципів побудови відкритої освіти, зокрема:

- *сприяння сталому розвитку* суспільства шляхом підготовки конкурентоспроможного людського капіталу та створення умов для освіти впродовж життя;

- *людиноцентрованого навчання*, за якого освітній процес побудований з урахуванням індивідуальних можливостей, здібностей, професійних потреб особистості;

- *безперервності* – це принцип, що передбачає організацію систематизованого й цілеспрямованого розвитку ключових компетентностей для підвищення особистого потенціалу, розширення можливостей працевлаштування, соціальної інтеграції та активного громадянства шляхом формального, неформального та інформального навчання;

- *системності* – сукупність взаємозв'язаних елементів, зокрема цілей, умов, чинників, організаційного, змістового, акметехнологічного, діагностичного й нормативно-правового забезпечення, що уможливорює послідовний, цілісний, логічно впорядкований і структурований, безперервний професійний розвиток;

- *гуманізації* – реалізація принципу уможливорює побудову людиноцентрованої освіти, за якої створюється диференційований освітній простір, тобто сприятливі, комфортні умови для професійного розвитку, вияву творчої індивідуальності та реалізації потенційних ресурсів, що забезпечують високий рівень професійної самоактуалізації, кваліфіковане, якісне, продуктивне виконання професійних завдань, інноваційних ролей і функцій, причому освітній процес ґрунтується на повазі, взаємній довірі, толерантності;

- *варіативності*, що передбачає комбінаційну гнучкість, можливість вибору параметрів, змісту, методів, джерел, термінів, темпу навчання за індивідуальною освітньою траєкторією, що робить систему навчання ефективною, економічною і цікавою;

- *модульності* – принцип до організації освітнього процесу шляхом опанування освітніх програм (освітньо-професійних, освітньо-наукових, освітньо-творчих) на основі поєднання модульних технологій навчання і залікових кредитів, причому здобувач вищої освіти/слухач послідовно й виважено засвоює освітній матеріал цілісними, ієрархічно впорядкованими й структурованими частинами, результати яких є підставою для визначення результативності і якості освіти;

- *випереджувального професійного розвитку*, що уможливило підвищення освітньої і професійної кваліфікації та подальший професійний розвиток слухачів КПК відповідно до інноваційних суспільних і освітніх викликів, європейських і державних стандартів;

- *мережевої діяльності*, тобто взаємодії і співробітництва на засадах науково-методичного менеджменту;

- *раціонального поєднання самостійності і творчої активності*, за якого слухачі курсів підвищення кваліфікації моделюють й організують саморозвиток і самонавчання, обирають форми самостійної (підготовка до семінарських занять, лекцій і под.) та індивідуальної роботи;

- *індивідуалізації і диференціації* – принцип уможливлено планування і реалізацію індивідуальної освітньої траєкторії з урахуванням професійного досвіду, можливостей, здібностей, індивідуального стилю професійно-педагогічної діяльності замовників освітніх послуг;

- *науково-методичного супроводу* – принцип полягає у безперервній підтримці творчих ініціатив, інновацій, ефективному науковому, інформаційному, предметно-методичному, професійно-кваліфікаційному забезпеченні процесу самовдосконалення й самореалізації, професійній мотивації до виконання професійних ролей і функцій;

- *моніторингу якості*, що забезпечує можливість перманентного вимірювання й оцінювання професійної акмединаміки на всіх етапах навчання впродовж життя.

Зміст програми на підставі поєднання модульних технологій і залікових кредитів забезпечує реалізацію комплексної мети підвищення кваліфікації.

Цільовою аудиторією освітньо-професійної програми «Педагогіка вищої школи» є викладачі закладів вищої освіти, які опікуються питаннями планування, організації та проведення освітнього процесу у цих закладах. Курс стане у нагоді викладачам закладів вищої освіти, які здійснюють освітній процес у цих закладах, а також керівникам закладів вищої освіти для розвитку безпечного освітнього середовища, слухачам курсів підвищення кваліфікації для розвитку власної педагогічної компетентності, батькам здобувачів вищої освіти, іншим зацікавленим особам.

Освітньо-професійна програма підвищення кваліфікації для викладачів закладів вищої освіти «Педагогіка вищої школи» забезпечує високий рівень освітніх послуг, оскільки вона розроблена на основі сучасних підходів до освітнього процесу та враховує потреби та особливості цільової аудиторії.

Освітня послуга – це комплекс визначених законодавством, освітньою програмою та/або договором дій суб'єкта освітньої діяльності, що мають визначену вартість та спрямовані на досягнення здобувачем освіти очікуваних результатів навчання (Стаття 1 Закону України «Про освіту»).

Програма передбачає розвиток практичних навичок та вмінь, необхідних для ефективної роботи з учасниками освітнього процесу в ЗВО. Програма вивчення основ педагогіки вищої школи передбачає ознайомлення слухачів із теоретичними та практичними аспектами планування, організації

та проведення освітнього процесу у ЗВО в умовах воєнного стану. Передбачено навчання за програмою підвищення кваліфікації (у тому числі участь у семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо).

Підвищення кваліфікації може бути реалізовано за місцем провадження Інститутом освітньої діяльності; за місцем роботи викладачів закладів вищої освіти; за іншим місцем (місцями); дистанційно, якщо це передбачено договором та/або відповідною програмою; комбіновано.

Слухачам курсів підвищення кваліфікації надаються навчально-методичні матеріали на електронних носіях, зокрема програми, методичні рекомендації, електронних посібники, тощо.

Мета Програми ПК полягає у формуванні готовності викладачів закладів вищої освіти до неперервного професійного розвитку в умовах воєнного стану, формування, оновлення, поглиблення та систематизація знань, розвиток та удосконалення умінь планування, організації та здійснення освітнього процесу у ЗВО на засадах компетентнісного, інтегрованого, інклюзивного, технологічного та андрагогічного підходів.

Досягнення зазначеної мети передбачає розв'язання наступних *завдань*:

- отримання викладачами закладів вищої освіти додаткових та удосконалення наявних знань і вмінь з основних напрямів професійно-педагогічної діяльності;

- удосконалення та оновлення знань і вмінь із теоретико-методологічних, правових, соціокультурних, андрагогічних, психологічних, педагогічних та інших питань забезпечення ефективної професійної діяльності;

- активізація самостійної діяльності, розвиток мотивації професійного вдосконалення та особистісного розвитку науково-педагогічних працівників.

Провідна ідея підвищення кваліфікації викладачів закладів вищої освіти полягає в оновленні, удосконаленні, розвитку їхніх ключових, інтегрованих, загальнопрофесійних, професійних (фахових, предметних, посадових) компетентностей на основі базової освіти, компетентнісного (професійного, особистісного, соціального) досвіду, особистісних інтересів, соціальних запитів і потреб держави щодо професіоналізму діяльності і професіоналізму особистості педагогів

Обсяг Програми складає 210 годин / 7 кредитів ЄКТС.

Програму реалізують науково-педагогічні працівники Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти, які мають стаж науково-педагогічної роботи 5 років за відповідним профілем.

Основну категорію викладачів під час реалізації Програми складають особи, що мають науковий ступінь, вчене звання, за необхідності до проведення практичних занять залучаються викладачі, які мають необхідний практичний досвід.

Форми і методи навчання та викладання сприяють досягненню заявлених в освітній програмі цілей і програмних результатів навчання,

відповідають вимогам людиноцентрованого підходу та принципам академічної свободи.

Усім учасникам освітнього процесу своєчасно надається доступна і зрозуміла інформація щодо цілей, змісту та програмних результатів навчання, порядку і критеріїв оцінювання в межах окремих освітніх компонентів.

Інститут забезпечує поєднання навчання і досліджень під час реалізації освітньої програми відповідно до цілей програми ПК.

Викладачі закладів вищої освіти оновлюють зміст освіти на основі наукових досягнень і сучасних практик.

Навчання, викладання і наукові дослідження пов'язані з інтернаціоналізацією діяльності Інституту.

Академічна та/або професійна кваліфікація викладачів, задіяних до реалізації програми, забезпечує досягнення визначених відповідною програмою цілей та програмних результатів навчання.

Інститут залучає роботодавців до організації та реалізації освітнього процесу. Замовники освітніх послуг безпосередньо залучені до процесу періодичного перегляду освітньої програми та інших процедур забезпечення її якості як партнери. Позиція слухачів береться до уваги під час перегляду освітньої програми (протоколи засідань кафедр, Вченої ради тощо).

Фахові компетентності, які формуються в процесі проходження курсів підвищення кваліфікації:

психологічна компетентність – володіння знаннями вікової та педагогічної психології, психології розвитку особистості; знаннями фізіологічних особливостей здобувачів освіти певних вікових категорій; особливостей онтогенезу, психолого-фізіологічних особливостей різних категорій учасників освітнього процесу;

андрагогічна компетентність – уміння визначати освітні потреби і запити, урахувати особливості мотивації, процесу навчання, застосовувати технології модерації, фасилітації, супервізії, визначати результати навчання, спонукати до рефлексії. Ця компетентність також включає в себе розуміння психологічних аспектів навчання дорослих; знання про сучасні тенденції в освіті; уміння працювати з дорослими;

конфліктологічна компетентність – здатність розуміти, аналізувати та вирішувати конфлікти в освітньому середовищі, знання та навички управління конфліктами, вміння спілкуватися та слухати, розвиток емпатії та вміння шукати компроміси; здатність працювати з різними типами конфліктів та використовувати відповідні стратегії врегулювання;

ціннісно-світоглядна компетентність – здатність розуміти власні цінності, приймати світоглядні погляди, інтегрувати їх у власне життя та спілкування з іншими; усвідомлення основних життєвих цінностей, розуміння різниці в цінностях інших людей, вміння взаємодіяти з ними на основі взаємоповаги та толерантності;

комунікативно-ситуативна компетентність – здатність ефективно взаємодіяти з іншими людьми в різних ситуаціях і контекстах; уміння

використовувати мовні засоби відповідно до ситуації, розуміти невербальні сигнали співрозмовників, бути чутливим до культурних та соціальних відмінностей;

уміння застосовувати стратегії та індивідуальний підхід для формування професійних компетентностей здобувачів освіти в надзвичайних ситуаціях та у період воєнного стану – здатність до застосування технологій та індивідуальний підхід для педагогічної підтримки різних категорій учасників освітнього процесу, у тому числі в надзвичайних ситуаціях та у період воєнного стану; здатність до вибору оптимальних прийомів, методів та форм організації освітнього процесу; уміння реалізовувати принципи командного підходу для забезпечення ефективної діяльності викладачів закладів вищої освіти.

Знання, які надаються слухачам в процесі проходження курсів:

- принципів, завдань та напрямів психологічної підтримки учасників освітнього процесу ЗВО в умовах воєнного стану;
- особливостей психологічної підтримки учасників освітнього процесу ЗВО різних категорій;
- принципів, методики, особливостей, умов формування професійно-важливих якостей викладачів ЗВО;
- особливостей професійної діяльності викладачів ЗВО;
- поняття та ознак професійного та емоційного вигорання викладачів ЗВО;
- методики викладання у ЗВО;
- методів науково-педагогічного дослідження;
- особливостей системного підходу у ЗВО;
- комунікативних технологій викладача ЗВО;
- педагогічних інновацій у вищій школі;
- правил організації безпечного та інклюзивного середовища у ЗВО;
- особливостей розвитку креативного потенціалу викладача ЗВО;
- основних принципів та закономірностей педагогічного менеджменту у ЗВО;
- особливостей застосування у освітньому процесі ЗВО штучного інтелекту та цифрових технологій

Вміння, які розвиваються у слухачів в процесі проходження курсів:

- надання психологічної підтримки учасникам освітнього процесу ЗВО в умовах воєнного стану;
- розвитку професійно-важливих якостей викладачів ЗВО;
- діагностики та профілактики професійного та емоційного вигорання викладачів ЗВО;
- застосовувати інноваційні педагогічні технології при плануванні, організації та проведенні освітнього процесу у ЗВО;
- застосовувати основні методи науково-педагогічного дослідження;
- застосовувати основні принципи системного підходу у ЗВО;

- застосовувати комунікативні технології при роботі з учасниками освітнього процесу ЗВО;
- дотримуватися правил організації безпечного та інклюзивного середовища у ЗВО;
- розвивати креативний потенціал викладача ЗВО;
- застосовувати основні принципи педагогічного менеджменту у ЗВО;
- застосовувати у освітньому процесі ЗВО штучний інтелект та цифрові технології.

Академічні можливості для підвищення кваліфікації надають замовникам освітніх послуг можливість індивідуальної освітньої траєкторії з урахуванням власних професійних можливостей та здібностей, що дозволяє здобути визначені результати навчання. Програма підвищення кваліфікації орієнтується на соціокультурні та освітні виклики, що забезпечує практичну спрямованість змісту програми. Аналіз професійно-кваліфікаційних характеристик та посадових інструкцій науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти забезпечує досягнення цієї мети.

Програма підвищення кваліфікації має практичну спрямованість, орієнтовану на соціокультурні та освітні виклики. Це дозволяє педагогам в закладах вищої освіти ефективно виконувати свої посадові обов'язки.

Кінцевий результат програми – це мотивовані та активні педагоги, які прагнуть до постійного професійного розвитку, самореалізації та кар'єрного зростання. Програма сприяє розвитку цілісної особистості, здатної вибирати свій індивідуальний навчальний шлях та розвиватися через формальну, неформальну та інформальну освіту, професійну кар'єру та громадське життя. Програма сприяє формуванню ключових компетенцій, необхідних у сучасному світі, таких як комунікаційні, лідерські, творчі, критичного мислення та роботи в команді. У результаті слухачі курсів отримують нові знання, навички та досвід, що допоможе їм стати більш конкурентоспроможними на ринку праці та досягати більших успіхів у своїй діяльності. В цілому, кінцевий результат програми полягає в тому, що педагоги стають більш компетентними, мотивованими та готовими до самостійного розвитку та досягнення своїх цілей.

Опанування програми «Педагогіка вищої школи» може мати наступні академічні та професійні можливості та результати:

Академічні можливості:

- отримання свідоцтва про підвищення кваліфікації;
- розвиток навичок самостійного навчання та організації освітнього процесу відповідно до вимог сучасної освіти;
- збагачення свого професійного досвіду та підвищення свого статусу як фахівця.

Професійні можливості:

- підвищення рівня компетентності в сфері надання педагогічної підтримки учасників освітнього процесу та застосування інноваційних педагогічних технологій у ЗВО;

- розвиток умінь надання педагогічної підтримки в умовах воєнного стану із використанням інноваційних педагогічних технологій планування, організації та проведення освітнього процесу у ЗВО;
- дотримання вимог щодо організації безпечного та інклюзивного освітнього середовища у ЗВО;
- прогнозувати та організовувати командну діяльність науково-педагогічних працівників ЗВО з метою надання ефективної та дієвої педагогічної підтримки учасникам освітнього процесу;
- розробляти ефективні стратегії власного професійно-психологічного розвитку.

Сучасні форми, технології та методи навчання дозволяють забезпечити ефективність освітнього процесу та максимально розвинути потенціал слухачів курсів.

Форми організації освітнього процесу за вибором професорсько-викладацького складу: лекція, семінарське заняття, тематична дискусія, самостійна робота; дистанційна лекція, відеолекція, вебінар, дистанційне консультування, відеоконференція, чат-заняття, форум, Інтернет-заняття тощо.

Технології навчання: інтерактивні, адаптивні, акмеологічні практикуми, аналіз ситуацій або case-метод, тренінги, ігротехнології професійного розвитку, зокрема імітаційні, ділові, організаційно-діяльнісні, рольові, ситуаційно-рольові, практичні і семінарські заняття, тематичні дискусії та ін.

Методи навчання: проблемний виклад навчального матеріалу, використання цифрових технологій, дослідницький метод тощо.

Методи оцінювання: участь в інформаційному, практичному й контрольному блоках програми.

Методичне забезпечення: інтерактивні комплекси навчально- і науково-методичного забезпечення курсів підвищення кваліфікації, електронна бібліотека, методичні рекомендації тощо.

Форми роботи викладача:

- організація і проведення аудиторних і позааудиторних занять;
- розгляд освітнього матеріалу змістових модулів на лекціях, інтерактивних, актуалізованих лекціях та тренінгових, семінарських, тематичних заняттях, тематичних зустрічах, Інтернет-заняттях;
- консультування слухачів;
- організація і проведення заліку.

Форми роботи слухача:

- проведення поточного самодіагностування для виявлення рівня професійної компетентності, набутих компетенцій, самомотивації професійного розвитку;
- опрацювання навчального матеріалу на основі комплексу навчально-методичних матеріалів, додаткової електронної бібліотеки, завдань для самостійної та індивідуальної роботи;
- використання Інтернету з навчальною метою (пошук і аналіз

інформації, робота в чаті, форумі, робота з електронною поштою через веб-інтерфейс, отримання пошти, створення і відправка листів, робота з відкритою мережею);

участь слухача курсів в Інтернет-заняттях, Інтернет-консультаціях.

Проведене анкетування слухачів курсів та узагальнення результатів апробації вищезазначених програм, спрямованих на розвиток психологічної готовності до професійної взаємодії та педагогічного супроводу здобувачів освіти, свідчить, що зазначені освітньо-професійні програми підвищення кваліфікації педагогічних працівників ЗПО сприяють підвищенню рівня сформованості їхніх психолого-педагогічних компетентностей, розвитку професійної рефлексії та готовності до ефективної взаємодії в освітньому середовищі.

Оцінка ефективності реалізації короткотермінових програм підвищення кваліфікації за результатами їх апробації

Апробація короткотермінових програм підвищення кваліфікації, дозволила підтвердити їх високу ефективність, практичну спрямованість та відповідність потребам сучасної освіти в умовах воєнного стану. Програми успішно забезпечують формування у педагогів ключових компетентностей, підвищують якість психологічної та виховної роботи, сприяють професійному зростанню та підготовці педагогів до діяльності в умовах підвищених ризиків і кризових ситуацій.

Перевірка ефективності розроблення короткотермінових освітньо-професійних програм підвищення кваліфікації здійснювалася шляхом вихідного анкетування та аналізу виконаних слухачами випускних робіт. Згідно даних анкетування, майже усі слухачі (93%) надали позитивні відгуки щодо змісту програм та їх викладання. Аналіз випускних робіт слухачів свідчить, що майже усі вони мають рівень А «відмінно» (93%), лише незначна частка - рівень В «добре» (7%).

Обґрунтування актуальних та затребуваних тем для змістового наповнення курсів підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів професійної освіти

Результати анкетування слухачів щодо вибору ними тем ОПП, рівень компетентностей з яких вони б хотіли підвищити, майже половина їх (44%) вказали на «Цифровізацію освітньої діяльності». По третині опитаних вказали наступні теми: «Методика навчання і викладання в ЗПО» (31%), «Інноватика в професійній діяльності» (29%), «Освітні технології в професійній освіті» (26%) та «Психологія професійної діяльності» (27%). Чверть слухачів зазначили тему «Організація дистанційного навчання» (23%), дещо менше –

«Медіаграмотність сучасного педагога» (21%), «Трудові відносини та охорона праці» (21%) та «Організація виховного процесу» (17%). Незначна частка слухачів обрали наступні теми: «Інклюзивне навчання» (13%), «Педагогічний менеджмент» (12%), «Основи андрагогіки» (12%), «Ринок праці в системі підготовки кваліфікованих фахівців» (12%), «Дуальна освіта» (11%), «Проектна діяльність» (9%) та «Упровадження концепції «Нова українська школа» (2%).

За результатами проходження курсів підвищення кваліфікації слухачі назвали теми ОПП, рівень розвитку професійних компетентностей за якими залишився недостатнім. Деяка частка слухачів вказали такі теми, як «Ринок праці для підготовки кваліфікованих робітників» (17%), «Організація дистанційного навчання» (14%), «Інклюзивне навчання» (20%), «Педагогічний менеджмент» (15%) та «Інновації в професійній діяльності педагогічного працівника ЗПО». Деякі менше слухачів вказали теми: «Охорона праці та безпека життєдіяльності» (8%) та «Дидактика професійної освіти» (8%) (рис. 13). Це свідчить про необхідність приділення більшої уваги цим темам, застосування при їх викладанні інноваційних педагогічних технологій.

Проведено аналіз актуальних потреб системи професійної освіти, вивчення сучасних тенденцій розвитку ЗПО, зокрема у контексті змін на ринку праці, потреб у психологічній підтримці здобувачів та розвитку підприємницької компетентності. За його результатами визначено три ключові напрями для оновлення змісту курсів підвищення кваліфікації педагогічних працівників:

- 1) Теми з психології — спрямовані на розвиток компетентностей педагогів щодо надання психологічної підтримки здобувачам, профілактики професійного вигорання, формування позитивного освітнього середовища;
- 2) Теми, пов'язані з ринком праці — охоплюють питання сучасних тенденцій зайнятості, змін у структурі попиту на кваліфікованих робітників, формування практико-орієнтованих компетентностей здобувачів;
- 3) Теми з формування підприємницької компетентності та фінансової грамотності — присвячені розвитку у здобувачів умінь організовувати власну справу, планувати фінанси, розуміти основи ринкової економіки.

Результати виконання теми НДР кафедри:

- 1) здійснено науково-теоретичний аналіз сучасних тенденцій розвитку педагогіки вищої школи в умовах трансформації освіти;
- 2) визначено мету, завдання, структуру та результати навчання слухачів курсів підвищення кваліфікації відповідно до компетентнісного підходу;
- 3) розроблено змістові модулі та навчально-тематичний план програми, що охоплюють питання сучасних педагогічних технологій, цифровізації освіти, академічної доброчесності, методики викладання у вищій школі;

4) забезпечено відповідність програми чинним нормативним документам МОН України та європейським стандартам забезпечення якості освіти (ESG-2015).

5) перевірено ефективність освітньо-професійних програм підвищення кваліфікації, яка здійснювалася шляхом вихідного анкетування та аналізу виконаних слухачами випускних робіт. Згідно даних анкетування, майже усі слухачі надали позитивні відгуки щодо змісту програм та їх викладання (93%). Аналіз випускних робіт слухачів свідчить, що майже усі вони мають рівень А «відмінно» (93%).

За звітний період кафедрою проведено 6 масових науково-практичних заходи. Зокрема:

- Науково-практичний семінар «Психолого-педагогічні аспекти формування сучасних навичок у кваліфікованих робітників для повоєнного відновлення України» у рамках XVI Міжнародної виставки «Сучасні заклади освіти – 2025» (27 березня 2025 року);

- студентський освітній форум «Академічна доброчесність та етика професійної діяльності сучасного фахівця» у рамках Сорок другої Міжнародної спеціалізованої виставки «Освіта та кар'єра – 2025»;

- IV Всеукраїнська студентська науково-практична конференція «Соціально-освітні доміанти професійної підготовки сучасного компетентного фахівця» (15 травня 2025 року);

- науково-практична конференція «Особливості реалізації Державного стандарту профільної середньої освіти в ЗП(ПТ)О: виклики, можливості, акценти» у рамках Сімнадцятої Міжнародної виставки «Інноватика в сучасній освіті» (30 жовтня 2025 року);

- дискусійний клуб «Академічна доброчесність та етика академічних взаємовідносин: політика, стандарти і процедури дотримання» у рамках Міжнародної онлайн виставки «Освіта та кар'єра – 2025» (14 листопада 2025 року);

- XI Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Психолого-педагогічні аспекти навчання дорослих у системі неперервної освіти» (11 грудня 2025 року).

Упродовж 2025 року науково-педагогічні працівники кафедри взяли участь у заходах з розвитку академічної мобільності, зокрема у:

- міжнародному підвищенні кваліфікації на тему: «Академічна доброчесність при підготовці магістрів та здобувачів доктора філософії (PhD) в країнах Європейського Союзу та Україні»;

- міжнародне дистанційне науково-педагогічне стажування на тему: «Сучасні зміни, специфічні та відмінні риси системи вищої освіти в країнах Європейського Союзу»;

- міжнародному підвищенні кваліфікації на тему: «Європейські практики наукової досконалості в цифрову еру»;

- міжнародному підвищенні кваліфікації на тему: «Децентралізація та розвиток громад: програми ЄС для України»;

- підвищення кваліфікації за програмою: «Академія Європейських студій «Децентралізація та розвиток громад: програми ЄС для України»;
- вебінарі на тему: «Академічна доброчесність: виклики, проблеми та перспективи»;
- підвищенні кваліфікації з теми: «Застосування цифрових технологій і штучного інтелекту при розробленні навчально-методичного забезпечення підготовки майбутніх кваліфікованих робітників в умовах профільної освіти»;
- міжнародному підвищенні кваліфікації на тему: «Неформальна освіта у підготовці бакалаврів та магістрів в країнах Європейського союзу та Україні»;
- міжнародному підвищенні кваліфікації на тему: «Основи грантової діяльності та фандрайзингу: міжнародний досвід»;
- підвищення кваліфікації за темою: «Застосування цифрових технологій і штучного інтелекту при розробленні навчально-методичного забезпечення підготовки майбутніх кваліфікованих робітників в умовах профільної освіти»;
- підвищення кваліфікації у межах курсу «Академія ШІ для освітян із GOOGLE»;
- тренінгу на тему: «Штучний інтелект на допомогу освітянам і дослідникам»;
- міжнародному підвищенні кваліфікації на тему: «Академічна доброчесність при підготовці магістрів та здобувачів доктора філософії (PhD) в країнах Європейського Союзу та Україні»;
- міжнародному підвищенні кваліфікації на тему: «Бізнес-моделі для сталого розвитку: виклики та цифрова трансформація»;
- Всеукраїнський форум «Дні освітнього лідерства»;
- навчальний курс на тему: «Написання грантів: як залучити фінансування та створити переможну заявку»;
- тренінг на тему: «Динамічні креативні індустрії: Розкриття потенціалу економіки ЄС та виклики для України»;
- українському науково-методичному вебінарі на тему: «Академічна доброчесність: сучасний дискус» й успішно пройшли навчання за програмою: «Штучний інтелект і академічна доброчесність: як не переступити межу дозволеного?».

У сучасних умовах трансформації освітньої сфери та викликів, пов'язаних із воєнним станом, особливої актуальності набуває підвищення професійної компетентності педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти та закладів вищої освіти. Зміни у соціально-економічному середовищі, підвищені вимоги до психологічної готовності педагогів та необхідність ефективного супроводу здобувачів освіти потребують розроблення та впровадження сучасних короткотермінових освітньо-професійних програм підвищення кваліфікації.

Особливу значущість набуває підготовка педагогів до ефективної професійної взаємодії, психологічної підтримки учасників освітнього процесу та застосування інноваційних технологій виховної роботи. У цьому контексті розробка та апробація короткотермінових програм підвищення кваліфікації стає важливим механізмом забезпечення якості освітньої діяльності, формування психолого-педагогічних компетентностей і розвитку професійної рефлексії педагогів.

Упродовж 2024–2025 років у БІНПО ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України було розроблено та апробовано низку короткотермінових освітньо-професійних програм, спрямованих на підвищення кваліфікації педагогів у сфері психологічної підтримки, інноваційної виховної діяльності та педагогіки вищої школи.

Ці програми спрямовані на розвиток психологічної готовності педагогів до професійної взаємодії та педагогічного супроводу здобувачів освіти, забезпечуючи комплексний підхід до формування їхніх професійних компетентностей у сучасних умовах.

У зв'язку з цим упродовж 2025 року здійснено перевірку ефективності розроблених короткотермінових освітньо-професійних програм підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти, зокрема програм, орієнтованих на розвиток психологічної готовності до професійної взаємодії та педагогічного супроводу здобувачів освіти.

Перевірка ефективності розроблених короткотермінових освітньо-професійних програм підвищення кваліфікації педагогічних працівників підтвердила їх практичну значущість та відповідність сучасним потребам освітнього середовища, особливо в умовах воєнного стану. Програми, орієнтовані на розвиток психологічної готовності педагогів до професійної взаємодії та педагогічного супроводу здобувачів освіти, сприяють формуванню ключових психолого-педагогічних компетентностей, підвищенню професійної рефлексії та розвитку здатності оперативно реагувати на зміни в освітньому процесі.

Апробація програм засвідчила їх високу практичну спрямованість: слухачі курсів відзначали актуальність змісту, якість викладання та можливість безпосереднього застосування отриманих знань і навичок у професійній діяльності. Аналіз випускних робіт свідчить про високий рівень засвоєння матеріалу та ефективність навчального процесу, що підтверджується значною часткою робіт, оцінених на рівень «відмінно».

Крім того, дослідження показало, що інтеграція психологічної підготовки з інноваційними технологіями виховної роботи сприяє створенню більш позитивного та безпечного освітнього середовища для здобувачів освіти. Такий комплексний підхід дозволяє педагогам не лише підвищувати власну професійну компетентність, а й активно впливати на ефективність навчально-виховного процесу в умовах кризових та стресових ситуацій.

У результаті проведеної роботи можна констатувати, що розроблені короткотермінові програми підвищення кваліфікації є ефективним інструментом професійного розвитку педагогів, здатним забезпечити адаптацію освітнього процесу до сучасних викликів, посилити психологічну підтримку здобувачів освіти та сприяти формуванню у педагогів навичок інноваційного підходу до професійної діяльності.

Пропозиції щодо подальшого розвитку програм включають:

- продовження систематичного моніторингу ефективності реалізації програм у різних категорій педагогів;
- розширення тематики курсів з урахуванням сучасних тенденцій ринку праці та соціально-психологічних потреб здобувачів освіти;
- впровадження інтегрованих навчальних модулів, що поєднують психологічну підготовку, інноваційні методики та практичні кейси педагогічної діяльності;
- створення платформи для обміну досвідом та кращими практиками серед педагогів, що пройшли курси підвищення кваліфікації, для забезпечення системного підходу до розвитку професійної компетентності.

Загалом результати дослідження підтверджують, що короткотермінові освітньо-професійні програми підвищення кваліфікації є ефективним механізмом підвищення професійної готовності педагогів та зміцнення якості освітнього процесу в умовах сучасних викликів.

6. АНАЛІЗ РИНКУ ПРАЦІ ТА СТРАТЕГІЧНІ ПОТРЕБИ В ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНИХ ФАХІВЦЯХ ІЗ ВИЩОЮ ОСВІТОЮ

Ринок праці є однією з ключових складових економічної та соціальної безпеки держави, оскільки саме ефективне функціонування трудових ресурсів визначає рівень продуктивності, економічного зростання та соціальної стабільності. У сучасних умовах, зокрема в умовах воєнного стану та глобальних трансформацій економічної системи, виникає потреба в більш детальному та комплексному аналізі стану ринку праці, його структурних дисбалансів та потреб у висококваліфікованих фахівцях.

Особливої уваги потребує оцінка попиту на спеціалістів із вищою освітою, адже вони виступають драйвером інноваційного розвитку та адаптації освітньо-професійної системи до сучасних викликів. В умовах тривалої військової агресії та зростання економічних ризиків формується новий тип дисбалансів: зниження кількості трудових ресурсів, територіальна та галузева нерівномірність попиту та пропозиції робочої сили, дефіцит кваліфікованих кадрів у стратегічно важливих секторах економіки. Ці чинники суттєво впливають на якість трудових ресурсів та знижують ефективність використання потенціалу висококваліфікованих фахівців.

У цьому контексті стратегічний аналіз ринку праці дозволяє ідентифікувати актуальні потреби економіки в кадрах із вищою освітою, визначити пріоритетні напрями розвитку професійної підготовки та підвищення кваліфікації, а також оцінити ризики, пов'язані з дефіцитом ключових компетентностей. Особливе значення має врахування факторів, що визначають динаміку зайнятості та трудової мобільності, зокрема міграційних процесів, структурного безробіття та якості робочих місць.

Таким чином, проведення детального аналізу ринку праці та оцінки потреб у висококваліфікованих фахівцях із вищою освітою є важливою складовою формування ефективної кадрової політики, планування освітніх програм та забезпечення довгострокової економічної безпеки держави. Результати такого аналізу дозволяють не лише оцінити поточний стан ринку праці, а й передбачити його розвиток у середньо- та довгостроковій перспективі, що є критично важливим для адаптації освітньої системи та підвищення професійної готовності педагогічних та науково-педагогічних кадрів.

На основі проведеного аналізу сучасного стану ринку праці України виявлено низку структурних та функціональних дисбалансів, що мають безпосередній вплив на потребу в висококваліфікованих кадрах. До основних факторів, які визначають попит на фахівців із вищою освітою, належать демографічні зміни, скорочення чисельності молоді працездатного віку, територіальна нерівномірність попиту та пропозиції робочої сили, а також зростання трудової міграції. Всі ці чинники призводять до виникнення дефіциту кваліфікованих кадрів у критично важливих секторах економіки,

знижуючи потенціал економічного розвитку та посилюючи ризики для економічної безпеки держави.

Особливе значення для аналізу має оцінка затребуваності фахівців у конкретних галузях, а також визначення пріоритетних професій і спеціальностей, що відповідають стратегічним потребам ринку праці. Такий підхід дозволяє окреслити ключові напрями розвитку освітньої системи, зокрема удосконалення програм підготовки педагогічних та науково-педагогічних кадрів, які можуть забезпечити адаптацію здобувачів освіти до змін у професійному середовищі та підвищення їхньої конкурентоспроможності.

Врахування в аналізі як кількісних показників (кількість вакансій, рівень безробіття, динаміка трудової міграції), так і якісних характеристик (рівень кваліфікації, компетентності, готовність до інноваційної діяльності) дозволяє отримати комплексну картину ринку праці та визначити реальні потреби економіки в висококваліфікованих кадрах. Саме на основі такого підходу формується науково обґрунтована база для планування освітньо-професійних програм та заходів із підвищення кваліфікації педагогічних працівників, що забезпечує їх відповідність сучасним викликам та стратегічним завданням розвитку держави.

ОПП «Психологія».

В наш час професія «психолог» набуває величезної популярності. Це пов'язано насамперед з необхідністю надання професійної психологічної допомоги різним категоріям клієнтів: здобувачам освіти, їх батькам, педагогічним працівникам, працівникам екстремальних професій, внутрішньо переміщеним особам, особам, які зазнали насилля, мають проблеми із законом, алкогольну та наркотичну залежність.

Посади психолога існують у різних організаціях, установах та на підприємствах. Найбільше психологів працює в системі Міністерства освіти і науки України: заклади дошкільної освіти, загальної середньої освіти, професійної (професійно-технічної) освіти, позашкільної та вищої освіти. Значна частка психологів працює у закладах Міністерства охорони здоров'я України: лікарні, поліклініки, медичні центри тощо. Також значна кількість посад психологів створена у Міністерстві оборони України: військові частини та підрозділи, госпіталі, навчальні центри, Центри комплектування та соціальної підтримки.

Також посади психологів введені у штати інших силових структур: Національної Поліції України, Національної Гвардії України, Міністерства з надзвичайних ситуацій України, Державної прикордонної служби України, Державної кримінально-виконавчої служби України міністерства юстиції

України, де психологи працюють не тільки із засудженими, але й з персоналом.

Також значна кількість психологів працюють в установах Міністерства праці та соціального захисту: управління соціального захисту, Центри зайнятості населення, соціальні центри тощо. Також багато психологів працюють у громадських, релігійних та благодійних організаціях, надаючи психологічну допомогу різним категоріям населення. Частина з них працюють у реабілітаційних центрах для осіб, які мають алкогольну чи наркотичну залежність, не мають житла або звільнилися з місць позбавлення волі. Звичайно, багато психологів працюють у психологічних центрах або здійснюють прийом у приватному порядку.

Все це ставить високі кваліфікаційні вимоги до особистості психолога. Він повинен не тільки мати психологічну освіту, але й комплекс психологічних якостей: розвинені пізнавальні процеси, емпатія та рефлексія, вольовий самоконтроль, відсутність негативних психічних станів (агресивності, депресивності, тривожності тощо), наявність сильного врівноваженого типу вищої нервової діяльності (сангвінічний темперамент), позитивні риси характеру (врівноваженість, цілеспрямованість, милосердя тощо), наявність професійних здібностей (комунікативних, організаторських, психологічних), життєвого та професійного досвіду, позитивної професійної спрямованості.

Тому метою нашого дослідження був аналіз співвідношення пропозицій на ринку праці України щодо спеціальності «Психологія».

За даними Служби зайнятості України (єдиний портал вакансій), станом на 15.11.2025 існує понад 840 актуальних вакансій на посаду «психолог» у різних організаціях, установах та на підприємствах (для порівняння, у листопаді 2023 року їх було понад 500, а у листопаді 2024 року – понад 600). Але частка вакансій, які надаються певними установами та організаціями, досить стабільна.

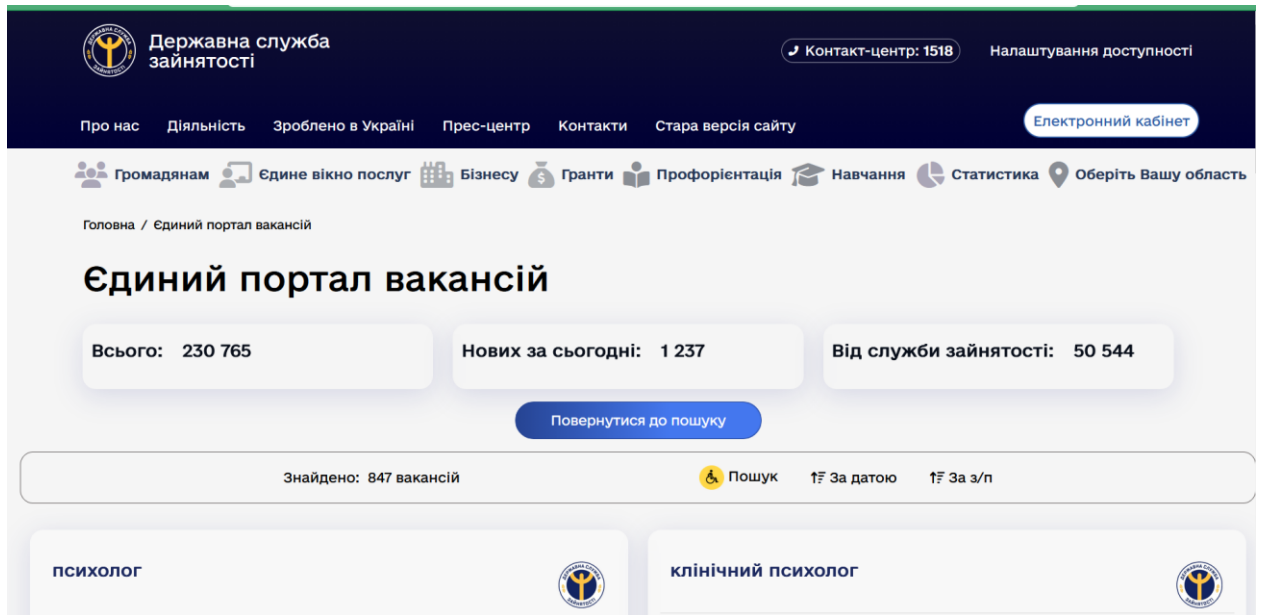


Рис. 1. Результати аналізу ринку праці Єдиного порталу вакансій Державного центру зайнятості за спеціальністю Психолог

На інших сайтах пошуку роботи кількість вакансій психолога значно менше: work.ua – понад 350, robota.ua – понад 470.

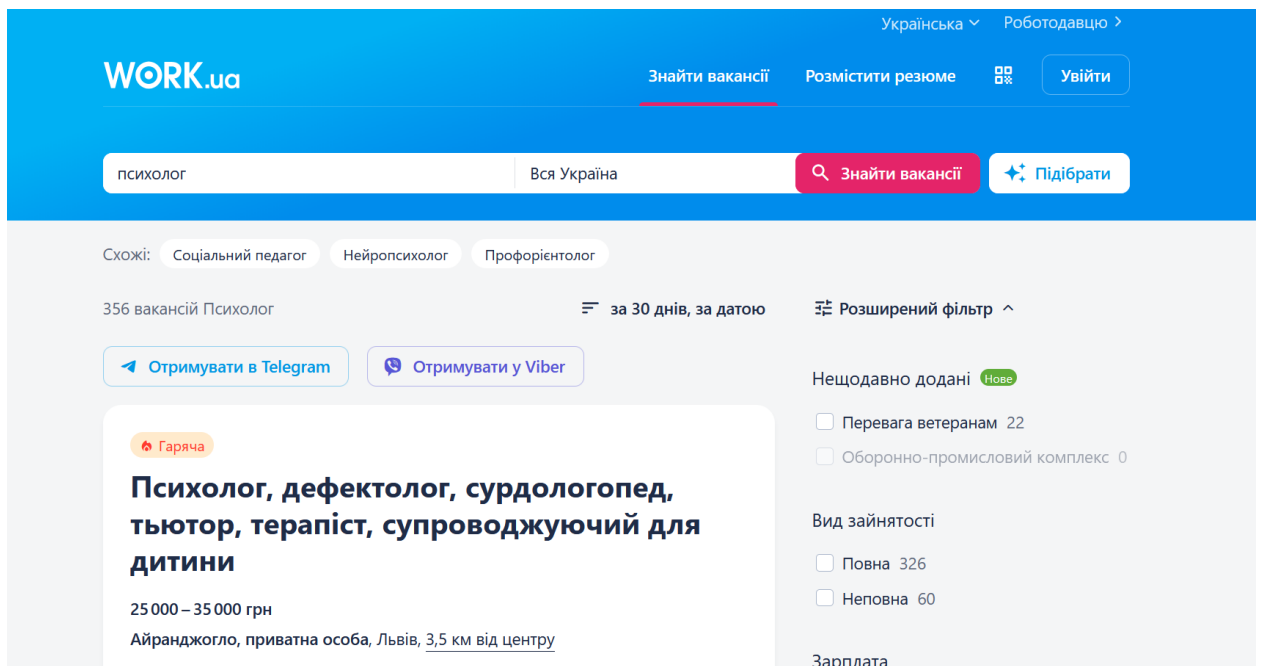


Рис. 2. Результати аналізу ринку праці сервісу працевлаштування Work.ua за спеціальністю Психолог

робота.ua Рекомендовані Створити резюме Увійти Сайт для роботодавця

психолог × Вся Україна

Тип зайнятості Професійні сфери Зарплата від Віддалена робота Без досвіду Очистити все Фільтри

Робота психолог в Всій Україні

474 вакансії Нові Релевантні Поруч

Практичний психолог/MHPSS OFFICER
75 000 ₴ До вирахування податків
Premiere Urgence Internationale Харків
Відгукнутись 10 годин тому

Save the Children.

Консультант з питань захисту дітей та програми соціальної підтримки психічного здоров'я/CP & MHPSS Officer

162623/Avacsncv10397893

Рис. 3. Результати аналізу ринку праці сервісу працевлаштування Robota.ua за спеціальністю Психолог

Найбільше вакансій психологів традиційно надають наступні області України: Київ (20%), Дніпропетровська (9%), Львівська (7%), Харківська – 64 (6%), Одеська (6%), Київська (6%), Сумська – 45 (5%). Дещо менше вакансій в областях: Вінницька, Запорізька, Миколаївська, Полтавська, Рівненська, Кіровоградська (по 3%). Найменше вакансій психолога пропонують наступні області: Волинська, Житомирська, Закарпатська, Тернопільська, Хмельницька, Черкаська, Чернівецька, Чернігівська (по 2%), а також Донецька, Івано-Франківська, Херсонська (по 1%), у Луганській області вакансії відсутні взагалі. Тобто, найбільшу кількість вакансій психолога пропонують великі області з великою кількістю закладів освіти, а найменшу – прифронтові області.



Рис. 4. Регіональна структура потреби в психологах на ринку праці України

Значну частку вакансій психолога (36%) пропонують численні заклади освіти: загальної середньої (19 %), дошкільної (15 %), професійної (професійно-технічної) (1 %) фахової передвищої (1%) та позашкільної (менше 1%).

Значна частка вакансій психолога надається громадськими організаціями (15 %): молодіжними (1%), робота на «телефоні довіри» – (1%), робота у літніх таборах – (2 %), у складі мобільних бригад (2%), а також організаціями, які працюють з потерпілими від домашнього насильства (менше 1%), колишніми військовими (2%), внутрішньо-переміщеними особами (менше 1%), міжнародними організаціями (5%), благодійними фондами (6%).

Збільшується кількість реабілітаційних центрів і відповідно вакансій психолога в них (4%). Також значна частка вакансій психолога належить закладам охорони здоров'я (2%), спеціалізованим психологічним (1%) та соціальним центрам (9%). Постійно збільшується кількість вакансій для психологів у Збройних Силах України (17%).

Збільшується також кількість вакансій психолога в установах виконання покарань (3%) та органах пробації (підрозділ Державної кримінально-виконавчої служби Міністерства юстиції України, який опікується

засудженими до альтернативних видів покарань, не пов'язаних з позбавленням волі) (1%).

Незначна частка вакансій психолога (1%) належить закладам інтернатного типу для людей з особливими потребами (геріатричні пансіонати, психоневрологічні диспансери, інтернати для дітей з особливими потребами). Ще менше вакансій психолога надають відділи роботи з персоналом різних установ, організацій та підприємств (1%).



Рис. 5. Розподіл вакансій психолога за типами організацій

Звичайно, що роботодавці ставлять різні вимоги до психологів залежно від сфери їх діяльності. Так, психолог закладу освіти повинен мати професійні компетентності щодо психологічної діагностики, профілактики, корекції, консультування та просвіти здобувачів освіти, їх батьків та педагогічних працівників. Психолог медичного закладу повинен мати відповідні компетентності щодо роботи з пацієнтами, їх родичами та медичними працівниками. Психолог силової структури повинен вміти здійснювати психологічний підбір та відбір персоналу, здійснювати його психологічну підготовку до екстремальних ситуацій службової діяльності, надавати психологічну допомогу у разі виникнення психологічних проблем або навіть розладів.

Підготовку психологів здійснюють численні заклади вищої освіти України, які мають відповідні кафедри та факультети за освітньо-кваліфікаційними рівнями «бакалавр» та «магістр». Чисельність випускників, які отримують дипломи психологів за цими рівнями, становить десятки тисяч.

Переважає їх більшість не працюють за отриманою спеціальністю в зв'язку з небажанням або неможливістю знайти роботу за фахом. Небажання працювати за фахом може бути викликане розчаруванням у професії психолога або слабким матеріальним стимулюванням (мінімальна зарплата).

Здобути спеціальність «Психологія» здобувачі освіти можуть двома шляхами. Перший шлях полягає у здобутті спеціальності «Психологія» за освітньо-кваліфікаційним рівнем «бакалавр» після здобуття повної загальної середньої освіти, фахової передвищої або навіть вищої освіти; другий – за так званім «перехресним вступом» на базі будь-якої спеціальності за освітньо-кваліфікаційними рівнями «бакалавр», «спеціаліст» чи «магістр».

На наш погляд, перший шлях є оптимальним для формування професійних компетентностей психолога, оскільки освітній процес відбувається чотири роки і включає базові психологічні дисципліни. Особа, які здобула спеціальність «Психологія» за освітньо-кваліфікаційним рівнем «бакалавр», на наш погляд, має базові професійні компетентності для кваліфікованої психодіагностичної, психопрофілактичної, психокорекційної, психоконсультаційної та психопросвітницької роботи. Звичайно, практичний психолог постійно повинен підвищувати свій рівень у межах підвищення кваліфікації, участі у семінарах, вебінарах, конференціях, проходити онлайн та офлайн-курси.

Також існує другий шлях здобуття спеціальності «Психологія» за так званім «перехресним вступом» на базі будь-якої спеціальності за освітньо-кваліфікаційними рівнями «бакалавр», «спеціаліст» чи «магістр». Передбачається, що вступник повинен самостійно оволодіти базовими психологічними дисциплінами, вказаними нами вище, і показати відповідний рівень їх знань на вступному випробуванні.

На наш погляд, вступникам, які здобули раніше інші спеціальності за освітньо-кваліфікаційними рівнями «бакалавр», «спеціаліст» чи «магістр», досить важко на високому рівні самостійно оволодіти базовими психологічними дисциплінами, які бакалаври вивчають протягом чотирьох років. Враховуючи, що магістри психології можуть працювати не тільки практичними психологами, але й викладачами психології, а також проводити наукові дослідження, в тому числі в період навчання в аспірантурі, після зарахування до магістратури вони будуть оволодівати іншими навчальними дисциплінами, пов'язаними з викладанням психології у закладах вищої освіти, а також з методикою наукових психологічних досліджень.

Наприклад, у Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти здобувачі вищої освіти спеціальності «Психологія» освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр» оволодівають наступними навчальним

дисциплінами: «Соціальна та економічна безпека діяльності», «Психологія масової поведінки», «Психологія травмуючої ситуації», «Основи професійного консультування», «Педагогіка вищої школи», «Культура фахової мови», «Ділова іноземна мова», «Психологія організації та управління персоналом», «Методика організації наукових досліджень», «Теоретичні і методологічні проблеми психології», «Методика викладання психології у вищій школі», «Психологічні техніки в освіті» та «Психологія тренінгової роботи».

Також студентам-психологам освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр» пропонуються наступні вибірккові дисципліни: «Психологічне консультування», «Економічна психологія», «Психологія конкурентоздатності та лідерства», «Психологія батьківства», «Психологія посттравматичного стресового розладу», «Актуальні питання візуальної та загальної діагностики» та «Профорієнтаційна робота психолога».

Таким чином, ринок праці вимагає психологів, які мають сформовані професійні компетентності, які можна сформувати в процесі здобуття вищої освіти за спеціальністю «Психологія» за освітньо-кваліфікаційними рівнями «бакалавр» чи «магістр». Найбільше вакансій психологів надають заклади освіти (36 %), військові підрозділи (17%), громадські організації (15 %), спеціалізовані соціальні центри (9 %).

ОП «Педагогіка вищої школи».

З метою аналізу ринку праці та вивчення запитів роботодавців щодо затребуваності викладачів закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, а також навчальних центрів було проаналізовано Єдиний портал вакансій, який об'єднує інформацію з трьох сервісів працевлаштування (dcz.gov.ua, Work.ua та Robota.ua) щодо затребуваних викладацьких посад, форми власності закладу освіти та рівня орієнтовної заробітної плати.

Аналіз ринку праці щодо кількості актуальних вакансій на посади викладачів закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти а також навчальних центрів свідчить про їх незначне збільшення впродовж 2022-2025 років. Так, у 2022 році кількість таких вакансій складала близько 0,9 тис., у 2025 році – вже понад 1,1 тис.

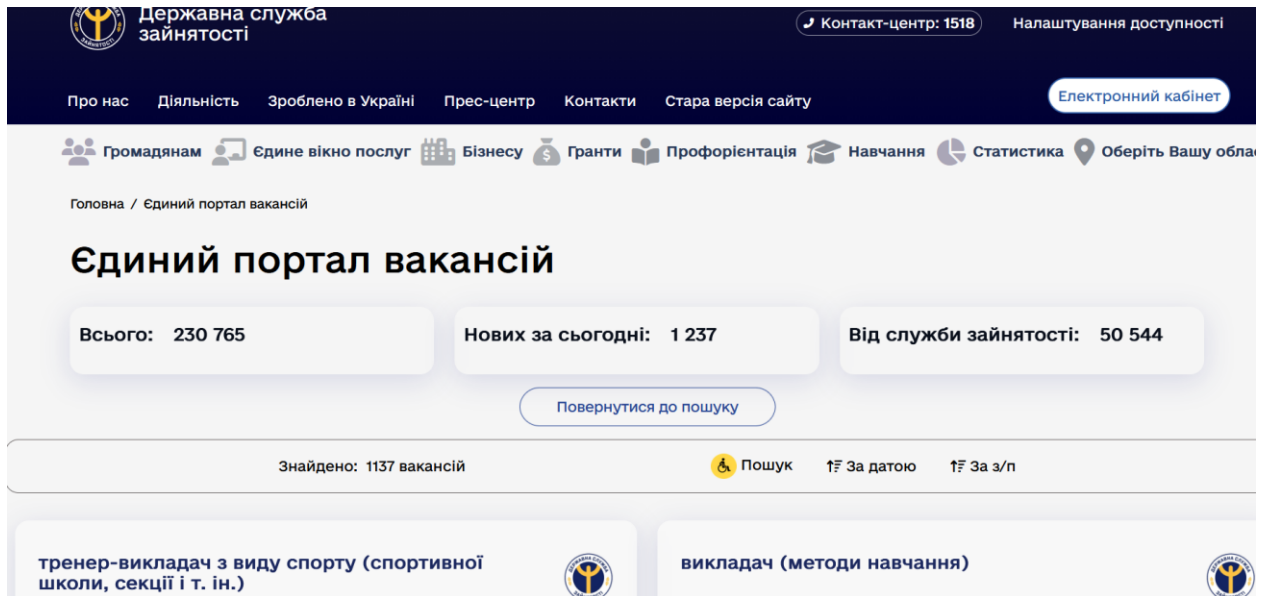


Рис. 6. Результати аналізу ринку праці Єдиного порталу вакансій Державного центру зайнятості за спеціальністю Педагогіка

На інших сайтах пошуку роботи кількість вакансій психолога значно менше: work.ua – понад 430, robota.ua – понад 1,0 тис.

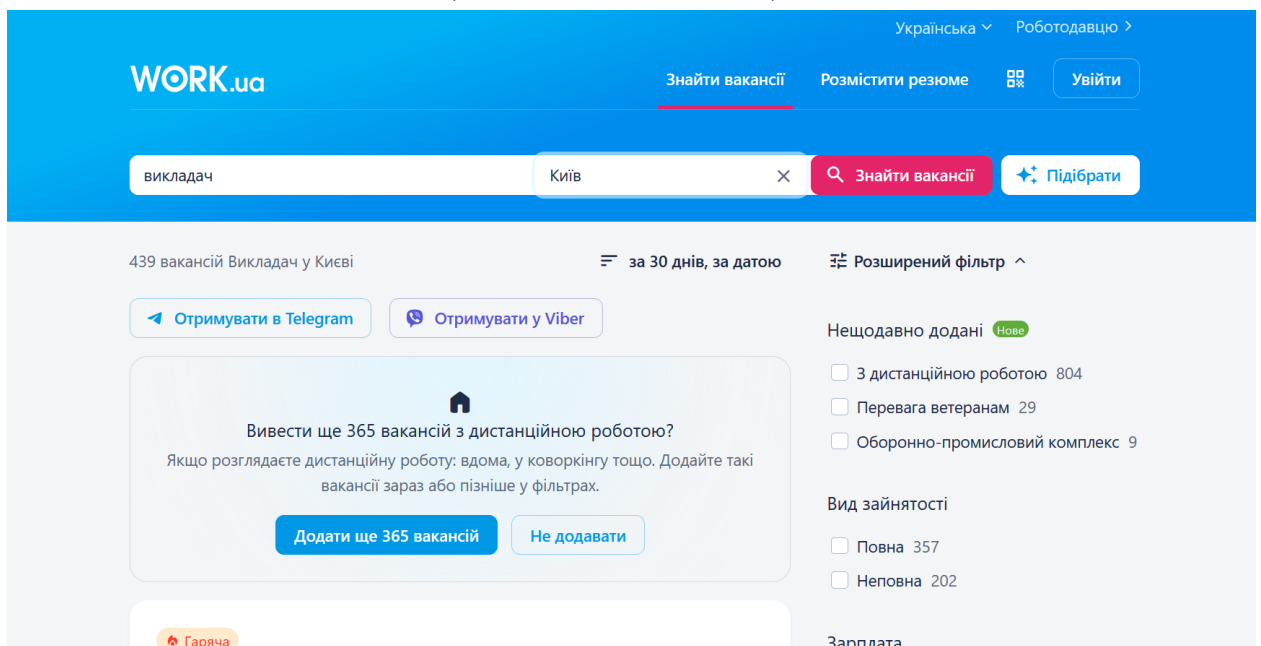


Рис. 7. Результати аналізу ринку праці сервісу працевлаштування Work.ua за спеціальністю Педагогіка

Робота викладач в Всій Україні

1 036 вакансій Нові Релевантні Поруч

Гаряча **Віддалена робота**

Викладач англійської мови

15 000 — 30 000 ₴

AntiSchool Online Івано-Франківськ (віддалено)

Бонуси / премії реферальна система Знижки співробітникам кар'єрний ріст

Регулярний перегляд зарплат

Відгукнутись ☆

Гаряча **Віддалена робота**

Викладач англійської мови

15 000 — 30 000 ₴

Рис. 8. Результати аналізу ринку праці сервісу працевлаштування Robota.ua за спеціальністю Педагогікаг

Аналіз кількості вакансій за регіонами свідчить про те, що впродовж 2022-2025 років найбільша їх частка спостерігалася у наступних областях: Київ – 37%; Дніпропетровська – 11%; Київська – 10%; Одеська – 5%; Рівненська – 4%; Львівська – 4%; Харківська – 3%; Івано-Франківська – 3%; дещо менша – у Житомирській та Хмельницькій (по 3%); Вінницькій (3%); Волинській (2%); Закарпатській та Полтавській (по 2%); найменша – у Запорізькій (2%); Черкаській (2%); Чернівецькій (1%); Чернігівській (1%); Тернопільській (1%); Миколаївській та Кіровоградській (по 1%); Сумській (1%) та Херсонській (0,5%) областях. У Донецькій та Луганській областях вакансій викладачів закладів освіти не виявлено.



Рис. 9. Регіональна структура потреби в викладачах на ринку праці України

Істотних змін у співвідношенні вакансій за закладами освіти впродовж 2022-2025 року також не відбулося: майже половину їх складають вакансії викладачів іноземної мови у приватних навчальних центрах (45%), значно менше (11%) – викладачі комп'ютерних курсів у приватних навчальних центрах. Ще менше вакансій викладачів мистецтва як у приватних студіях, так і у державних закладах позашкільної освіти та школах мистецтв (9%). Незначна кількість вакансій викладачів читання, письма та рахування пропонується у приватних центрах раннього розвитку дитини (3%) та у державних спортивних школах і приватних спортивних секціях (3%).

Частка вакансій у державних закладах освіти впродовж 2022-2025 років також істотно не змінилася. Серед них більше вакансій пропонують заклади фахової передвищої освіти (8%), дещо менше – заклади професійної освіти (5%), ще менше – заклади вищої освіти (4%). Кваліфікаційні вимоги до викладачів державних закладів освіти визначаються відповідними Професійними стандартами.



Рис. 10. Частка вакансій у державних закладах освіти впродовж 2022-2025 років

Для викладачів закладів професійної та фахової передвищої освіти діє Професійний стандарт «Педагог професійного навчання», який серед умов допуску до викладацької діяльності визначає наявність документа про освіту ступеня не нижче бакалавра за спеціальністю 015 Професійна освіта (за спеціалізаціями), іншими спеціальностями галузі знань 01 Освіта/Педагогіка або за спеціальностями інших галузей знань з присвоєнням професійної кваліфікації педагогічного працівника. Згідно Професійного стандарту «Викладач закладу вищої освіти» до викладачів закладів вищої освіти висуваються наступні кваліфікаційні вимоги: наявність ступеня «Магістр» або «Доктор філософії» за відповідною освітньо-професійною програмою.

За досліджуваний період (2022-2025 р.) рівень запропонованої заробітної плати викладачів закладів освіти дещо підвищився: якщо у 2022 році середня заробітна плата в галузі визначена на рівні 9 тис. грн. на місяць, то у 2025 році вона становить 11 тис. грн. Рівень заробітної плати за запропонованими вакансіями викладачів закладів освіти коливається від 8 до 40 тис. грн.

Більшість роботодавців (53%) пропонують середню заробітну плату (10-20 тис. грн.). Така зарплата пропонується у більшості приватних навчальних центрів та державних закладів професійної, фахової передвищої та вищої освіти. Деяка частка вакансій як у державних, так і в приватних закладах освіти (15%) пропонує для викладачів договірну оплату за умови неповної

зайнятості. Як правило, це відрядна (погодинна оплата), причому вона може складати від кількох сотень до кількох тисяч гривень за годину.

На жаль, деяка частка вакансій (14%) пропонує для викладачів закладів освіти мінімальну заробітну плату (до 10 тис. грн.), що не сприяє притоку великої кількості бажаючих працювати у сфері освіти та негативно позначається на їх подальшій професійній мотивації. Як правило, такий рівень заробітної плати пропонують державні заклади професійної, фахової передвищої та вищої освіти. Найменший рівень заробітної плати для викладачів пропонують заклади професійної освіти. Це свідчить про необхідність підвищення рівня матеріального забезпечення викладачів державних закладів освіти, які безпосередньо готують фахівців для повоєнної відбудови України.

Також незначна частка вакансій (13%) пропонує викладачам закладів освіти рівень заробітної плати вище середнього (20-30 тис. грн.), і лише деякі (3%) – високий її рівень (понад 30 тис. грн.). Як правило, це викладачі іноземної мови або ІТ-технологій у приватних навчальних центрах.

Незважаючи на незначну кількість актуальних вакансій викладачів закладів освіти на Єдиному порталі вакансій Державної служби зайнятості та на інших порталах пошуку роботи, аналіз ринку праці педагогічних працівників передбачає також аналіз потенційних посад, які ще не є вакантними, але можуть ними стати. Для цього ми проаналізували кількість посад викладачів закладів професійної, фахової передвищої та вищої освіти згідно даних Міністерства освіти і науки України.

У відповідності до статистики МОН України, сьогодні функціонують понад 0,7 тис. закладів професійної освіти, де працюють понад 20 тис. викладачів професійно-теоретичної підготовки та загальноосвітніх предметів. Щодо закладів фахової передвищої освіти, то їх кількість становить понад 0,5 тис., кількість їх викладачів професійно-теоретичної підготовки та загальноосвітніх предметів також перевищує 20 тис. осіб. Також функціонують понад 0,3 тис. закладів вищої освіти, у яких працює понад 100 тис. викладачів.

Тобто, якщо кількість актуальних вакансій викладачів державних закладів професійної, фахової передвищої та вищої освіти незначна (близько 0,2 тис.), то загальна кількість потенційних вакансій значно більша і становить понад 140 тис., тому постає необхідність їх підготовки в закладах вищої освіти.

Як бачимо, за результатами порівняльного аналізу спостерігається наявна динаміка незначного зростання на ринку праці в Україні попиту на викладачів закладів освіти, а також навчальних центрів різної форми власності, а саме вакансій «викладач закладу вищої освіти», «викладач закладу

фахової передвищої освіти», «викладач закладу професійної освіти», а також «викладач навчального центру» впродовж 2022-2024 років.

У результаті проведеного дослідження було визначено основні вимоги до претендентів на посади викладачів закладів освіти: вища освіта, у закладах вищої освіти – науковий ступінь, вчене звання та відповідність ліцензійним вимогам; комунікативна, методична, цифрова компетентності; досвід, креативність, комунікабельність, відповідальність, доброзичливість, знання іноземної мови, стресостійкість, адаптивність та гнучкість, готовність навчатись, робота з новими технологіями, критичне мислення, управління змінами.

Таким чином, викладачі закладів освіти є затребуваними в нинішніх умовах, хоч і не так користуються попитом, як у довоєнний час. Найбільше викладацьких посад пропонують приватні мовні та комп'ютерні навчальні центри. Тенденції які сьогодні впливають на ринок праці та на запити роботодавців щодо затребуваності викладачів закладів освіти свідчать про те, що в цілому ринок праці потребує фахівців зазначених спеціальностей, проте затребуваність не є такою інтенсивною як у довоєнний час. Ринок праці поступово відновлюється, але до показників довоєнного періоду ще далеко.

Аналіз ринку праці показав, що вакансії у сфері освіти наявні, роботодавці мають потребу у фахівцях за спеціальністю А1 «Освітні науки», однак простежується кваліфікаційний розрив між бізнесом та освітою, який потрібно подолати. Заробітна плата в галузі освіти є нижча середньої, що спричиняє відтік молоді в інші сфери суспільно-професійної діяльності, але стабільність заробітної плати і перспективне її підвищення має позитивні сторони.

Аналіз ринку праці щодо кількості актуальних вакансій на посади викладачів закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, а також навчальних центрів різної форми власності свідчить про їх незначну кількість (понад 1 тис.), але аналіз ринку праці передбачає також аналіз потенційних посад, які ще не є вакантними, але можуть ними стати. Для цього проаналізовано кількість викладачів у державних закладах освіти, яка становить понад 140 тис., тому постає необхідність їх підготовки в закладах вищої освіти.

Ринок праці є однією з ключових складових економічної та соціальної безпеки держави, оскільки ефективне функціонування трудових ресурсів визначає рівень продуктивності, економічного зростання та соціальної стабільності. У сучасних умовах, зокрема в умовах воєнного стану та глобальних трансформацій економічної системи, виникає потреба в більш

детальному та комплексному аналізу стану ринку праці, його структурних дисбалансів та потреб у висококваліфікованих фахівцях.

Особливу значущість набуває оцінка попиту на спеціалістів із вищою освітою, адже вони виступають драйвером інноваційного розвитку та адаптації освітньо-професійної системи до сучасних викликів. В умовах тривалої військової агресії та зростання економічних ризиків формується новий тип дисбалансів: зниження кількості трудових ресурсів, територіальна та галузева нерівномірність попиту та пропозиції робочої сили, дефіцит кваліфікованих кадрів у стратегічно важливих секторах економіки. Ці чинники суттєво впливають на якість трудових ресурсів та знижують ефективність використання потенціалу висококваліфікованих фахівців.

Проведений аналіз сучасного стану ринку праці України дозволяє виділити ключові структурні та функціональні дисбаланси, що визначають попит на фахівців із вищою освітою. До основних факторів належать демографічні зміни, скорочення чисельності молоді працездатного віку, територіальна нерівномірність попиту та пропозиції робочої сили, а також зростання трудової міграції. Все це створює дефіцит кваліфікованих кадрів у критично важливих секторах економіки, що знижує потенціал економічного розвитку та посилює ризики для економічної безпеки держави.

Особливе значення для аналізу має оцінка затребуваності фахівців у конкретних галузях, а також визначення пріоритетних професій і спеціальностей, що відповідають стратегічним потребам ринку праці. Такий підхід дозволяє окреслити ключові напрями розвитку освітньої системи, зокрема удосконалення програм підготовки педагогічних та науково-педагогічних кадрів, які можуть забезпечити адаптацію здобувачів освіти до змін у професійному середовищі та підвищення їхньої конкурентоспроможності.

Враховання в аналізі як кількісних показників (кількість вакансій, рівень безробіття, динаміка трудової міграції), так і якісних характеристик (рівень кваліфікації, компетентності, готовність до інноваційної діяльності) дозволяє отримати комплексну картину ринку праці та визначити реальні потреби економіки в висококваліфікованих кадрах. Саме на основі такого підходу формується науково обґрунтована база для планування освітньо-професійних програм та заходів із підвищення кваліфікації педагогічних працівників, що забезпечує їх відповідність сучасним викликам та стратегічним завданням розвитку держави.

На основі проведеного аналізу визначено, що сучасний ринок праці характеризується диспропорціями у розміщенні робочих ресурсів, посиленням дисбалансу між виробництвом і реалізацією продукції, а також порушенням традиційних механізмів економічної діяльності. Формування постійного структурного безробіття та зниження якості трудових ресурсів створює довгострокові загрози для економічної безпеки, оскільки демотивує працівників та знижує ефективність використання потенціалу висококваліфікованих кадрів.

У зв'язку з цим стає очевидною необхідність інтегрованого підходу до оцінки потреб ринку праці та визначення стратегічних напрямів підготовки фахівців із вищою освітою. Розробка короткотермінових освітньо-професійних програм підвищення кваліфікації, орієнтованих на розвиток професійної та психологічної готовності педагогів, є одним із ефективних механізмів усунення дисбалансів та підвищення конкурентоспроможності робочої сили.

Таким чином, проведений аналіз ринку праці дозволяє:

- визначити пріоритетні напрями підготовки висококваліфікованих кадрів;
- оцінити реальні потреби економіки в спеціалістах із вищою освітою;
- ідентифікувати ризики для економічної безпеки, пов'язані з дефіцитом кадрів та структурним безробіттям;
- закласти основу для планування та вдосконалення освітньо-професійних програм, спрямованих на підвищення кваліфікації та професійної готовності педагогів у сучасних умовах.

7. АНАЛІЗ РИНКУ ПРАЦІ: НАЦІОНАЛЬНИЙ, РЕГІОНАЛЬНИЙ ТА ЛОКАЛЬНИЙ ВИМІРИ

АНАЛІЗ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Всього на ринок праці України станом на 20.12.2025 виставлено близько 233,4 тис. вакансій у різних областях, з різними видами зайнятості, у різних галузях та з різним рівнем оплати праці (інформація Державної служби зайнятості, Єдиний портал вакансій <https://www.dcz.gov.ua/job>).

Аналіз ринку праці України свідчить про те, що найбільше вакансій надають роботодавці наступних областей: м. Київ (29%), Львівська (10%) та Дніпропетровська (8%), Київська (6%), Одеська (5%) та Харківська (4%). Дещо менша кількість вакансій в наступних областях: Волинська, Вінницька, Житомирська, Запорізька, Закарпатська, Івано-Франківська, Полтавська, Рівненська, Тернопільська, Хмельницька, Черкаська, Чернівецька, Чернігівська (по 2%). Менше всього вакансій пропонують у таких областях, як: Донецька, Луганська, Кіровоградська, Сумська та Херсонська (по 1% та менше) (рис. 1).



Рис. 1. Розподіл вакансій по областям України

За галузями діяльності найбільше вакансій надають роботодавці за наступними видами: торгівля (16%), маркетинг (14%), промисловість (8%), транспорт (7%) та громадське харчування (6%). Дещо менша кількість вакансій за такими видами діяльності: охорона здоров'я, оборона, фінанси (по 4%), керівництво та ІТ (по 3%). Значно менше вакансій пропонують у таких

видах діяльності, як: автобізнес, будівництво, освіта та сфера послуг (по 2%). Менше всього вакансій у сферах роботи з персоналом, АПК, державній службі, дизайні, добувній промисловості та енергетиці, ЗМІ, благоустрої, культурі, нерухомості, офісній роботі, страхуванні, туризмі та юриспруденції (рис. 2).



Рис. 2. Розподіл вакансій України по галузям діяльності

За видами зайнятості майже усі вакансії з повною зайнятістю (94%), з неповною та дистанційною зайнятістю вакансій майже немає (4% та 2%) (рис. 3).



Рис. 3. Розподіл вакансій України по видам зайнятості

За рівнем заробітної плати найбільше вакансій з оплатою праці 20-30 та 10-20 тис. грн. на місяць (27% та 26%). Дещо менша кількість вакансій із зарплатою до 10 тис. грн. (22%). Значно менше вакансій із зарплатою 30-40 тис. грн. (13%). Незначна частка вакансій із зарплатою 40-50 та 50-60 тис. грн. (по 5%). Менше всього вакансій із зарплатами понад 60 тис. (2%) (рис. 4).

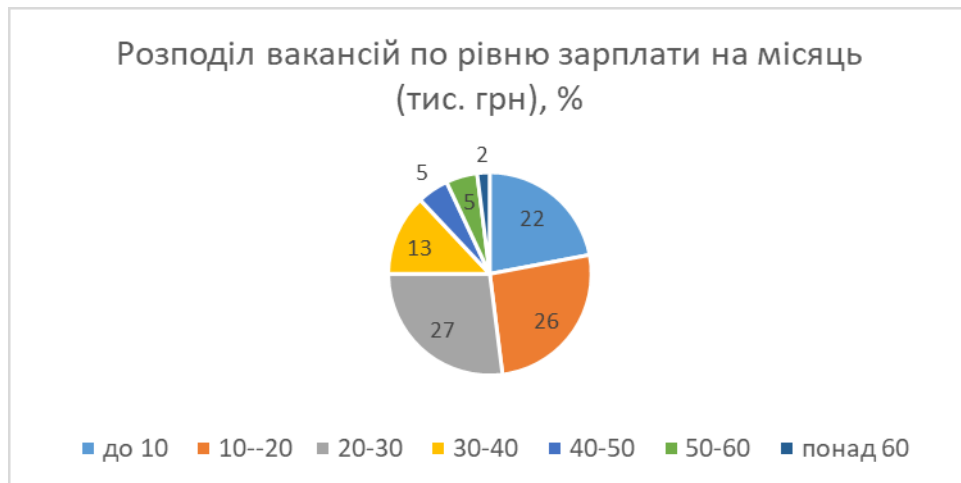


Рис. 4. Розподіл вакансій України по рівню заробітної плати

Таким чином, на ринку праці України найбільше вакансій надають роботодавці м. Києва, Львівської, Дніпропетровської, Київської, Одеської та Харківської областей за такими видами діяльності, як: торгівля, маркетинг, промисловість, транспорт та громадське харчування. Майже усі вакансії з повною зайнятістю, більшість – з рівнем заробітної плати 10-30 тис. грн.

Підготовкою кваліфікованих фахівців для підприємств, організацій та установ України різної форми власності займаються понад 0,5 тис. закладів вищої освіти, 0,7 тис. закладів фахової передвищої освіти та 1,5 тис. закладів професійної освіти (портал ЄДЕБО <https://registry.edbo.gov.ua/>).

АНАЛІЗ РИНКУ ПРАЦІ КИЇВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Всього на ринок праці Київської області станом на 21.12.2025 виставлено близько 15,4 тис. вакансій у різних районах, з різними видами зайнятості, у різних галузях та з різним рівнем оплати праці, що складає 6% від загальної кількості вакансій по Україні (рис. 1).

Аналіз ринку праці Київської області свідчить про те, що найбільше вакансій надають роботодавці наступних районів: Бучанський (32%), Білоцерківський (19%) та Броварський (16%). Дещо менша кількість вакансій в наступних районах: Бориспільському (11%), Обухівському (10%) та Фастівському (7%). Менше всього вакансій пропонують у Вишгородському районі (5%) (рис. 5).

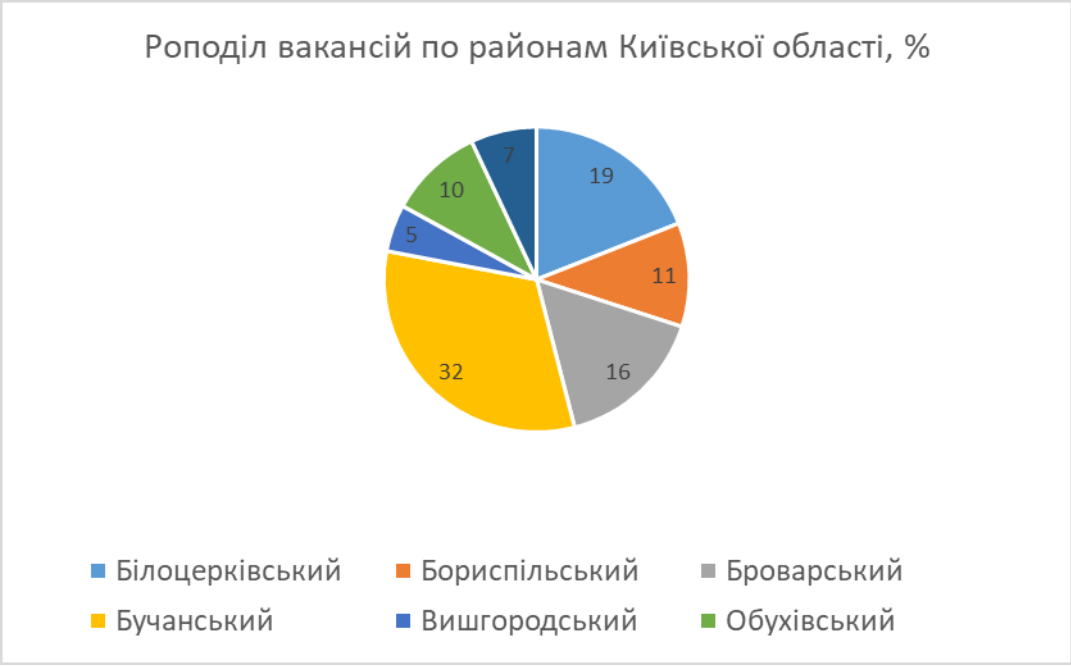


Рис. 5. Розподіл вакансій по районах Київської області

За галузями діяльності найбільше вакансій надають роботодавці за наступними видами: торгівля (23%), реклама (15%), промисловість (12%) та транспорт (10%). Дещо менша кількість вакансій за такими видами діяльності: громадське харчування (7%), охорона здоров'я (6%), фінанси (4%), АПК, будівництво та освіта (по 3%). Менше всього вакансій пропонують у таких видах діяльності, як: автобізнес, керівництво (по 2%), ІТ, кадрова робота, державна служба, дизайн, енергетика, благоустрій, нерухомість, оборона, послуги та офісна робота (по 1%) (рис. 6).



Рис. 6. Розподіл вакансій Київської області по галузям діяльності

За видами зайнятості майже всі вакансії з повною зайнятістю (96%), з неповною зайнятістю вакансій майже немає (4%) (рис. 7).



Рис. 7. Розподіл вакансій Київської області по видам зайнятості

За рівнем заробітної плати найбільше вакансій з оплатою праці 20-30 тис. грн. на місяць (34%), дещо менша кількість вакансій із зарплатою 10-20 тис. грн. (25%), дещо менше вакансій із зарплатою до 10 тис. грн. та 30-40 тис. грн. (по 16%), менше всього вакансій із зарплатою понад 40 тис. грн. (9%) (рис. 8).

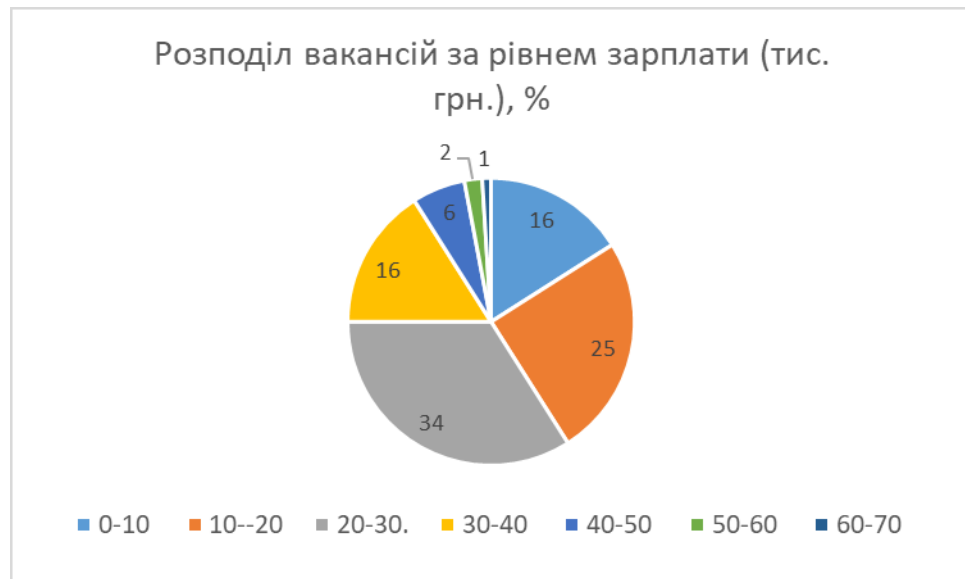


Рис. 8. Розподіл вакансій Київської області по рівню заробітної плати

Таким чином, на ринку праці Київської області найбільше вакансій надають роботодавці Бучанського, Білоцерківського та Броварського районів за такими видами діяльності, як торгівля, маркетинг, промисловість та транспорт. Майже всі вакансії з повною зайнятістю, переважаючий рівень заробітної плати 10-30 тис. грн.

Порівняльний аналіз ринку праці Київської області та України в цілому свідчить про його аналогічні тенденції. На ринку праці як України, так і Київської області найбільше вакансій надають роботодавці за такими видами діяльності, як: торгівля, маркетинг, промисловість та транспорт, майже усі вакансії з повною зайнятістю, більшість вакансій з рівнем заробітної плати 10-30 тис. грн.

Аналізуючи кількість закладів освіти Київської області варто відмітити переважання закладів професійної освіти (52%), значно менше закладів фахової передвищої освіти (29%), найменше закладів вищої освіти (19%). Найбільше закладів освіти розташовані у Білоцерківському районі (46% ЗВО, 30% ЗФПО та 13% ЗПО), дещо менше – у Бориспільському районі (36%, 8% та 2% відповідно), ще менше – у Бучанському районі (18%, 20% та 4%). Звертає увагу відсутність ЗВО у Броварському, Вишгородському, Обухівському та Фастівському районах, але мешканці цих районів мають змогу отримати вищу освіту у ЗВО Білоцерківського, Бориспільського чи Бучанського районів або у Києві. Але в Обухівському районі розташовано 30% ЗФПО області (рис. 9-11).



Рис. 9. Кількість закладів вищої освіти у районах Київської області

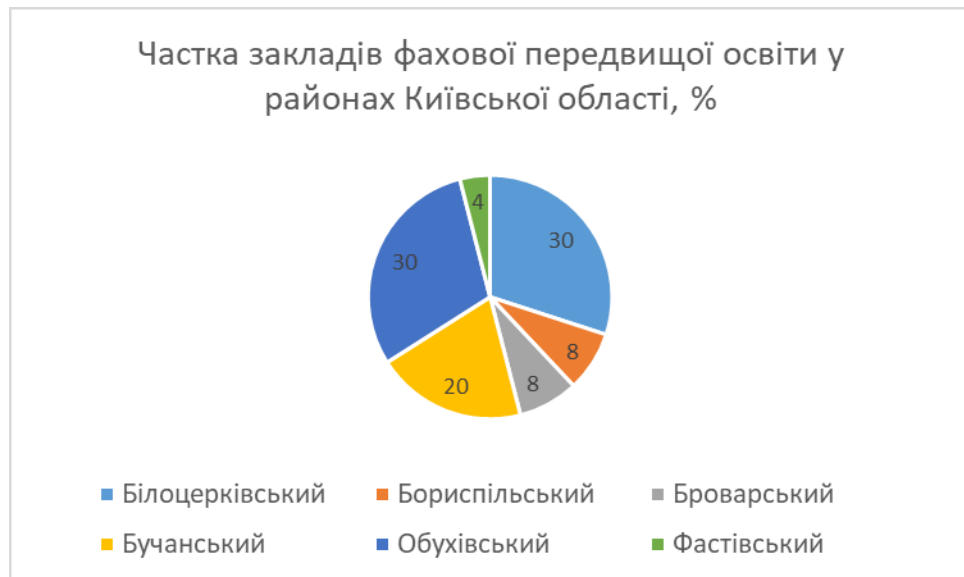


Рис. 10. Кількість закладів фахової передвищої освіти у районах Київської області

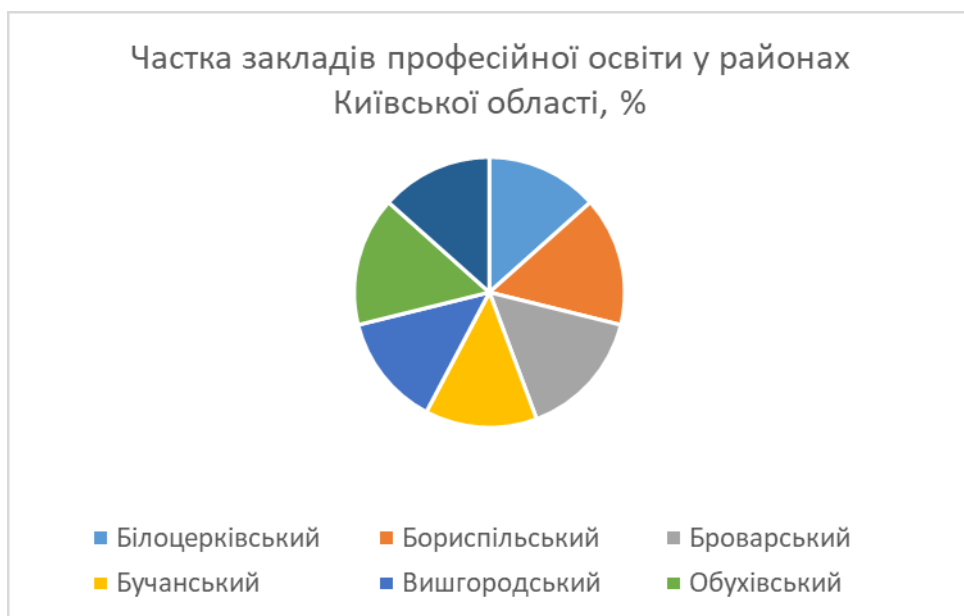


Рис. 11. Кількість закладів професійної освіти у районах Київської області

Серед закладів вищої освіти Білоцерківського району насамперед варто назвати: Білоцерківський інститут неперервної професійної освіти ДЗВО «УМО» НАПН України (спеціальності «Психологія» та «Освітні, педагогічні науки») та Білоцерківський національний аграрний університет (спеціальності: «Філологія», «Економіка», «Психологія», «Менеджмент», «Маркетинг», «Право», «Екологія», «Енергетика», «Біотехнологія», «Геодезія», «Агрономія», «Лісове та садово-паркове господарство», «Водні ресурси», «Ветеринарія»).

Також у Білоцерківському районі є три філії ЗВО: ТОВ Білоцерківська філія Приватного ВНЗ «Київський інститут бізнесу та технологій» (спеціальність «Економіка»), ТОВ Білоцерківський центр дистанційно-заочного навчання ВНЗ «Східноєвропейський університет економіки і менеджменту» (спеціальність «Маркетинг»), Відокремлений структурний підрозділ ЗВО "Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна» Білоцерківський інститут економіки та управління (спеціальності: «Психологія», «Економіка», «Право», «Соціальна робота», «Бібліотечна та архівна справа»).

Серед закладів вищої освіти Бориспільського району насамперед варто назвати Університет Григорія Сковороди в Переяславі (спеціальності «Педагогіка», «Спорт», «Мистецтво», «Філологія», «Економіка», «Політологія», «Психологія», «Журналістика», «Менеджмент», «Соціальна робота», «Туризм», «Філософія»).

Також у Бориспільському районі є три філії ЗВО: Коледж «Інтелект» Приватного НЗ «Бориспільський інститут муніципального менеджменту при Міжрегіональній академії управління персоналом» (спеціальність «Оператор ПК»), Приватний ВНЗ "Бориспільський інститут муніципального менеджменту при Міжрегіональній Академії управління персоналом" (спеціальності: «Психологія», «Економіка», «Менеджмент»), Яготинський інститут ПАТ «Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (спеціальності: «Економіка», «Менеджмент», «Соціальна робота»).

Серед закладів вищої освіти Бучанського району насамперед варто назвати Державний податковий університет (м. Ірпінь) (спеціальності: «Спорт», «Філологія», «Економіка», «Психологія», «Журналістика», «Менеджмент», «Право»), а також Приватний ВНЗ «Український гуманітарний інститут» (спеціальності: «Педагогіка», «Філологія», «Філософія», «Дизайн», «Психологія», «Економіка», «Журналістика», «Менеджмент», «Екологія», «Програмування», «Туризм», «Спорт»).

Таким чином, найбільш розповсюдженими спеціальностями, за якими здійснюється надання вищої освіти у ЗВО Київської області, є: «Педагогіка» (14 спеціальностей у 5 ЗВО), «Економіка» та «Психологія» (7 ЗВО), «Менеджмент» (6 ЗВО), «Право», «Екологія», «Журналістика», «Соціальна робота» (по 3 ЗВО), «Маркетинг», «Туризм» (у 2 ЗВО). Спеціальностями, за якими готують фахівців лише в одному ЗВО області, є: «Енергетика», «Біотехнології», «Геодезія», «Агрономія», «Лісове та садово-паркове господарство», «Водні ресурси», «Ветеринарія», «Бібліотечна та архівна справа», «Дизайн» та «Програмування».

Якщо порівняти кількість вакансій та освітні пропозиції ЗВО, виявляються деякі невідповідності: при відсутності попиту на ринку праці підготовка фахівців здійснюється. Найбільш можливостей є для працевлаштування фахівців за спеціальностями: «Педагогіка» (0,5 тис. вакансій), «Економіка» (0,6 тис.), «Менеджмент» (0,6 тис.), «Дизайн» (0,1 тис.)

та «Програмування» (0,1 тис.). Менше можливостей для випускників за спеціальностями: «Психологія» (50 вакансій), «Право» (46), «Маркетинг» (26), «Туризм» (27), «Енергетика» (54), «Агрономія» (22) та «Ветеринарія» (59). Найбільш проблемні є спеціальності, де вакансій майже або взагалі немає: «Екологія» (7 вакансій), «Журналістика» (6), «Соціальна робота» (6), «Біотехнології» (3), «Геодезія» (1), «Лісове та садово-паркове господарство» (0), «Водні ресурси» (0), «Бібліотечна та архівна справа» (7). Це свідчить про необхідність оптимізації освітніх пропозицій ЗВО Київщини: відкриття нових спеціальностей, які потрібні на ринку праці, і скорочення спеціальностей, які втратили актуальність.

Серед закладів фахової передвищої освіти більшість знаходяться у Білоцерківському районі: Білоцерківський механіко-енергетичний фаховий коледж (спеціальності: «Механіка», «Енергетика», «Комп'ютерні науки»), Білоцерківський фаховий коледж сервісу та дизайну (спеціальності: «Перукарське мистецтво», «Діловодство», «Швейне виробництво», «Поліграфія», «Комп'ютерні науки»), Відокремлений структурний підрозділ ЗВО «Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна» Білоцерківський фаховий коледж (спеціальності «Право» та «Діловодство»), Відокремлений структурний підрозділ «Технологічно-економічний фаховий коледж Білоцерківського національного аграрного університету» (спеціальності: «Ветеринарія», «Фінанси», «Менеджмент», «Харчові технології», «Енергетика», «Торгівля»), Комунальний заклад Київської обласної ради «Білоцерківський гуманітарно-педагогічний фаховий коледж» (спеціальності: «Дошкільна освіта», «Початкова освіта», «Середня освіта», «Соціальна робота»), Комунальний заклад Київської обласної ради «Білоцерківський медичний фаховий коледж» (спеціальності «Стоматологія» та «Медсестринство»), Фаховий коледж економіки та управління Національної академії статистики, обліку та аудиту (спеціальності: «Фінанси», «Маркетинг», «Менеджмент», «Торгівля», «Програмне забезпечення», «Правоохоронна діяльність»), Таращанський технічний та економіко-правовий фаховий коледж (спеціальності: «Фінанси», «Менеджмент», «Право», «Енергетика», «Агроінженерія», «Діловодство»).

У Броварському районі функціонують лише два заклади фахової передвищої освіти: Відокремлений структурний підрозділ закладу вищої освіти «Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна» Броварський фаховий коледж (спеціальність «Дизайн») та Комунальний заклад Київської обласної ради «Київський обласний спортивний фаховий коледж» (спеціальність: «Фізична культура»).

У Обухівському районі функціонують вісім ЗФПО: Васильківський фаховий коледж державного некомерційного підприємства «Державний університет «Київський авіаційний інститут» та Відокремлений структурний підрозділ закладу вищої освіти "Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна» Васильківський фаховий коледж; Комунальний заклад Київської обласної ради «Ржищівський гуманітарний фаховий коледж»,

Ржищівський індустріально-педагогічний фаховий коледж, Ржищівський фаховий коледж будівництва та економіки, Комунальний заклад Київської обласної ради «Богуславський гуманітарний фаховий коледж імені І. С. Нечуя-Левицького», Комунальний заклад Київської обласної ради «Стрітівський педагогічний фаховий коледж кобзарського мистецтва» та Комунальний заклад Київської обласної ради «Обухівський медичний фаховий коледж».

У Бучанському районі існує п'ять ЗФПО: Відокремлений структурний підрозділ «Ірпінський фаховий коледж Національного університету біоресурсів і природокористування України», Ірпінський фаховий коледж економіки та права, Комунальний заклад Київської обласної ради «Макарівський медичний фаховий коледж», Відокремлений структурний підрозділ «Маслівський аграрний фаховий коледж ім. П.Х. Гаркавого Білоцерківського національного аграрного університету» та Відокремлений структурний підрозділ «Немішаївський фаховий коледж Національного університету біоресурсів і природокористування України».

У Бориспільському районі функціонують два ЗФПО: Комунальний заклад Київської обласної ради «Чорнобильський медичний фаховий коледж» та Фаховий коледж при Яготинському інституті Приватного акціонерного товариства «Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна академія управління персоналом».

У Фастівському районі існує лише один ЗФПО: Відокремлений структурний підрозділ «Боярський фаховий коледж Національного університету біоресурсів і природокористування України».

Таким чином, найбільш розповсюдженими спеціальностями, за якими здійснюється надання фахової передвищої освіти у ЗФПО Київської області, є: «Енергетика», «Діловодство», «Фінанси», «Менеджмент», «Право» та «Комп'ютерні науки» (по 3 ЗФПО) та «Торгівля» (2 ЗФПО). Найменш розповсюдженими спеціальностями, за якими готують фахівців лише в одному ЗФПО області, є: «Механіка», «Перукарське мистецтво», «Швейне виробництво», «Поліграфія», «Ветеринарія», «Харчові технології», «Педагогіка», «Соціальна робота», «Стоматологія», «Медсестринство», «Маркетинг», «Дизайн», «Фізкультура» та «Агроінженерія».

Якщо порівняти кількість вакансій та освітні пропозиції ЗФПО, виявляються деякі невідповідності: при відсутності попиту на ринку праці підготовка фахівців здійснюється. Найбільш можливостей є для працевлаштування фахівців за спеціальностями: «Торгівля» (3,6 тис. вакансій), «Харчові технології» (1 тис.), «Медсестринство» та «Стоматологія» (по 0,9 тис.), «Фінанси» (0,6 тис.), «Педагогіка», «Менеджмент» та «Маркетинг» (по 0,3 тис.), «Механіка», «Перукарське мистецтво» та «Швейне виробництво» (0,2 тис.) та «Комп'ютерні науки» та «Дизайн» по (0,1 тис.). Менше можливостей для випускників за спеціальностями: «Енергетика» (55 вакансій), «Діловодство» (45), «Право» (34), «Поліграфія» (31), «Ветеринарія» (29), «Соціальна робота» (25), «Фізкультура» (21). Це свідчить про необхідність оптимізації освітніх пропозицій ЗФПО Київщини: відкриття

нових спеціальностей, які потрібні на ринку праці, і скорочення спеціальностей, які втратили актуальність.

Серед закладів професійної освіти більшість також знаходяться у Білоцерківському районі: Державний професійно-технічний навчальний заклад «Білоцерківське вище професійне училище будівництва та сервісу», Державний професійно-технічний навчальний заклад «Білоцерківський професійний ліцей», Навчальний центр по підготовці, перепідготовці та підвищенню кваліфікації кадрів, Приватне акціонерне товариство «Учбово-торгівельний центр», Товариство з обмеженою відповідальністю «Навчально-виробничий комплекс», Державний професійно-технічний навчальний заклад «Володарський професійний аграрний ліцей», Комунальний заклад Кагарлицької міської ради «Кагарлицький міжшкільний навчально-виробничий комбінат», Державний професійно-технічний навчальний заклад «Рокитнянський професійний ліцей», Миронівський міжшкільний ресурсний центр Миронівської міської ради Київської області, Державний навчальний заклад «Сквирське вище професійне училище», Київський обласний державний навчально-курсний комбінат, Комунальний заклад Київської обласної ради «Таращанський навчально-реабілітаційний Центр», Державний навчальний заклад «Тетіївське професійно-технічне училище», Державне підприємство «Спеціалізований центр підготовки кадрів», Державний навчальний заклад «Професійний ліцей м. Українки».

Значно менше ЗПО у Бориспільському районі: Державний навчальний заклад «Березанський професійний аграрний ліцей», Заклад професійної (професійно-технічної) освіти «Бориспільський професійний коледж», Державний професійно-технічний навчальний заклад «Яготинський центр професійно-технічної освіти».

У Броварському районі лише два ЗПО: Заклад професійної (професійно-технічної) освіти «Броварський професійний коледж» та Центр професійно-технічної освіти.

У Бучанському районі розташований такий ЗПО, як Приватне акціонерне товариство «ПВДЕНТЕПЛОЕНЕРГОМОНТАЖ», Макарівський міжшкільний навчально-виробничий комбінат Макарівської районної ради Київської області.

ЗПО Обухівського району: Комунальний заклад професійної (професійно-технічної) освіти Київської обласної ради «Васильківський професійний коледж», Обухівський міжшкільний навчально-виробничий комбінат, Заклад професійної (професійно-технічної) освіти «Переяславський професійний коледж», Переяславський міжшкільний ресурсний центр Переяславської міської ради, Державний навчальний заклад «Ржищівський професійний ліцей», Державний навчальний заклад «Богуславський центр професійно-технічної освіти», Державний професійно-технічний навчальний заклад «Богуславське вище професійне училище сфери послуг».

У Фастівському районі наступні ЗПО: Державний професійно-технічний навчальний заклад "Фастівський центр професійно-технічної освіти" та

Міжшкільний ресурсний центр Баришівської селищної ради, Державний професійно-технічний навчальний заклад «Бородянський професійний аграрний ліцей», Гребінківський міжшкільний ресурсний центр Гребінківської селищної ради Білоцерківського району Київської області, Державний навчальний заклад «Згурівський професійний ліцей», Заклад професійної (професійно-технічної) освіти «Катюжанський професійний коледж».

Якщо порівняти кількість вакансій та освітні пропозиції ЗПО, виявляється відповідність їх вимогам ринку праці: переважна більшість професій користуються попитом на ринку праці. Найбільш можливостей є для працевлаштування фахівців за професіями: «Продавець» (3,0 тис. вакансій), «Водій» (1,5 тис.), «Кухар» (1,0 тис.), «Будівельник» (0,4 тис.), «Механізатор» (0,4 тис.), «Автослюсар», «Токар», «Зварювальник», «Електрик» (по 0,3 тис.). Це свідчить про необхідність збільшення освітніх пропозицій ЗПО Київщини: відкриття нових професій, які потрібні на ринку праці, і розвиток тих професій, які зберігають актуальність.

АНАЛІЗ РИНКУ ПРАЦІ БІЛОЦЕРКІВСЬКОГО РАЙОНУ КИЇВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Всього на ринок праці Білоцерківського району Київської області станом на 21.11.2025 виставлено близько 2,9 тис. вакансій у різних територіальних громадах, з різними видами зайнятості, у різних галузях та з різним рівнем оплати праці, що складає 19% вакансій по Київській області.

Аналізуючи кількість закладів освіти Білоцерківського району Київської області варто відмітити переважання закладів фахової передвищої освіти (8 - 30% ЗФПО Київської області), дещо менше закладів професійної освіти (6 - 13%), найменше закладів вищої освіти (5 - 46%).

Майже половина (46%) ЗВО Київщини знаходяться саме у Білоцерківському районі. Серед закладів вищої освіти Білоцерківського району насамперед варто назвати: Білоцерківський інститут неперервної професійної освіти ДЗВО «УМО» НАПН України (спеціальності «Психологія» та «Освітні, педагогічні науки») та Білоцерківський національний аграрний університет (спеціальності: «Філологія», «Економіка», «Психологія», «Менеджмент», «Маркетинг», «Право», «Екологія», «Енергетика», «Біотехнологія», «Геодезія», «Агрономія», «Лісове та садово-паркове господарство», «Водні ресурси», «Ветеринарія»).

Також у Білоцерківському районі є три філії ЗВО: ТОВ Білоцерківська філія Приватного ВНЗ «Київський інститут бізнесу та технологій» (спеціальність «Економіка»), ТОВ Білоцерківський центр дистанційно-заочного навчання ВНЗ «Східноєвропейський університет економіки і менеджменту» (спеціальність «Маркетинг»), Відокремлений структурний підрозділ ЗВО "Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна» Білоцерківський інститут економіки та управління (спеціальності:

«Психологія», «Економіка», «Право», «Соціальна робота», «Бібліотечна та архівна справа»).

Таким чином, найбільш розповсюдженими спеціальностями, за якими здійснюється надання вищої освіти у ЗВО Білоцерківського району Київської області, є: «Економіка» (3 ЗВО), «Психологія» (3 ЗВО), «Право» та «Маркетинг» (по 2 ЗВО). Менш розповсюдженими спеціальностями, за якими готують фахівців є: «Педагогіка», «Екологія», «Філологія», «Менеджмент», «Соціальна робота», «Енергетика», «Біотехнології», «Геодезія», «Агрономія», «Лісове та садово-паркове господарство», «Водні ресурси», «Ветеринарія», «Бібліотечна та архівна справа» (по 1 ЗВО).

Якщо порівняти кількість вакансій та освітні пропозиції ЗВО, виявляються деякі невідповідності: при відсутності попиту на ринку праці підготовка фахівців здійснюється. Найбільш можливостей є для працевлаштування фахівців за спеціальностями: «Педагогіка», «Економіка», «Менеджмент». Менше можливостей для випускників за спеціальностями: «Психологія», «Право», «Маркетинг»), «Енергетика», «Агрономія» та «Ветеринарія». Найбільш проблемні є спеціальності, де вакансій майже або взагалі немає: «Екологія», «Соціальна робота», «Біотехнології», «Геодезія», «Лісове та садово-паркове господарство», «Водні ресурси», «Бібліотечна та архівна справа». Це свідчить про необхідність оптимізації освітніх пропозицій ЗВО Білоцерківського району Київщини: відкриття нових спеціальностей, які потрібні на ринку праці, і скорочення спеціальностей, які втратили актуальність.

Серед закладів фахової передвищої освіти Київщини третина (30%) знаходяться саме у Білоцерківському районі: Білоцерківський механіко-енергетичний фаховий коледж (спеціальності: «Механіка», «Енергетика», «Комп'ютерні науки»), Білоцерківський фаховий коледж сервісу та дизайну (спеціальності: «Перукарське мистецтво», «Діловодство», «Швейне виробництво», «Поліграфія», «Комп'ютерні науки»), Відокремлений структурний підрозділ ЗВО "Відкритий міжнародний університет розвитку людини "Україна" Білоцерківський фаховий коледж (спеціальності «Право» та «Діловодство»), Відокремлений структурний підрозділ "Технологіко-економічний фаховий коледж Білоцерківського національного аграрного університету" (спеціальності: «Ветеринарія», «Фінанси», «Менеджмент», «Харчові технології», «Енергетика», «Торгівля»), Комунальний заклад Київської обласної ради «Білоцерківський гуманітарно-педагогічний фаховий коледж» (спеціальності: «Дошкільна освіта», «Початкова освіта», «Середня освіта», «Соціальна робота»), Комунальний заклад Київської обласної ради «Білоцерківський медичний фаховий коледж» (спеціальності «Стоматологія» та «Медсестринство»), Фаховий коледж економіки та управління Національної академії статистики, обліку та аудиту (спеціальності: «Фінанси», «Маркетинг», «Менеджмент», «Торгівля», «Програмне забезпечення», «Правоохоронна діяльність»), Таращанський технічний та економіко-

правовий фаховий коледж (спеціальності: «Фінанси», «Менеджмент», «Право», «Енергетика», «Агроінженерія», «Діловодство»).

Таким чином, найбільш розповсюдженими спеціальностями, за якими здійснюється надання фахової передвищої освіти у ЗФПО Білоцерківського району Київської області, є: «Менеджмент» (4 ЗФПО), «Енергетика», «Діловодство», «Право», «Комп'ютерні науки», «Фінанси» (по 3), «Торгівля» (2). Найменш розповсюдженими спеціальностями, за якими готують фахівців лише в одному ЗФПО області, є: «Механіка», «Перукарська справа», «Швейне виробництво», «Поліграфія», «Ветеринарія», «Харчові технології», «Педагогіка», «Соціальна робота», «Стоматологія», «Медсестринство», «Маркетинг» та «Агроінженерія».

Якщо порівняти кількість вакансій та освітні пропозиції ЗФПО, виявляються деякі невідповідності: при відсутності попиту на ринку праці підготовка фахівців здійснюється. Найбільш можливостей є для працевлаштування фахівців за спеціальностями: «Торгівля», «Харчові технології», «Медсестринство», «Стоматологія», «Фінанси», «Педагогіка», «Менеджмент» та «Маркетинг», «Механіка», «Перукарське мистецтво», «Швейне виробництво», «Комп'ютерні науки» та «Дизайн». Менше можливостей для випускників за спеціальностями: «Енергетика», «Діловодство», «Право», «Поліграфія», «Ветеринарія», «Соціальна робота», «Фізкультура». Це свідчить про необхідність оптимізації освітніх пропозицій ЗФПО Київщини: відкриття нових спеціальностей, які потрібні на ринку праці, і скорочення спеціальностей, які втратили актуальність.

Серед закладів професійної освіти Київщини лише незначна частка (13%) знаходяться у Білоцерківському районі: Державний професійно-технічний навчальний заклад «Білоцерківське вище професійне училище будівництва та сервісу», Державний професійно-технічний навчальний заклад "Білоцерківський професійний ліцей", Навчальний центр по підготовці, перепідготовці та підвищенню кваліфікації кадрів, Приватне акціонерне товариство "Учбово-торгівельний центр", Товариство з обмеженою відповідальністю "Навчально-виробничий комплекс", Державний професійно-технічний навчальний заклад "Володарський професійний аграрний ліцей", Комунальний заклад Кагарлицької міської ради "Кагарлицький міжшкільний навчально-виробничий комбінат", Державний професійно-технічний навчальний заклад "Рокитнянський професійний ліцей", Миронівський міжшкільний ресурсний центр Миронівської міської ради Київської області, Державний навчальний заклад "Сквицьке вище професійне училище", Київський обласний державний навчально-курсний комбінат, Комунальний заклад Київської обласної ради "Таращанський навчально-реабілітаційний Центр", Державний навчальний заклад "Тетіївське професійно-технічне училище", Державне підприємство "Спеціалізований центр підготовки кадрів", Державний навчальний заклад "Професійний ліцей м. Українки".

Якщо порівняти кількість вакансій та освітні пропозиції ЗПО, виявляється відповідність їх вимогам ринку праці: переважна більшість

професій користуються попитом на ринку праці. Найбільш можливостей є для працевлаштування фахівців за професіями: «Продавець», «Водій», «Кухар», «Будівельник», «Механізатор», «Автослюсар», «Токар», «Зварювальник», «Електрик». Це свідчить про необхідність збільшення освітніх пропозицій ЗПО Київщини: відкриття нових професій, які потрібні на ринку праці, і розвиток тих професій, які зберігають актуальність.

АНАЛІЗ РИНКУ ПРАЦІ МІСТА БІЛА ЦЕРКВА КИЇВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Населення міста Біла Церква складає понад 200 тис. осіб, з них більшість (60%) – працездатного віку, які потребують формування та розвитку професійних компетентностей. Рівень їх проявляється під час професійної самореалізації, яку ці особи можуть здійснити на одному з підприємств, організацій та установ міста різної форми власності. Так, у місті є близько 2 тис. малих підприємств, на яких працюють 24 тис. осіб (20% осіб працездатного віку) та понад 10 тис. підприємців фізичних осіб (8% осіб працездатного віку).

Звичайно, така кількість роботодавців створює значну кількість вакансій, на які варто орієнтуватися, обираючи власний шлях формування професійних компетентностей. Згідно інформації Білоцерківської філії Київського обласного центру станом на 21.12.2025 року на Єдиному порталі вакансій по Білій Церкві було понад 2,2 тис. вакансій, що у 4 рази більше, ніж у 2023 році (близько 0,5 тис. вакансій), та у 3 рази більше, ніж у 2024 році (понад 0,7 тис.), що становить лише 4% від загальної кількості вакансій по Київській області.

Незначні зміни відбулися також у структурі вакансій: за видами економічної діяльності майже третина їх (28% у 2023 році, 27% у 2024 році та 25% у 2025 році) пропонувалася на підприємствах промисловості, значна частина – у системі охорони здоров'я (12%, 19% та 8% відповідно), торгівлі (8%, 10% та 15%) та на транспорті (6%, 7% та 8%). Незначна частина (3%, 4% 5%) вакансій – у сфері державного управління. У професійному розрізі суттєвих змін також не відбулося: найбільше вакансій пропонувалося для робітників з обслуговування та експлуатації устаткування та машин (18% у 2023 році, 16% у 2024 році та 17% у 2025 році): швачка (6%, 5% 3% відповідно), верстатник (4%, 4% та 3%), оператор (2%, 3% та 2%), машиніст важкої техніки (1%, 1% та 1%), різноробочий (3%, 4% та 4%), комплектувальник (1%, 2% та 2%) та технолог (1%, 1% та 1%). Здобути ці професії можна у закладах професійної освіти міста, а також у навчальному центрі по підготовці, перепідготовці та підвищенню кваліфікації кадрів.

Частка вакансій у сфері охорони здоров'я також істотно не змінилася (12% у 2023 році, 10% у 2024 році та 11% у 2025 році): лікарі (7%, 6% 5% відповідно), реабілітологи (2%, 1% та 2%), медсестри (3%, 2% та 3%). Нажаль, у місті немає можливості здобути спеціальність «Лікар», найближчі заклади

вищої освіти медичного профілю розташовані у місті Київ. Але у місті Біла Церква функціонує Білоцерківський медичний коледж, який надає наступні медичні професії: «Медсестра», «Фельдшер», «Акушер» та «Зубний технік», які можуть бути працевлаштовані у 12 закладах охорони здоров'я міста.

Також впродовж досліджуваного періоду значна кількість вакансій пропонувалася для кваліфікованих робітників з інструментом (14% у 2023 році, 14% у 2024 році та 15% у 2025 році): електромонтер (4%, 4% та 3% відповідно), автослюсар (3%, 3% та 2%), слюсар-інструментальник (2%, 1% та 2%), токар (2%, 1% та 1%), слюсар-сантехнік (1%, 2% та 1%), зварювальник (1%, 2% та 3%), столяр (1%, 1% та 2%). Ці професії можна здобути у декількох закладах професійної освіти міста.

Більше ніж вдвічі зросла частка вакансій, які пропонували для працівників сфери торгівлі та послуг (12% у 2023 році, 20% у 2024 році та 26% у 2025 році): продавець (4%, 5% та 9% відповідно), вантажник (2%, 3% та 5%); менеджер з продажу (3%, 4% та 6%), кухар (2%, 3% та 4%), комірник (1%, 1% та 2%). Для роботи на цих посадах роботодавці не вимагають певної професії, потрібно лише мати добрий стан здоров'я. Хоча щодо професій «Продавець продовольчих товарів» та «Продавець непродовольчих товарів» доцільно зробити курси підготовки у Білоцерківському технолого-економічному фаховому коледжі Білоцерківського національного аграрного університету.

В зв'язку з відновленням туризму та сфери громадського харчування у місті збільшується кількість ресторанів та кафе, тому деяка частка вакансій (2%) припадає на кухарів. Здобути цю професію бажаючі можуть у ДПТНЗ «Білоцерківське вище професійне училище будівництва та сервісу» та у ЗПО «Білоцерківський професійний коледж». Як правило, разом з професією «Кухар» бажаючі можуть здобути і суміжні професії «Бармен» та «Офіціант».

Значна частка вакансій пропонувалася роботодавцями для працівників автотранспорту: водій (6% у 2023 році, 7% у 2024 році, 7% у 2025 році), бухгалтерів (2%, 3% та 3% відповідно), адміністраторів (1%, 2% та 2%) та інженерів (2%, 1% та 2%). Здобути право водіння певного транспортного засобу можна на спеціальних курсах у численних автошколах міста, а професію «Водій автотранспортних засобів» – у ДПТНЗ «Білоцерківський професійний ліцей», ЗПО «Білоцерківський професійний коледж», а також у навчальному центрі по підготовці, перепідготовці та підвищенню кваліфікації кадрів.

Здобути спеціальність «Інженер» можна у численних політехнічних закладах вищої освіти, найближчі з яких розташовані у місті Київ. Але у Білоцерківському фаховому механіко-енергетичний коледжі можна здобути спеціальність «Прикладна механіка» та «Електроенергетика» (освітньо-кваліфікаційний рівень «Молодший бакалавр»), і працювати на посадах «Інженер-механік» та «Інженер-енергетик» відповідно.

Враховуючи, що у місті розташована Білоцерківська виправна колонія, деяка частка вакансій належить працівникам пенітенціарної служби: молодший інспектор відділів нагляду та охорони виправної колонії (3% у 2023

році, 4% у 2024 році та 5% у 2025 році). За кількістю наданих вакансій цей виправний заклад міста є одним з перших.

У 5 закладах професійної освіти міста (ДПТНЗ «Білоцерківське вище професійне училище будівництва та сервісу», ДПТНЗ «Білоцерківський професійний ліцей», ЗПО «Білоцерківський професійний коледж», навчальний центр по підготовці, перепідготовці та підвищенню кваліфікації кадрів, а також навчальний центр при Білоцерківській виправній колонії) бажаючі можуть здобути професії, які допоможуть досягти професійного розвитку у сферах: промислового виробництва (верстатник, електромонтажник, токар, електрогазозварник, фрезерувальник, машиніст важкої техніки), будівництва (маляр, штукатур, столяр, муляр, плиточник) та обслуговування (кухар, кондитер, офіціант, бармен, радіомеханік, автоелектрик, слюсар-електрик, автослюсар, водій).

Переважаюча більшість мають високий попит на ринку праці міста. Виключенням є лише деякі професії: «Радіомеханік», «Оператор персонального комп'ютера» та «Різьбяр по дереву та бересту». Щодо професії «Радіомеханік», але враховуючи велику кількість приватних майстерень з ремонту побутової та комп'ютерної техніки, працевлаштування випускників за цією професією не є проблемою.

Щодо професії «Оператор персонального комп'ютера» вимоги ринку праці зростають і навичок володіння комп'ютером на рівні користувача для працевлаштування недостатньо. Підприємства, організації та установи міста вимагають фахівців з ІТ, які можуть встановлювати програмне забезпечення на комп'ютери та забезпечувати їх безперебійне функціонування, створювати та обслуговувати веб-сайти, володіти інструментами Google, програмами відеоконференцій, освітніми онлайн-платформами (Moodle, Teams тощо).

Вакансій з професії «Різьбяр по дереву та бересту» в базі Білоцерківської філії Київського обласного центру зайнятості також немає, але фахівці цієї професії можуть працювати на реставрації старовинних творів мистецтва, виготовляти дерев'яні вироби на замовлення як фізична особа-підприємець.

Нажаль, професій у сфері торгівлі жоден з закладів професійної освіти міста не надає, хоча частка вакансій продавців, касирів, менеджерів з продажу та торгових представників стрімко зростає (з 7% у 2023 році, 8% у 2024 році до 12% у 2025 році).

У 6 закладах фахової передвищої освіти міста (Білоцерківський фаховий коледж сервісу та дизайну, Білоцерківський фаховий механіко-енергетичний коледж, Білоцерківський медичний коледж, Білоцерківський правовий коледж, Білоцерківський гуманітарно-педагогічний фаховий коледж, Білоцерківський технологічно-економічний фаховий коледж) бажаючі також можуть здобути професії та спеціальності, які мають відношення до промисловості (технолог легкої промисловості, технолог м'ясо-молочного виробництва, електроенергетик, слюсар-ремонтник, зварювальник, оператор холодно-компресорних установок), сфери обслуговування (поліграфіст, перукар, кравець, швачка, манікюрник, електромонтер, бухгалтер,

автослюсар), сфери охорони здоров'я (медсестра, фельдшер, акушер, зубний технік, молодший ветеринар), сфери освіти (вчитель початкових класів, вихователь закладу дошкільної освіти, викладач образотворчого мистецтва, соціальний працівник).

Більшість з них мають високий попит на ринку праці міста. Виключенням є наступні професії: «Діловодство», «Комп'ютерні науки», «Технології», «Поліграфія», «Бухгалтер», «Економіка», «Право», «Ветеринар», «Педагог» та «Соціальний працівник». Нажаль, професій у сфері торгівлі жоден з закладів фахової передвищої освіти міста не надає.

Щодо професії «Діловодство» відсутність вакансій у базі Білоцерківської філії Київського обласного центру зайнятості може означати наповненість відповідних посад, адже у кожній установі, організації та підприємстві є спеціалісти з діловодства та документознавства. Тому готувати фахівців відповідної професії необхідно. Щодо професії «Комп'ютерні науки», вимоги ринку праці зростають і для працевлаштування необхідні серйозні навички з ІТ, про які ми писали вище для професії «Оператор персонального комп'ютеру».

Професія «Технолог переробки м'яса та молока» може бути реалізована на ТОВ «Білоцерківський молочний комбінат» та підприємстві з переробки м'яса «Поліс», а «Технолог легкої промисловості» – на фабриці з пошиву спецодягу та взяття «Валтекс».

Випускники професії «Поліграфія» можуть бути працевлаштовані у Білоцерківську типографію або у численні поліграфічні фірми міста. Професії «Бухгалтер» та «Економіка» також потрібні у кожному підприємстві, організації та установі, адже у кожному з них є бухгалтерія, а у багатьох – ще й економічний відділ.

Особи, які здобули професію «Право» (освітньо-кваліфікаційний рівень «молодший бакалавр») можуть бути працевлаштовані на посадах юрисконсультів, які є майже у кожній організації, підприємстві та установі, а також вступити на службу до правоохоронних органів, підрозділи яких є у місті: Національна Поліція, служба пробації, виправна колонія тощо.

Фахівці професії «Молодший ветеринар» можуть бути працевлаштовані до численних ветеринарних клінік міста, а педагогічні професії («Початкова освіта», «Дошкільна освіта», «Образотворче мистецтво», «Соціальна робота») – у 25 закладах загальної середньої та 46 дошкільної освіти.

Менш значні можливості для працевлаштування мають здобувачі вищої освіти. Її можна здобути у 6 закладах вищої освіти міста (Білоцерківський інститут неперервної професійної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, Білоцерківський інститут економіки і управління Університету «Україна», дистанційний центр Міжрегіональної академії управління персоналом, Білоцерківський національний аграрний університет, Українсько-Польський вищий навчальний заклад «Центрально-Європейський університет», Білоцерківський центр Східноєвропейського університету ім. Р. Аблязова) за спеціальностями: викладач закладу вищої освіти, психолог,

менеджер, бібліотекар, архіваріус, юрист, економіст, страховий агент, соціальний працівник, аудитор, агроном, спеціаліст з садово-паркового та лісового господарства, геодезист та землевпорядник, ветеринарний лікар, електроенергетик, технолог харчового виробництва, еколог, гідробіолог, філолог, біотехнолог, маркетолог, ресторатор-готельєр. Попит на ці спеціальності на ринку праці міста незначний: кількість вакансій у базі Білоцерківської філії Київського обласного центру зайнятості незначна (до кількох вакансій). Нажаль, спеціальностей у сфері торгівлі жоден з закладів вищої освіти міста також не надає.

Таким чином, у місті Біла Церква створені значні можливості для працевлаштування фахівців з різними професіями та спеціальностями у численних державних, комунальних та приватних підприємствах, організаціях та установах різної форми власності, які пропонують бажаним понад 2,2 тис. вакансій, що у 4 рази більше, ніж у 2023 році, і в 3 рази більше, ніж у 2024 році. Найбільше перспектив отримати роботу є у сфері промисловості, охорони здоров'я, торгівлі та транспорту. Здобути професії та спеціальності, які користуються попитом на ринку праці міста, можна у численних закладах професійної, фахової передвищої та вищої освіти. Нажаль, професій та спеціальностей у сфері торгівлі жоден з закладів освіти міста не надає, що потребує їх створення у найближчі роки.

РЕЗУЛЬТАТИ НАУКОВО-ДОСЛІДНОЇ РОБОТИ ЗА ЗВІТНИЙ ПЕРІОД

1. За звітний період науково-педагогічними працівниками кафедри педагогіки, психології та менеджменту **підготовлено 195 наукових публікацій.**

Підготовлено **195 публікацій:**

офіційна продукція – 8; **наукова продукція** – 73: монографії – 4, публікації в наукометричних виданнях (Scopus або Web of Science Core Collection) – 2, фахові видання – 10; збірники конференцій – 4; матеріали в збірниках наукових праць – 53 (у т.ч. матеріали міжнародних конференцій – 27, матеріали всеукраїнських конференцій – 19, матеріали регіональних семінарів – 7); **виробничо-практична продукція** – 3; **навчальна продукція** – 111: навчальні посібники, підручники – 14, електронні навчальні курси – 28, плани та освітні програми – 4, робочі програми та силабуси – 65.

2. За звітний період проведено науково-практичні масові заходи:

➤ Науково-практичний семінар «Психолого-педагогічні аспекти формування сучасних навичок у кваліфікованих робітників для повоєнного відновлення України» у рамках XVI Міжнародної виставки «Сучасні заклади освіти – 2025» (27 березня 2025 року);

➤ студентський освітній форум «Академічна доброчесність та етика професійної діяльності сучасного фахівця» у рамках Сорок другої Міжнародної спеціалізованої виставки «Освіта та кар'єра – 2025» (11 квітня 2025 року);

➤ IV Всеукраїнська студентська науково-практична конференція «Соціально-освітні домінанти професійної підготовки сучасного компетентного фахівця» (15 травня 2025 року);

➤ науково-практична конференція «Особливості реалізації Державного стандарту профільної середньої освіти в ЗП(ПТ)О: виклики, можливості, акценти» у рамках Сімнадцятої Міжнародної виставки «Інноватика в сучасній освіті» (30 жовтня 2025 року);

➤ дискусійний клуб «Академічна доброчесність та етика академічних взаємовідносин: політика, стандарти і процедури дотримання» у рамках Міжнародної онлайн виставки «Освіта та кар'єра – 2025» (14 листопада 2025 року);

➤ XI Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Психолого-педагогічні аспекти навчання дорослих у системі неперервної освіти» (11 грудня 2025 року).

1. У рамках XVI Міжнародної виставки «Сучасні заклади освіти – 2025» проведено Науково-практичний семінар «Психолого-педагогічні аспекти формування сучасних навичок у кваліфікованих робітників для повоєнного відновлення України» (27 березня 2025 року).

У рамках семінару учасники обговорили ключові напрями розвитку професійної освіти, зокрема формування цифрових, соціально-емоційних та підприємницьких компетентностей майбутніх кваліфікованих робітників. Значну увагу було приділено методам інтеграції інноваційних технологій у навчальний процес, ефективним стратегіям педагогічного супроводу здобувачів освіти та розвитку психологічної готовності педагогів до роботи в умовах підвищених ризиків та кризових ситуацій.

Особливо цінним для учасників стало представлення практичних кейсів, що демонстрували успішні приклади впровадження інноваційних освітніх підходів у закладах професійної та вищої освіти, а також результати апробації короткотермінових освітньо-професійних програм підвищення кваліфікації педагогічних працівників. Обговорення цих кейсів сприяло виробленню рекомендацій щодо оптимізації навчального процесу, підвищення якості професійної підготовки та адаптації освітніх програм до сучасних потреб ринку праці.

Семінар став платформою для налагодження професійних контактів між науковцями, педагогами та роботодавцями, що відкриває можливості для подальшої співпраці у сфері підготовки кваліфікованих кадрів, необхідних для повоєнного відновлення та сталого розвитку економіки України.

Для освітянської спільноти науково-практичний семінар став унікальною можливістю ознайомитися з інноваційними освітніми тенденціями, обмінятися досвідом із провідними фахівцями галузі та презентувати власні практичні кейси.

2. У рамках Сорок другої **Міжнародної спеціалізованої виставки «Освіта та кар'єра – День студента 2025»** проведено **студентський освітній форум** на тему: **«Академічна доброчесність та етика професійної діяльності сучасного фахівця»** (11 квітня 2025 року).

У рамках форуму було обговорено актуальні напрями розвитку освітньої сфери, серед яких: підвищення якості професійної підготовки здобувачів освіти, інтеграція інноваційних технологій у навчальний процес, формування цифрових та соціально-емоційних компетентностей, посилення співпраці між закладами освіти та роботодавцями, а також питання академічної доброчесності та етичних стандартів у професійній діяльності. Учасники заходу мали змогу обмінятися практичними напрацюваннями, досвідом упровадження інноваційних підходів у навчанні та вихованні, а також визначити спільні стратегії розвитку освітньої діяльності, що відповідають сучасним викликам та потребам ринку праці.

Форум сприяв не лише зміцненню комунікацій між різними учасниками освітнього процесу, але й створив умови для вироблення рекомендацій щодо удосконалення освітніх програм, підвищення ефективності навчально-виховної роботи та розвитку професійної компетентності молодих фахівців.

Студентський освітній форум зібрав понад 140 учасників, зокрема науково-педагогічних працівників закладів вищої, фахової передвищої та

післядипломної освіти, педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, здобувачів вищої освіти та випускників БІНПО, роботодавців, ключових внутрішніх і зовнішніх стейкхолдерів. Форум став важливою платформою для обговорення ключових цінностей сучасної освіти, формування свідомого, відповідального фахівця, здатного діяти чесно, етично та професійно в умовах викликів сьогодення, став джерелом нових ідей, мотивації й спільного прагнення до якісних змін у професійній підготовці молоді.

3. У рамках **Сімнадцятої Міжнародної виставки** проведено **«Інноватика в сучасній освіті»** науково-практична конференція **«Особливості реалізації Державного стандарту профільної середньої освіти в ЗП(ПТ)О: виклики, можливості, акценти»** (30 жовтня 2025 року).

Конференція об'єднала науково-педагогічних працівників, керівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти, педагогів-практиків та представників органів управління освітою. Учасники обговорили ключові аспекти впровадження Державного стандарту профільної середньої освіти, звернувши увагу на методичні підходи, інноваційні освітні технології та формування компетентностей здобувачів освіти відповідно до сучасних вимог ринку праці.

Особливу увагу приділено питанням адаптації навчальних програм до потреб регіонального ринку праці, інтеграції цифрових інструментів у навчальний процес, розвитку критичного мислення та професійної мобільності учнів. Значну частину конференції було присвячено обміну досвідом щодо впровадження інноваційних освітніх практик, презентації успішних кейсів організації навчально-виховного процесу в умовах воєнного стану та сучасних викликів у сфері професійної підготовки.

У результаті роботи конференції були визначені пріоритетні напрями розвитку профільної середньої освіти у закладах професійної (професійно-технічної) освіти, вироблено рекомендації щодо удосконалення освітніх програм та підвищення якості професійної підготовки здобувачів освіти, а також окреслено можливості для посилення співпраці між закладами освіти, роботодавцями та науковою спільнотою для забезпечення ефективного формування сучасних професійних компетентностей.

4. У рамках **Міжнародної онлайн виставки «Освіта та кар'єра – 2025»** проведено **дискусійний клуб «Академічна доброчесність та етика академічних взаємовідносин: політика, стандарти і процедури дотримання»** (14 листопада 2025 року).

Дискусійний клуб об'єднав науково-педагогічних працівників закладів вищої, фахової передвищої та післядипломної освіти, представників адміністрацій закладів освіти, здобувачів вищої освіти та експертів з питань академічної доброчесності. Учасники обговорили ключові аспекти формування культури академічної доброчесності, стандарти етичної

поведінки в освітньому процесі, а також політику та процедури забезпечення дотримання принципів етики в академічному середовищі.

Особлива увага була приділена практичним аспектам впровадження систем контролю за дотриманням академічних стандартів, методам запобігання плагіату та недоброчесним практикам, а також формуванню етичної свідомості у здобувачів освіти. Учасники мали змогу поділитися досвідом упровадження програм академічної доброчесності у власних закладах, обговорити виклики, що виникають у процесі їх реалізації, та виробити рекомендації щодо підвищення ефективності відповідних заходів.

Дискусійний клуб сприяв посиленню професійної взаємодії між науково-педагогічною спільнотою та адміністрацією закладів освіти, а також формуванню єдиних підходів до забезпечення академічної доброчесності та етичних стандартів у діяльності здобувачів та педагогів. За підсумками заходу учасники виробили практичні рекомендації щодо вдосконалення освітніх програм і процедур контролю, що сприяють підвищенню якості освіти та зміцненню довіри до академічної спільноти.

3. Протягом 2025 року було посилено діяльність віртуальних рубрик кафедри, спрямованих на неформальну освіту та професійний розвиток фахівців. Зокрема, активізовано рубрики «Академічна доброчесність БІНПО» та «Менеджмент як мистецтво управління». До кожної рубрики додано нові матеріали, а також проведено їх популяризацію серед слухачів курсів підвищення кваліфікації та здобувачів вищої освіти БІНПО. До рубрик регулярно додавалися аналітичні матеріали, кейси та інтерактивні ресурси, що дозволяють поглиблювати знання слухачів курсів та здобувачів вищої освіти, розвивати професійні компетентності та практичні навички. Значну увагу було приділено актуальним питанням академічної доброчесності, етичних стандартів у професійній діяльності, сучасним підходам до управління освітніми процесами та розвитку лідерських якостей у педагогів.

Популяризація рубрик здійснювалася через електронні розсилки, інтерактивні семінари та вебінари, що забезпечило активну участь освітянської спільноти та сприяло обміну досвідом, обговоренню практичних питань та формуванню професійної спільноти, здатної до впровадження інноваційних підходів у навчально-виховний процес. Завдяки цим заходам рубрики стали ефективним інструментом підтримки професійного розвитку та підвищення компетентності педагогічних працівників у сучасних умовах освітньої діяльності.

4. Відповідно до потреб замовників освітніх послуг на 2025 рік розширено асортимент короткострокових курсів підвищення кваліфікації, спрямованих на здобуття додаткових професійних компетентностей та усунення розриву між попитом на професійні кваліфікації і компетентності та їхньою пропозицією. Розширення асортименту курсів включало впровадження програм, орієнтованих на розвиток цифрових, соціально-емоційних, педагогічних та управлінських компетентностей, а також на підвищення кваліфікації в специфічних професійних галузях відповідно до

потреб ринку праці. Кожна програма була адаптована до сучасних вимог професійної діяльності, передбачала практичну спрямованість та включала елементи інтерактивного навчання, кейс-методику та дистанційні форми підготовки.

Завдяки цьому слухачі курсів отримали можливість не лише оновити та поглибити свої професійні знання, але й підвищити рівень психологічної готовності до взаємодії з учасниками освітнього процесу, ефективного управління освітніми проектами та адаптації до змін у ринкових і соціальних умовах. У результаті реалізації цих програм посилюється відповідність підготовки педагогічних працівників реальним потребам роботодавців, зменшується розрив між попитом та пропозицією професійних компетентностей, що сприяє підвищенню ефективності системи професійної освіти та інтеграції випускників у сучасний ринок праці.

ВИСНОВКИ

За результатами виконання науково-дослідної роботи «Психолого-педагогічні чинники розвитку компетенцій і навичок фахівців у комплексній системі короткострокового прогнозування попиту на професії в умовах повоєнного відновлення України» 2025 році науково-педагогічними працівниками кафедри педагогіки, психології та менеджменту здійснено:

- Перевірку ефективності розроблення двох короткотермінових освітньо-професійних програм підвищення кваліфікації для короткотермінових курсів, які орієнтовані на розвиток психологічної готовності до професійної взаємодії та педагогічного супроводу здобувачів освіти.

- Проведено оцінку ефективності реалізації короткотермінових програм підвищення кваліфікації за результатами апробації.

- Обґрунтування актуальних та затребуваних тем для змістового наповнення курсів підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

- Підготовлено наукову продукцію за результатами виконання НДР кафедри.

Український ринок праці в сучасних умовах потребує не лише відновлення після воєнних руйнувань, а й глибокого якісного переформатування, спрямованого на зростання людського капіталу, підвищення продуктивності праці та добробуту населення. Традиційні підходи до регулювання зайнятості, підготовки кадрів і використання трудового потенціалу виявляються недостатніми в умовах тривалих кризових викликів, що обумовлює необхідність перегляду пріоритетів державної політики у сфері праці та освіти.

Безпрецедентні за масштабом і глибиною зміни, спричинені війною, зокрема мобілізаційні процеси та пов'язані з ними трансформації трудової поведінки, масова внутрішня й зовнішня міграція населення, загострення демографічних проблем, а також руйнування виробничої та соціальної інфраструктури, вимагають екстраординарних управлінських рішень. Разом із тим саме ці трансформації створюють потенційні можливості для оновлення ринку праці, зокрема через переосмислення ролі професійної освіти, розвиток гнучких форм зайнятості, стимулювання перекваліфікації та залучення людського капіталу до інноваційних секторів економіки.

У цьому контексті стратегічним завданням стає формування такого ринку праці, який забезпечуватиме не лише кількісне відновлення робочих місць, а й підвищення якості зайнятості, розвиток компетентностей, затребуваних у повоєнний період, та створення умов для сталого професійного розвитку громадян. Реалізація цих підходів сприятиме підвищенню конкурентоспроможності національної економіки та закладе підґрунтя для довгострокового соціально-економічного відновлення України.

Війна змушує Україну не лише відновлювати економічний потенціал, а й докорінно переосмислити роль людського капіталу, трансформуючи його на

ключовий драйвер економічної спроможності держави. У цьому контексті освіта та система підвищення кваліфікації набувають стратегічного значення, оскільки саме вони забезпечують формування компетентностей, необхідних для відновлення економіки, розвитку інноваційних секторів і підвищення продуктивності праці.

Цілеспрямовані інвестиції в освіту, перепідготовку та безперервний професійний розвиток працівників дозволяють не лише компенсувати втрати трудового потенціалу, спричинені війною, а й створити якісно нову модель ринку праці, зорієнтовану на гнучкість, адаптивність та інноваційність. Упровадження сучасних освітніх програм, короткотермінових курсів підвищення кваліфікації, дуальних і практико-орієнтованих форматів навчання сприяє швидкому оновленню професійних навичок і підвищенню конкурентоспроможності людського капіталу.

Таким чином, освіта та підвищення кваліфікації стають не допоміжним, а системоутворювальним чинником економічного зростання, що забезпечує перехід від відновлювальної до розвитку-орієнтованої моделі економіки. Саме через інноваційні освітні підходи та інвестиції в людський капітал формується підґрунтя для стійкого економічного зростання та довгострокової соціально-економічної стабільності України.

Війна сформувала безпрецедентний дефіцит трудових ресурсів, який перетворився на одну з найгостріших проблем української економіки та ринку праці. Масштабна мобілізація призвела до вибуття значної частини працездатного населення, насамперед чоловіків віком 25–60 років, які традиційно становили основу виробничого та управлінського потенціалу в багатьох секторах економіки. Цей процес суттєво посилюється міграційними потоками, що зумовлює тривале скорочення пропозиції робочої сили та поглиблює структурні дисбаланси на ринку праці.

За наявними даними, понад дві третини компаній повідомляють про нестачу кадрів, а рівень вакантності робочих місць досягає третини від загальної кількості позицій. Така ситуація не лише стримує відновлення економічної активності, а й обмежує можливості підприємств щодо розширення виробництва, впровадження інновацій та підвищення продуктивності праці. Водночас дефіцит кадрів підвищує конкуренцію між роботодавцями за трудові ресурси, що змінює вимоги до кваліфікації, гнучкості та багатофункціональності працівників.

Додатковим чинником поглиблення кадрової кризи є суттєві людські втрати та соціальні трансформації, спричинені війною. За останні два роки кількість осіб з інвалідністю в Україні зросла приблизно на 300 тисяч і досягла близько трьох мільйонів осіб. Це актуалізує питання не лише соціального захисту, а й економічної інтеграції та реінтеграції людей з інвалідністю у ринок праці. В умовах гострого дефіциту кадрів саме ця категорія населення може стати важливим резервом людського капіталу за умови створення відповідних освітніх, організаційних та інфраструктурних передумов.

У рамках проведеного дослідження особливого значення набуває роль освіти, професійної підготовки та підвищення кваліфікації як інструментів адаптації ринку праці до нових демографічних і соціальних реалій. Розвиток інклюзивних освітніх програм, гнучких форматів навчання, короткотермінових курсів перепідготовки та набуття нових компетентностей дозволяє залучати до економічної діяльності різні категорії населення, зокрема осіб з інвалідністю, внутрішньо переміщених осіб та осіб, які змінюють професійну траєкторію внаслідок війни.

Таким чином, подолання кадрового дефіциту потребує системного підходу, що поєднує інвестиції в людський капітал, модернізацію освітніх програм і активну політику підвищення кваліфікації. Саме через розвиток освіти та професійного навчання можливе не лише кількісне відновлення трудових ресурсів, а й формування якісно нового кадрового потенціалу, здатного забезпечити економічну стійкість та довгострокове відновлення України.

Психологічний стан населення в умовах тривалої війни є одним із критичних чинників, що безпосередньо впливають на функціонування ринку праці та якість людського капіталу. За результатами соціологічних досліджень, значна частина громадян повідомляє про погіршення стану здоров'я порівняно з довоєнним періодом, причому майже половина населення стикається з проявами психологічного виснаження, тривожних розладів та емоційного вигорання. Ці процеси посилюються втратою мотивації до професійної діяльності на тлі економічної нестабільності, невизначеності та зниження рівня добробуту, що негативно позначається на продуктивності праці та готовності до професійного розвитку.

Руйнування виробничої та соціальної інфраструктури внаслідок бойових дій призвело до суттєвого скорочення зайнятості, зокрема втрати близько шостої частини робочих місць у 2022 році. Це спричинило формування глибоких регіональних дисбалансів на ринку праці, коли в одних регіонах спостерігається надлишок робочої сили, а в інших — критичний дефіцит кадрів. Особливо гостро ця проблема проявляється у стратегічно важливих галузях, зокрема в оборонно-промисловому комплексі, де нестача фахівців у 2024 році сягнула майже третини від потреби, що створює додаткові ризики для економічної та національної безпеки.

Окремим системним викликом для ринку праці є масштабні міграційні процеси. Станом на сьогодні значна кількість громадян має статус внутрішньо переміщених осіб, що суттєво змінює територіальну структуру зайнятості. Попри те, що понад половина внутрішньо переміщених осіб змогли інтегруватися у трудову діяльність, їхня повноцінна професійна та соціально-економічна інтеграція залишається складним завданням. Невідповідність між наявними професійними компетентностями ВПО та потребами регіональних ринків праці, обмежений доступ до перекваліфікації та психологічна вразливість знижують ефективність використання їхнього трудового потенціалу.

У межах цього дослідження ці тенденції підтверджують необхідність комплексного підходу до відновлення та розвитку ринку праці, який поєднує економічні, соціальні та психолого-педагогічні інструменти. Особливу роль у цьому процесі відіграє система освіти та підвищення кваліфікації, здатна не лише забезпечити професійну адаптацію різних категорій населення, а й сприяти відновленню мотивації до праці, розвитку стресостійкості та формуванню психологічної готовності до професійної діяльності в умовах невизначеності. Саме інтеграція освітніх і психологічних компонентів у програми професійного навчання створює підґрунтя для сталого відновлення людського капіталу та зміцнення економічної безпеки України.

Особливо загрозливим для національного ринку праці та системи освіти є масштаб зовнішньої міграції, який після 2022 року набув безпрецедентних обсягів. За наявними оцінками, близько 6,8 мільйона громадян України виїхали за кордон, з них понад 4,2 мільйона перебувають під тимчасовим захистом у країнах Європейського Союзу. Переважну частину цієї міграції становлять молодь та особи середнього працездатного віку, які є носіями високого рівня освіти, професійних компетентностей та потенціалу до інноваційної діяльності. Їхня відсутність означає пряму втрату інтелектуального, педагогічного та економічного ресурсу держави, що суттєво уповільнює процеси відновлення та модернізації економіки.

Особливо чутливо ці міграційні процеси позначаються на кадровому забезпеченні освітньої сфери, зокрема на системі професійної та професійно-технічної освіти. Відтік педагогічних працівників, майстрів виробничого навчання та науково-педагогічних кадрів призводить до дефіциту кваліфікованих фахівців, здатних забезпечити якісну підготовку робітничих кадрів відповідно до сучасних вимог ринку праці. Це створює замкнене коло: нестача педагогічних кадрів знижує якість професійної підготовки, що, у свою чергу, обмежує можливості відновлення економіки та підвищення її конкурентоспроможності.

Визначено, що міграційні втрати педагогічних кадрів посилюють актуальність розвитку системи безперервної освіти та підвищення кваліфікації як інструменту утримання та повернення фахівців. Короткотермінові освітньо-професійні програми, програми перекваліфікації та професійного розвитку педагогів можуть стати ефективним механізмом компенсації кадрових втрат, підвищення мотивації до професійної діяльності та адаптації освітнього процесу до умов дефіциту людських ресурсів.

Таким чином, подолання негативних наслідків зовнішньої міграції потребує не лише соціально-економічних стимулів для повернення громадян, а й системної підтримки педагогічних кадрів, модернізації професійної освіти та інвестування у розвиток людського капіталу. Саме через посилення ролі освіти та підвищення кваліфікації можливе збереження інтелектуального потенціалу країни та формування основ для сталого повоєнного відновлення України.

Масштабна зовнішня міграція, спричинена повномасштабною війною, стала одним із ключових чинників трансформації ринку праці України та суттєво вплинула на кадрове забезпечення освітньої сфери. Після 2022 року мільйони громадян виїхали за межі країни, серед яких значну частку становлять особи молодого та середнього працездатного віку з вищою освітою та сформованими професійними компетентностями. Для системи освіти це означає втрату значної кількості педагогічних і науково-педагогічних працівників, а також майстрів виробничого навчання, які є ключовими суб'єктами підготовки кваліфікованих кадрів для економіки.

Міграційні процеси особливо негативно позначаються на закладах професійної (професійно-технічної) освіти, де кадровий дефіцит педагогів поєднується з підвищеними вимогами до якості та практичної спрямованості навчання. Втрата досвідчених педагогів та майстрів виробничого навчання знижує інституційну спроможність закладів освіти забезпечувати відповідність підготовки здобувачів освіти потребам сучасного ринку праці, що в умовах повоєнного відновлення набуває критичного значення.

Окрім кількісних втрат, зовнішня міграція спричиняє й якісні зміни в структурі педагогічних кадрів. Частина фахівців, які перебувають за кордоном, інтегруються в освітні системи інших країн, набувають нових професійних компетентностей і педагогічних практик, однак ризик їх неповернення створює загрозу довгострокового «відтоку мізків». Водночас відсутність системних механізмів залучення цього потенціалу до освітнього процесу в Україні обмежує можливості використання накопиченого за кордоном досвіду для модернізації вітчизняної освіти.

У контексті даного дослідження особливого значення набуває роль системи підвищення кваліфікації та безперервної освіти педагогічних працівників як інструменту мінімізації негативних наслідків міграції. Розроблення гнучких короткотермінових освітньо-професійних програм, дистанційних форматів навчання, програм перепідготовки та професійної адаптації дозволяє частково компенсувати кадрові втрати, підвищити професійну мобільність педагогів та забезпечити залучення до освітнього процесу фахівців, які тимчасово перебувають за кордоном.

Таким чином, подолання міграційних викликів для педагогічних кадрів потребує комплексної державної політики, що поєднує освітні, соціально-економічні та мотиваційні механізми. Інвестиції у професійний розвиток педагогів, модернізація системи професійної освіти та створення умов для повернення або дистанційної участі педагогічних кадрів є необхідними передумовами збереження інтелектуального потенціалу країни та забезпечення сталого повоєнного відновлення України.

Трансформаційні виклики, з якими стикається український ринок праці в умовах війни та повоєнного відновлення, водночас відкривають можливості для його якісного оновлення. Реалізація цього потенціалу є неможливою без системних інвестицій у людський капітал, ключовою складовою якого виступає система професійної (професійно-технічної) освіти та кадровий

потенціал педагогічних працівників. Саме ЗП(ПТ)О забезпечують підготовку кваліфікованих робітників для стратегічно важливих галузей економіки, що визначає їх провідну роль у відновленні та підвищенні економічної спроможності держави.

Аналітичні напрацювання, здійснені у межах проєкту «Трансформаційне відновлення задля безпеки людей в Україні» за сприяння ПРООН в Україні та фінансової підтримки уряду Японії, зокрема положення Зеленої та Білої книг, а також Стратегії підвищення економічної спроможності населення України, підтверджують необхідність глибокої модернізації системи професійної освіти. У цьому контексті особливого значення набуває підвищення кваліфікації педагогічних працівників ЗП(ПТ)О як ключової умови забезпечення відповідності професійної підготовки сучасним вимогам ринку праці.

Гнучкість і цифровізація зайнятості, які розглядаються як важливі чинники інклюзивного розвитку ринку праці, безпосередньо пов'язані зі змінами у змісті та формах професійного навчання. Значна поширеність гіг-економіки та неформальної зайнятості актуалізує потребу у формуванні у здобувачів професійної освіти таких компетентностей, як цифрова грамотність, підприємницьке мислення, здатність до швидкої адаптації та безперервного навчання. Відповідно, педагогічні працівники мають володіти сучасними методиками навчання, цифровими інструментами та навичками педагогічного супроводу в умовах гнучких освітніх траєкторій.

У цьому зв'язку підвищення кваліфікації педагогів ЗП(ПТ)О слід розглядати не як разовий захід, а як системний інструмент трансформації професійної освіти. Короткотермінові освітньо-професійні програми, орієнтовані на розвиток цифрових, психолого-педагогічних та управлінських компетентностей, дозволяють педагогам оперативно реагувати на зміни у структурі зайнятості та вимогах роботодавців. Це, своєю чергою, сприяє підвищенню якості підготовки кваліфікованих робітників і зменшенню розриву між попитом та пропозицією професійних компетентностей на ринку праці.

Таким чином, модернізація професійної (професійно-технічної) освіти через системне підвищення кваліфікації педагогічних працівників виступає одним із ключових механізмів реалізації стратегічних підходів до трансформаційного відновлення України. Інтеграція освітніх інновацій, гнучких форматів навчання та цифрових рішень у діяльність ЗП(ПТ)О створює підґрунтя для формування конкурентоспроможного людського капіталу та забезпечення довгострокової економічної безпеки держави.

Одним із ключових викликів повоєнного відновлення України є обмежений доступ соціально вразливих груп населення до системи професійної підготовки та перекваліфікації. Зокрема, у 2023 році лише незначна частка ветеранів і внутрішньо переміщених осіб скористалася можливостями професійного навчання, що є критично недостатнім в умовах гострого дефіциту кадрів на ринку праці. Така ситуація суттєво обмежує

використання їхнього трудового потенціалу та поглиблює структурні дисбаланси між попитом і пропозицією робочої сили.

Додатковим фактором ускладнення процесів реінтеграції є поширені дискримінаційні практики на ринку праці, зокрема вікова дискримінація та недостатній рівень інклюзивності робочого середовища. Перевага роботодавців на користь молодших вікових груп, а також обмежена кількість робочих місць, адаптованих до потреб осіб з інвалідністю, знижують можливості працевлаштування значної частини працездатного населення. Це, у свою чергу, посилює соціальну напруженість і збільшує навантаження на систему соціального захисту.

Аналіз показав, що подолання зазначених проблем можливе лише за умови впровадження комплексних програм реінтеграції, що поєднують психологічну підтримку, професійну орієнтацію, перекваліфікацію та менторський супровід. Особливу роль у цьому процесі відіграє система професійної (професійно-технічної) освіти, здатна оперативно реагувати на потреби ринку праці та забезпечувати формування практично орієнтованих компетентностей. Відповідно, підвищення кваліфікації педагогічних працівників ЗП(ПТ)О стає необхідною умовою реалізації ефективних програм реінтеграції ветеранів і внутрішньо переміщених осіб.

Адаптація змісту та форм професійної освіти до актуальних і прогнозованих потреб ринку праці повинна розглядатися як стратегічний імператив державної політики у сфері людського капіталу. Запровадження короткотермінових освітньо-професійних програм, гнучких форматів навчання, інклюзивних освітніх середовищ та дуальних моделей підготовки дозволяє суттєво розширити доступ до професійного навчання для різних категорій населення.

Реалізація таких підходів створює передумови для підвищення рівня працевлаштування внутрішньо переміщених осіб і ветеранів у середньостроковій перспективі, що сприятиме не лише зменшенню кадрового дефіциту в ключових галузях економіки, а й зниженню соціального навантаження на державу. Участь цих груп у продуктивній зайнятості забезпечує формування доданої вартості, розширення податкової бази та зміцнення економічної безпеки країни. Таким чином, інвестиції у реінтеграцію та розвиток людського капіталу через систему професійної освіти є не витратами, а довгостроковими інвестиціями у стійке соціально-економічне відновлення України.

В умовах глибоких соціально-економічних трансформацій, спричинених війною, підприємництво та інноваційна діяльність набувають особливого значення як інструменти відновлення ринку праці та зростання економічної спроможності населення. Попри складні обставини, значна частка громадян зберігає внутрішню мотивацію до професійної самореалізації, що свідчить про наявність потужного підприємницького потенціалу, який може бути ефективно задіяний за умови створення відповідних інституційних та освітніх передумов.

У контексті даного дослідження стимулювання підприємницької активності розглядається не лише як економічний, а й як освітній виклик. Формування підприємницьких компетентностей, інноваційного мислення, фінансової грамотності та управлінських навичок має стати складовою системи професійної (професійно-технічної) освіти та програм підвищення кваліфікації педагогічних працівників. Особливо актуальним є розвиток підприємницьких компетентностей серед ветеранів, жінок, молоді та внутрішньо переміщених осіб, для яких самозайнятість і створення власної справи можуть стати ефективним шляхом економічної реінтеграції.

З'ясовано, що реалізація державних програм підтримки малого та середнього бізнесу, зокрема через податкові та фінансові стимули, спрощення регуляторних процедур, розширення доступу до фінансування та менторського супроводу, повинна супроводжуватися відповідними освітніми рішеннями. У цьому зв'язку особливої ваги набуває підготовка педагогічних кадрів ЗП(ПТ)О до викладання дисциплін, орієнтованих на підприємництво та інновації, а також розроблення практико-орієнтованих короткотермінових курсів для різних категорій населення.

З позицій економічної безпеки та розвитку людського капіталу, підтримка підприємництва сприяє створенню нових робочих місць, диверсифікації економіки та зменшенню залежності від традиційних секторів зайнятості. Малий і середній бізнес, за умови системної державної та освітньої підтримки, може стати основним джерелом нових вакансій у середньостроковій перспективі, що дозволить частково компенсувати кадровий дефіцит у ключових галузях економіки.

Таким чином, стимулювання підприємництва та інновацій у поєднанні з модернізацією системи професійної освіти та підвищення кваліфікації педагогічних працівників формує важливий механізм підвищення економічної спроможності населення. Інтеграція підприємницьких підходів у освітній процес сприяє розвитку самозайнятості, створенню доданої вартості та закладає підґрунтя для сталого економічного зростання і довгострокового відновлення України.

З метою надання психологічної допомоги на базі кафедри педагогіки, психології та менеджменту БІНПО протягом 2024-2025 р. працює Онлайн-центр психологічної підтримки «ReVita». Онлайн-центр надає послуги здобувачам освіти, співробітникам інституту на безоплатній основі, іншим – на договірній.

Аналіз результатів опитування слухачів курсів підвищення кваліфікації у БІНПО свідчить про високу ефективність реалізованих програм. Переважали майстри виробничого навчання (57%) та викладачі професійно-теоретичної підготовки (33%) з педагогічним стажем до 3 років (22%) та від 10 до 20 років (24%). Основними мотиваціями проходження курсів були нормативно-правові вимоги (74%) та пізнавальні інтереси щодо розвитку професійних компетентностей (94%), частина слухачів зазначила мотив самовдосконалення (39%).

Слухачі особливо зацікавлені у підвищенні компетентностей за напрямками: цифровізація освітньої діяльності (44%), методика навчання і викладання в ЗПО (31%), інноватика в професійній діяльності (29%), освітні технології (26%) та психологія професійної діяльності (27%). Важливими «м'якими навичками» для педагогів ЗПО були визнані здатність оцінювати ситуацію та приймати рішення (65%), стресостійкість (61%), вирішення конфліктів (55%), критичне мислення (51%) та командна робота (50%).

Серед труднощів у процесі навчання найбільше відзначали доступ до технологій дистанційного навчання (45%) та недостатній досвід їх використання (20%). Найбільш ефективними формами занять визнано інтернет-лекції (70%), майстеркласи (50%), семінари (31%) та тренінги (30%). Наявність сучасної інфраструктури та цифрових ресурсів у БІНПО сприяє ефективності курсів, на що вказує понад 99% слухачів.

Практична складова курсів високо оцінена: навчання через взаємодію (68%), тренінги та майстеркласи (55%), вебінари (51%), самоосвіта (47%) та конференції (36%). Використання цифрових технологій у викладанні підтвердили 99% респондентів. Більшість слухачів зазначила підвищення рівня професійних компетентностей після проходження курсів (72%), суттєве підвищення відзначили 23%.

Попри загальний позитивний результат, окремі теми потребують додаткового опрацювання: ринок праці для підготовки кваліфікованих робітників (17%), організація дистанційного навчання (14%), інклюзивне навчання (20%), педагогічний менеджмент (15%) та інновації у професійній діяльності (11%).

Рівень задоволеності курсами високий: повністю задоволені – 78%, скоріше задоволені – 20%, практичний складник оцінено як достатній – 98%. Психологічний комфорт та організація освітнього середовища отримали позитивну оцінку більшості слухачів (53% – достатній, 40% – високий).

Таким чином, результати свідчать про високий рівень ефективності короткотермінових програм підвищення кваліфікації у БІНПО, їх відповідність потребам педагогічних працівників та сприяння розвитку професійних і «м'яких» компетентностей, необхідних для підготовки конкурентоспроможних фахівців на ринку праці.

Обґрунтовано, що у сучасних умовах трансформації освітньої сфери та воєнних викликів особливої актуальності набуває підвищення професійної компетентності педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) та вищої освіти. Розроблені та апробовані у 2024–2025 роках короткотермінові освітньо-професійні програми підвищення кваліфікації, спрямовані на розвиток психологічної готовності педагогів, інноваційної виховної діяльності та педагогіки вищої школи, показали високу практичну значущість і відповідність сучасним потребам освітнього середовища.

Апробація програм засвідчила їх ефективність у формуванні ключових психолого-педагогічних компетентностей, підвищенні професійної рефлексії та здатності оперативно реагувати на зміни в навчально-виховному процесі.

Слухачі відзначали актуальність змісту курсів, якість викладання та можливість безпосереднього застосування отриманих знань і навичок у професійній діяльності, що підтверджується високим рівнем оцінки випускних робіт.

Інтеграція психологічної підготовки з інноваційними технологіями виховної роботи сприяє створенню позитивного та безпечного освітнього середовища для здобувачів освіти, підвищує ефективність навчально-виховного процесу та формує у педагогів навички інноваційного підходу до професійної діяльності.

Пропозиції щодо подальшого розвитку програм включають систематичний моніторинг ефективності, розширення тематики курсів відповідно до тенденцій ринку праці та соціально-психологічних потреб здобувачів освіти, впровадження інтегрованих навчальних модулів та створення платформи обміну досвідом серед педагогів.

Загалом результати дослідження підтверджують, що короткотермінові освітньо-професійні програми підвищення кваліфікації є ефективним механізмом розвитку професійної готовності педагогів та підвищення якості освітнього процесу в умовах сучасних викликів.

Аналіз ринку праці свідчить про зростаючу потребу в кваліфікованих психологах, які володіють сформованими професійними компетентностями, що здобуваються в процесі вищої освіти за спеціальністю «Психологія» на освітньо-кваліфікаційних рівнях «бакалавр» та «магістр». Ці компетентності охоплюють як психологічну підготовку до роботи з різними категоріями населення, так і навички професійної взаємодії в освітніх, соціальних та спеціалізованих сферах діяльності.

Структура попиту на фахівців-психологів демонструє, що найбільшу кількість вакансій пропонують заклади освіти — 36%, що підкреслює важливість підготовки кадрів для навчально-виховного середовища. Значна частка вакансій припадає на військові підрозділи (17%) та громадські організації (15%), що відображає потребу у психологічній підтримці населення в умовах соціальних та воєнних викликів. Крім того, спеціалізовані соціальні центри забезпечують 9% пропозицій роботи, що свідчить про необхідність готовності психологів до роботи з вразливими групами населення.

Такий розподіл вакансій демонструє мультисекторальний характер попиту на психологів і підтверджує необхідність інтеграції психологічної підготовки з практичною орієнтацією на конкретні соціальні та професійні контексти. Отже, сучасна система підготовки психологів повинна не лише формувати теоретичні знання, а й забезпечувати розвиток практичних, соціально-орієнтованих та комунікативних компетентностей, здатних ефективно реагувати на динамічні зміни ринку праці та суспільних потреб.

Отже, підвищення якості освітньої підготовки психологів та розвиток їх професійних компетентностей стає ключовим фактором забезпечення соціальної та економічної безпеки країни, формування психологічної

підтримки у різних сферах діяльності та сприяння сталому розвитку освітньої та соціальної інфраструктури.

Аналіз ринку праці у сфері професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, а також навчальних центрів, демонструє помірне, але стабільне збільшення кількості актуальних вакансій на посади викладачів у період 2022–2025 років. Якщо у 2022 році їх кількість становила близько 0,9 тис., то у 2025 році цей показник зріс до понад 1,1 тис. Це свідчить про поступове зростання потреби у кваліфікованих педагогічних кадрах у всіх типах освітніх закладів.

Разом із цим, аналіз ринку праці виявив наявність кваліфікаційного розриву між запитами роботодавців і рівнем підготовки фахівців за спеціальністю А1 «Освітні науки». Сучасні виклики освітнього середовища та підвищені вимоги до компетентностей педагогів потребують комплексного підходу до підготовки кадрів, зокрема через підвищення кваліфікації, розвиток практичних та інноваційних навичок, а також психологічної готовності до професійної взаємодії.

Фінансовий аспект також відіграє значну роль у формуванні кадрового потенціалу. Незважаючи на стабільність заробітної плати, її рівень у галузі освіти залишається нижчим за середній, що сприяє відтоку молодих спеціалістів у інші сфери суспільно-професійної діяльності. Водночас перспективи підвищення заробітної плати та можливості кар'єрного росту можуть позитивно впливати на утримання та мотивацію педагогів, що є критично важливим для забезпечення сталого розвитку освітньої системи.

Таким чином, сучасний стан ринку праці у сфері освіти потребує комплексних заходів щодо підвищення професійної компетентності викладачів, інтеграції новітніх освітніх технологій та стимулювання мотиваційних факторів, що дозволить подолати кваліфікаційний розрив, задовольнити потреби роботодавців та забезпечити ефективне функціонування освітньої системи в умовах сучасних соціально-економічних викликів.

В результаті виконання науково-дослідної роботи «Психолого-педагогічні чинники розвитку компетенцій і навичок фахівців у комплексній системі короткострокового прогнозування попиту на професії в умовах повоєнного відновлення України» науково-педагогічними працівниками кафедри педагогіки, психології та менеджменту у 2025 році було проведено аналіз впливу психолого-педагогічних факторів на формування необхідних компетенцій і навичок для фахівців, що сприяють їх ефективній діяльності в умовах повоєнного відновлення України. Основні аспекти аналізу включали: вивчення впливу психологічної готовності фахівців на ефективність професійної взаємодії та прийняття рішень у складних умовах повоєнного відновлення; оцінку ролі педагогічних компетентностей у процесі підготовки кваліфікованих спеціалістів для ключових секторів економіки та соціальної сфери; визначення взаємозв'язку між розвитком м'яких навичок (soft skills) і здатністю фахівців адаптуватися до динамічних змін на ринку праці; аналіз

впливу інноваційних освітніх технологій та методик на формування професійних компетентностей та практичних навичок; оцінку ефективності короткотермінових освітньо-професійних програм підвищення кваліфікації для розвитку психологічної, педагогічної та професійної компетентності викладачів та майстрів виробничого навчання; визначення специфічних психолого-педагогічних чинників, які сприяють підвищенню адаптивності та стресостійкості фахівців у контексті відновлення економіки та соціальної інфраструктури; дослідження механізмів інтеграції практичної підготовки, педагогічного супроводу та психологічної підтримки в системі підготовки висококваліфікованих фахівців; розробку рекомендацій щодо оптимізації змісту та форм організації навчального процесу, спрямованих на максимізацію результативності розвитку компетенцій та навичок фахівців у короткотермінових програмах підвищення кваліфікації.

Отримані результати слугуватимуть фундаментом для впровадження науково обґрунтованих рекомендацій у освітній процес закладів професійної та вищої освіти. Вони дозволяють адаптувати програми підготовки фахівців до сучасних вимог ринку праці, формувати у здобувачів ключові професійні та психолого-педагогічні компетентності, а також забезпечувати готовність випускників до ефективної діяльності в умовах післявоєнного відновлення України. Такий підхід сприятиме підвищенню якості підготовки кадрів, розвитку їхньої адаптивності та здатності швидко реагувати на зміни в економічному та соціальному середовищі, а також зміцненню потенціалу освітніх установ у підготовці конкурентоспроможних спеціалістів.

За звітний період науково-педагогічними працівниками кафедри педагогіки, психології та менеджменту:

- підготовлено 195 наукових публікацій;
- проведено 6 науково-практичні масові заходи;
- у рамках XVI Міжнародної виставки «Сучасні заклади освіти – 2025» проведено Науково-практичний семінар **«Психолого-педагогічні аспекти формування сучасних навичок у кваліфікованих робітників для повоєнного відновлення України»** (27 березня 2025 року);
- у рамках Сорок другої Міжнародної спеціалізованої виставки **«Освіта та кар'єра – День студента 2025»** проведено студентський освітній форум на тему: **«Академічна доброчесність та етика професійної діяльності сучасного фахівця»** (11 квітня 2025 року);
- у рамках Сімнадцятої Міжнародної виставки проведено **«Інноватика в сучасній освіті»** науково-практична конференція **«Особливості реалізації Державного стандарту профільної середньої освіти в ЗП(ПТ)О: виклики, можливості, акценти»** (30 жовтня 2025 року);
- у рамках Міжнародної онлайн виставки **«Освіта та кар'єра – 2025»** проведено дискусійний клуб **«Академічна доброчесність та етика академічних взаємовідносин: політика, стандарти і процедури дотримання»** (14 листопада 2025 року);

– протягом 2025 року було посилено діяльність віртуальних рубрик кафедри, спрямованих на неформальну освіту та професійний розвиток фахівців. Зокрема, активізовано рубрики «Академічна доброчесність БІНПО» та «Менеджмент як мистецтво управління». До кожної рубрики додано нові матеріали, а також проведено їх популяризацію серед слухачів курсів підвищення кваліфікації та здобувачів вищої освіти БІНПО;

– створена у 2023 році віртуальна рубрика «Фейкоборці БІНПО», яка орієнтована на здобувачів освіти, слухачів курсів підвищення кваліфікації та всіх, хто прагне поглибити знання та вдосконалити компетентності у сфері медіаграмотності, продовжує активно функціонувати;

– відповідно до потреб замовників освітніх послуг на 2025 рік розширено асортимент короткострокових курсів підвищення кваліфікації, спрямованих на здобуття додаткових професійних компетентностей та усунення розриву між попитом на професійні кваліфікації і компетентності та їхньою пропозицією;

– відповідно до запитів замовників освітніх послуг на 2026 рік заплановано продовження діяльності Студії корпоративного тимбілдингу під керівництвом завідувачки кафедри педагогіки, психології та менеджменту Герасименко Юлії Сергіївни.

СПИСОК ОСНОВНИХ НАУКОВИХ ПРАЦЬ КАФЕДРИ ПЕДАГОГІКИ, ПСИХОЛОГІЇ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ ЗА 2025 РІК

Підготовлено **199 публікацій**:

офіційна продукція – 13; **наукова продукція** – 75: монографії – 4, публікації в наукометричних виданнях (Scopus або Web of Science Core Collection) – 3, фахові видання – 11; збірники конференцій – 4; матеріали в збірниках наукових праць – 53 (у т.ч. матеріали міжнародних конференцій – 27, матеріали всеукраїнських конференцій – 19, матеріали регіональних семінарів – 7); **виробничо-практична продукція** – 3; **навчальна продукція** – 111: навчальні посібники, підручники – 14, електронні навчальні курси – 28, плани та освітні програми – 4, робочі програми та силабуси – 65.

«Офіційна продукція»

(стандарти, інструкції, нормативні, нормативно-інструктивні видання тощо)

1. План-графік підвищення кваліфікації педагогічних працівників державних закладів професійної (професійно-технічної) освіти України за кошти фізичних/юридичних осіб на 2025 рік. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2025. 19 с.

2. Положення про академічну доброчесність та етику академічних взаємовідносин у Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти (нова редакція). Вікторія Сидоренко. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2025. 30 с.

3. Порядок визнання у Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та інформальної освіти. Вікторія Сидоренко, Володимир Кулішов. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2025. 20 с. (нова редакція)

4. Порядок проведення інструментальної перевірки на академічний плагіат, наявність текстових запозичень у рукописах кваліфікаційних робіт здобувачів вищої освіти освітнього ступеня «магістр» у 2025 році. Вікторія Сидоренко, Володимир Кулішов, Світлана Гірка. Біла Церква: БІНПО, 2025. 18 с.

5. Порядок проведення конкурсного відбору під час заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти та укладення з ними трудових договорів (контрактів). Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2025. 42 с. (нова редакція)

6. Правила прийому на навчання до Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти Державного закладу вищої освіти «Університет менеджменту освіти» НАПН України у 2025 році. Біла Церква: БІНПО, 2025. 53 с.

7. Сидоренко В.В. Аналітичний звіт про результати проведення Всеукраїнського онлайн-опитування «Підготовка конкурентоспроможних на

ринку праці здобувачів ЗП(ПТ)О в умовах профільного навчання (за професіями транспортної галузі). Вікторія Сидоренко. Біла Церква: БІНПО, 2025. 98 с.

8. Сидоренко В.В. Звіт про діяльність Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «УМО» НАПН України за 2024 рік / наукова ред., упорядкування проф. Вікторії Сидоренко. Біла Церква: БІНПО, 2023. 325 с.

9. Сидоренко Вікторія. Ілюстративні матеріали Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «УМО» НАПН України про реалізацію заходів Плану Національної академії педагогічних наук України щодо відкритої науки у 2025 р. БІНПО, 2025. 7 с.

10. Сидоренко В.В. Положення про порядок та умови здійснення вибору навчальних дисциплін здобувачами Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2025. 10 с.

11. Сидоренко В.В. Звіт про діяльність Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти за 2025 рік: стан, проблеми, перспективи. Режим доступу: <http://binpo.com.ua/wp-content/uploads/2025/12/ЗВІТ-ПРО-ДІЯЛЬНІСТЬ-2025-доповідь-директора-БІНПО-Вчена-рада-УМО-23.12.pdf>

12. Сидоренко В.В. Остаточний звіт про результати виконання науково-дослідної роботи «Трендвотчінг ринку праці в системі підготовки і підвищення кваліфікації фахівців в умовах повоєнного відновлення України» (2022-2025, 0122U202007). Біла Церква: БІНПО, 2025. 83 с.

13. Стратегія розвитку Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти на 2025-2027 роки. Вікторія Сидоренко. Біла Церква: БІНПО, 2025. 48 с.

«Наукова продукція»

(монографії, препринти, збірники наукових праць тощо)

1. Грибовська Ю. М. Роль фахівців ЗП(ПТ)О у відбудові України: виклики, можливості, перспективи. *Колективна монографія «Стратегія відновлення деокупованих територій України: виклики постконфліктного розвитку та шляхи їх подолання» у межах програми EURIZON в рамках фінансування проекту EU-3033 «Стимулювання розвитку деокупованих територій через інвестиційно-інноваційні інструменти». Херсонський державний університет (подано до друку).*

2. Пахомов І.В., Костіна Ю.А. Вплив самооцінки здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти на їх академічну успішність та рівень домагань. Мистецтво мислетворчості: основи теорії та методика опанування: колективна монографія. *Духовно-інтелектуальне виховання і навчання молоді в XXI столітті: міжнародний науковий журнал. Спец випуск №8. ВІНОТ, НДВП «Інтелект-Експрес-Капітал», 2025 С. 122-134.*

3. Herasymenko Yu. Marketing strategy as a tool for innovative development of a higher educational institution: the experience of BINPO DZVO «UMO» NAPS Ukraine. SCIENCE AND EDUCATION IN THE THIRD MILLENNIUM: information technology, education, law, psychology, social security and work, management. *International collective monograph. Volume I.* Institute of Public Administration Affairs. Lublin, Polska, 2025. P. 254-294.

4. Пахомов І.В. Розвиток моральних цінностей здобувачів закладів професійної (професійно-технічної) освіти : монографія. Біла Церква : БІНПО. 2025. 304 с.

Публікації в наукометричних виданнях (scopus або web of science core collection)

1. **Herasymenko, Y.; Komelina, O.; Hrybovska, Y.; Pakhomov, I.** (2025) Trendwatching-Driven Modelling and Management of Structural Labour Market Imbalances. *Economics Ecology Socium.* Vol. 9. No.3. P. 110-121. <https://doi.org/10.61954/2616-7107/2025.9.3-8>

2. Horoshkova, L., **Sydorenko V.**, Grytsan O. (2025). Qualification gap in the Ukrainian labor market in the context of war: regional aspect. *Baltic Journal of Economic Studies. Volume 11 Number 1.* Riga, Latvia: «Baltija Publishing», 2025. P. 68-77. DOI: <https://doi.org/10.30525/2256-0742/2025-11-1-68-77> (WOS).

3. Dafna Sharon Maksimov, Tetiana Melnychuk, **Lesia Inzhyievska**, Alona Sadykina, Valeriia Shynkarova. (2025). Hibuki therapy as a method of psychological support for war trauma in Ukrainian children. *European Journal of Trauma & Dissociation.* Volume 9, Issue 3, September 2025, 100546. URL: <https://doi.org/10.1016/j.ejtd.2025.100546>

Фахові видання

1. Герасименко Ю.С., Пахомов І.В. Динаміка ринку праці міста Стрий Львівської області. *Національні інтереси України: науково-практичний журнал.* 2025. № 4(9). 2025. С. 544-552.

2. Герасименко Ю.С., Пахомова І.А. Моніторинг рівня конкурентоспроможності комунального закладу Київської обласної ради «Центр творчості дітей та юнацтва Київщини». *Успіхи та досягнення в науці.* 2025. № 6(16). С. 696-704.

3. Герасименко Ю.С. Особливості управління освітнім процесом в закладі професійної (професійно-технічної) освіти. *Актуальні питання у сучасній науці.* 2025. №7(37). С. 821-833.

4. Герасименко Ю.С. Інноваційне управління ЗВО в умовах воєнного стану: шляхи удосконалення та адаптації в умовах змін на прикладі БІНПО

ДЗВО «УМО» НАПН України. *Наукові інновації та передові технології*. № 7(47). С. 254-270.

5. Герасименко Ю.С. Маркетинговий менеджмент в БІНПО як інструмент підвищення конкурентоспроможності ЗВО на ринку освітніх послуг. *Наука і техніка сьогодні*. 2025. № 6(47). С. 241-252.

6. Мамчур Л.І. Цілі й цінності фахової комунікації сучасного педагога. *Наукові інновації та передові технології* (Серія «Педагогіка»). 2025. № 11(51) 2025. С. 2592-2604.

7. Павленко О.А. Клочко А.О. Соціально-психологічні закономірності спілкування. *Габітус : науковий журнал Причорноморського науково-дослідного інституту економіки та інновацій*. 2025. № 71. С.123–127. <http://doi.org/10.32782/2663-5208.2025.71.56>

8. Пахомов І. В., Киричок Т. П. Дослідження особливостей професійного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти та шляхів його попередження. *Науковий журнал Хортицької національної академії. Серія: Педагогіка. Соціальна робота : наук. журн.* 2025. Вип. 1(12). С. 88-94.

9. Пахомов І.В. Розвиток національної ідентичності педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти. *Утвердження української національної ідентичності в умовах воєнного стану : стратегічні орієнтири та інноваційні практики : збірник наукових праць / за ред. К.О. Журби, Л.В. Канішевської. Івано-Франківськ: НАІР. 2025. С. 349-355.*

10. Топузов, О., Сидоренко, В., Алексеєва, С. (2025). Профільна середня освіта професійного спрямування: між надією та дійсністю. *Український Педагогічний журнал*, (1), 5–14. <https://doi.org/10.32405/2411-1317-2025-1-5-14>

11. Торба Н.Г., Гришаєва О.В., Пахомов І.В. Психологічні особливості формування готовності випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти до професійної діяльності. *Перспективи та інновації науки* (Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина»). 2025. № 6(52). С. 886-899.

Збірники конференцій

1. Психолого-педагогічні аспекти навчання дорослих у системі неперервної освіти: збірник матеріалів X Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (12 грудня 2024 року, м. Біла Церква). Частина 1. БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України / Наукова редакція: Юлія Герасименко, Юлія Грибовська, Зоя Шарлович. Видавництво: MANS w Łomży, Біла Церква - Ломжа, 2025, 296 с.

2. Психолого-педагогічні аспекти навчання дорослих у системі неперервної освіти: збірник матеріалів X Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (12 грудня 2024 року, м. Біла Церква). Частина 2. БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України / Наукова редакція: Юлія Герасименко, Юлія Грибовська, Зоя Шарлович. Видавництво: MANS w Łomży, Біла Церква - Ломжа, 2025, 303 с.

3. Психолого-педагогічні аспекти формування сучасних навичок у кваліфікованих робітників для повоєнного відновлення України: електронний збірник матеріалів науково-практичного семінару, м. Біла Церква, 27 березня 2025 р. / упорядники: Ю. С. Герасименко, І. В. Пахомов. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2025. 332 с.

4. Соціально-освітні доміанти професійної підготовки сучасного компетентнісного фахівця: зб. матеріалів IV Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції, м. Біла Церква, 15 травня 2025 р. / за заг. ред. Ю.С. Герасименко, Ю.М. Грибовської. Біла Церква: БІНПО, 2025. 572 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/745806/>

Матеріали в збірниках наукових праць **Матеріали міжнародних конференцій**

1. Герасименко Ю.С. Інноваційні підходи до організації професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців. *Психолого-педагогічні аспекти навчання дорослих у системі неперервної освіти*: збірник матеріалів X Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (12 грудня 2024 року, м. Біла Церква). Частина 1. БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України / Наукова редакція: Юлія Герасименко, Юлія Грибовська, Зоя Шарлович. Видавництво: MANS w Łomży, Біла Церква - Ломжа, 2025. С. 104-108.

2. Герасименко Ю.С. Маркетингова стратегія як елемент інноваційного управління ЗВО: досвід БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України. *Євроінтеграційні вектори розвитку агроєкосистем України: глобальні виклики та перспективи* [Електронний ресурс] : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. 05 червня 2025 р. / Держ. біотехнологічний ун-т. – Харків, 2025. С. 201-203.

3. Герасименко Ю.С. Інноваційні технології оцінювання як інструмент управління якістю: приклад Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «УМО» НАПН України. *Сучасні інноваційно-інвестиційні механізми розвитку національної економіки в умовах євроінтеграції*: матеріали XII Міжнародної науковопрактичної Інтернет-конференції, 06 листопада 2025 р. – Полтава: Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка», 2025. С. 27-28.

4. Герасименко Ю.С. Сучасні тенденції розвитку ринку праці України: вплив інноваційних технологій на попит на кваліфікованих робітників.

Трансформація обліку та бізнес-консалтингу в умовах невизначеності: сучасні тренди, виклики, міжнародний досвід [Електронний ресурс] : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 14 листопада 2025 р. / Держ. біотехнологічний ун-т. – Харків, 2025. с. 46-48.

5. Герасименко Ю.С. Професійна перепідготовка кваліфікованих робітників в умовах воєнного стану : виклики сучасного ринку праці та напрями їх подолання в системі освіти дорослих. *Психолого-педагогічні аспекти навчання дорослих у системі неперервної освіти*: збірник матеріалів X Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (11 грудня 2025 року, м. Біла Церква). Частина 1. БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України / Наукова редакція: Юлія Герасименко, Ілля Пахомов, Зоя Шарлович. Видавництво: MANS w Łomży, Біла Церква - Ломжа, 2025 (подано до друку)

6. Грибовська Ю.М. Фінансовий прорив як результат вивчення дисципліни «Основи фінансової грамотності в закладах професійної (професійно-технічної) освіти. *Психолого-педагогічні аспекти навчання дорослих у системі неперервної освіти*: збірник матеріалів X Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (12 грудня 2024 року, м. Біла Церква). Частина 1. БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України / Наукова редакція: Юлія Герасименко, Юлія Грибовська, Зоя Шарлович. Видавництво: MANS w Łomży, Біла Церква - Ломжа, 2025. С. 123-130.

7. Грибовська Ю. М. Вплив економічного та бухгалтерського прибутку на формування стратегічних напрямів розвитку підприємницької діяльності. *Інвестиційні та інноваційні інструменти для ревіталізації де окупованих територій України*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (ХДУ, 23-24 січня 2025 р.) / за ред. Мохненка А.С. Івано-Франківськ : ХДУ, 2025. С. 157-161.

8. Грибовська Ю. М. Підприємницька компетентність та її вплив на кар'єру. *X Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Інноваційне підприємництво: стан та перспективи розвитку»*. КНЕУ, 28 березня 2025 року (подано до друку).

9. Грибовська Ю. М. LOW-VALUE NON-CURRENT TANGIBLE ASSETS IN THE ACTIVITIES OF AN ENTREPRENEUR: RECOGNIZATION AND USE Міжнародна науково-практична онлайн-конференція «Економіка для екології». Сумський державний університет (подано до друку)

10. Грибовська Ю.М. Від навичок до компетентностей: підготовка учнів ЗП(ПТ)О для цифрової економіки». III Міжнародна науково-практична конференція «Сучасні тренди соціально-економічних перетворень та інтелектуалізації суспільства в умовах сталого розвитку», 20-21 жовтня 2025

року. Організатор – Національний університет «Запорізька політехніка» (подано до друку)

11. Дорогий Я.Ю., Клочко А.О. Blended care-підхід при роботі з посттравматичним стресовим розладом. *Психолого-педагогічні аспекти навчання дорослих у системі неперервної освіти*: матеріали XI міжнародної науково-практичної інтернет-конференції. 11 грудня 2025 р. БІНПО. 2025 (подано до друку).

12. Дорогий Я.Ю., Клочко А.О. Психологія тролінгу, кенселінгу та онлайн-агресії в контексті підготовки сучасного психолога. *Психолого-педагогічні аспекти навчання дорослих у системі неперервної освіти*: матеріали XI міжнародної науково-практичної інтернет-конференції. 11 грудня 2025 р. БІНПО. 2025 (подано до друку).

13. Клочко А.О. Соціально-психологічні аспекти формування колаборативної культури в освітньому середовищі. *Психолого-педагогічні аспекти навчання дорослих у системі неперервної освіти*: матеріали XI міжнародної науково-практичної інтернет-конференції. 11 грудня 2025 р. БІНПО. 2025 (подано до друку).

14. Кулішов В.С. Викладач закладу вищої освіти у цифрову епоху: навички, що формують якісну освіту. *Психолого-педагогічні аспекти навчання дорослих у системі неперервної освіти* (м. Біла Церква, 11 грудня 2025 р.). Біла Церква: БІНПО, 2025 (подано до друку)

15. Мамчур Л.І. Формування і розвиток україномовної особистості на текстовій основі. *Психолого-педагогічні аспекти навчання дорослих у системі неперервної освіти*: збірник матеріалів X Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (12 грудня 2024 року, м. Біла Церква). Частина 2. БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України / Наукова редакція: Юлія Герасименко, Юлія Грибовська, Зоя Шарлович. Видавництво: MANS w Łomży, Біла Церква - Ломжа, 2025. С. 36-40.

16. Мамчур Л.І. Комунікативні засади професійного розвитку педагога. *Академічна культура дослідника в освітньому просторі: європейський та національний досвід*: Матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції (м. Суми, 15-16 травня 2025 року) / упоряд., заг. ред. О. Семенов, М.Бойченко. Суми : Видавництво СумДПУ імені А.С.Макаренка, 2025. С.100-105.

17. Мамчур Л. Аспекти міжкультурної комунікації. *Мова та культура у просторі новітніх технологій: проблеми сучасної комунікації* : матеріали VII Міжнародної наукової конференції, м. Київ, 12 березня 2025 р.; ДУ «Київський авіаційний інститут» / за заг. ред. А.В. Сібрук. К., 2025. С. 58-62.

18. Пахомов І.В. Формування правосвідомості здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти в умовах воєнного стану. *Збірник матеріалів IV Міжнародної науково-практичної конференції з нагоди відзначення Міжнародного дня прав людини (м. Київ, 5 грудня 2024 року)*. Київ: ДНДІ МВС України, 2024. С. 321-325.

19. Пахомов І.В. Роль професійної (професійно-технічної) освіти у забезпеченні повоєнних потреб ринку праці. *Актуальні проблеми освітнього процесу в контексті європейського вибору України: матеріали VII Міжнародної конференції (14 листопада 2024 року)*. Київ : Видавництво Ліра-К, 2025. С. 126-130.

20. Пахомов І.В. Особливості професійного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти. *Міждисциплінарні підходи та педагогічна майстерність у підготовці здобувачів вищої освіти та підвищенні кваліфікації персоналу: матеріали Міжнародної наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 28 берез. 2025 р.)*. / голов. ред. В. О. Аніщенко ; Пенітенціарна академія України. Чернігів : ПАУ, 2025. С. 474-477.

21. Пахомов І.В. Розвиток креативності здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти. *Філософія творчості у вимірі соціальних практик: гуманітарне знання і соціальні технології: матеріали XVI Міжнар. наук.-практ. конф., Київ, 21–22 лист. 2024 р.* / Уклад.: Р.М. Богачев, А.Ю. Самарський, М.І. Сторожик, Т.М. Свідло. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, Вид-во «Політехніка», 2025. С. 145-148.

22. Пахомов І. В. Громадянські уявлення в компетентністному профілі майстрів виробничого навчання закладів професійної (професійно-технічної) освіти. *Психолого-педагогічні аспекти навчання дорослих у системі неперервної освіти: збірник матеріалів X Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (12 грудня 2024 року, м. Біла Церква)*. Частина 2. БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України / Наукова редакція: Юлія Герасименко, Юлія Грибовська, Зоя Шарлович. Видавництво: MANS w Łomży, Біла Церква - Ломжа, 2025. С. 96-100.

23. Рибалка В. В. Особистісно орієнтована освіта дорослих та освітні орієнтації й очікування дорослої особистості. *Психолого-педагогічні аспекти навчання дорослих у системі неперервної освіти: збірник матеріалів X Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (12 грудня 2024 року, м. Біла Церква)*. Частина 2. БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України / Наукова редакція: Юлія Герасименко, Юлія Грибовська, Зоя Шарлович. Видавництво: MANS w Łomży, Біла Церква - Ломжа, 2025. С. 156-163.

24. Рибалка В.В. Ноосферне товариство як цивілізаційний суб'єкт планетарної діяльності людства у галузі освіти, науки і технології. *Ідеї академіка В. І. Вернадського та проблеми сталого розвитку освіти і науки*: збірник матеріалів XXI Міжнародної науково-практичної конференції (м. Кременчук, 25-26 вересня 2025 р.). Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського, 2025. 91 с., с.79-80.

25. Торба Н.Г. Використання інноваційних педагогічних технологій як особлива організація діяльності та мислення сучасного педагога. *Психолого-педагогічні аспекти навчання дорослих у системі неперервної освіти*: збірник матеріалів X Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (12 грудня 2024 року, м. Біла Церква). Частина 2. БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України / Наукова редакція: Юлія Герасименко, Юлія Грибовська, Зоя Шарлович. Видавництво: MANS w Łomży, Біла Церква - Ломжа, 2025. С. 215-217.

26. Торба Н.Г. Стресові стани під час війни. подолання та профілактика. *Сучасні виклики та інновації в науці: міждисциплінарний підхід до розвитку освіти, технологій, суспільства та економіки*: електронний збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції, 4 квітня 2025 року в м. Кременчук, Україна. (подано до друку)

27. Фурс О.Й. Особливості навчальної мотивації у здобувачів закладів професійної (професійно-технічної) освіти. *Психолого-педагогічні аспекти навчання дорослих у системі неперервної освіти*: збірник матеріалів X Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (12 грудня 2024 року, м. Біла Церква). Частина 2. БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України / Наукова редакція: Юлія Герасименко, Юлія Грибовська, Зоя Шарлович. Видавництво: MANS w Łomży, Біла Церква - Ломжа, 2025. С. 236-239.

Матеріали всеукраїнських науково-практичних конференцій

1. Герасименко Ю.С. Розвиток управлінських навичок у фахівців як майбутніх керівників. *Соціально-освітні домінанти професійної підготовки сучасного компетентісного фахівця*: зб. матеріалів IV Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції, м. Біла Церква, 15 травня 2025 р. С. 495-500.

2. Грибовська Ю. М. Підприємницька компетентність: становлення та розвиток. *Соціально-освітні домінанти професійної підготовки сучасного компетентісного фахівця*: зб. матеріалів IV Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції, м. Біла Церква, 15 травня 2025 р. с. 503-507.

3. Грибовська Ю.М. Використання штучного інтелекту при викладанні дисципліни «Фінансова грамотність у майбутній кар'єрі здобувачів

ЗП(ПТ)О». Збірник конференції *«Цифрові інновації в закладах професійної (професійно-технічної) освіти: виклики, технології, досвід»*. Організатор – кафедра технологій навчання, охорони праці та інклюзивної освіти Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «УМО» НАПН (подано до друку)

4. Кулішов В.С. Моніторинг працевлаштування здобувачів освіти і випускників Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти. *Соціально-освітні домінанти професійної підготовки сучасного компетентнісного фахівця*: зб. матеріалів IV Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції, м. Біла Церква, 15 травня 2025 р. / за заг. ред. Ю.С. Герасименко, Ю.М. Грибовської. Біла Церква: БІНПО, 2025. С. 125-131. URL: <https://surli.cc/bxbvdk>

5. Пахомов І.В. Вплив професійного вигорання педагогічних працівників інтернатних закладів на розвиток їх педагогічної майстерності. *Всеукраїнська науково-практична конференція «Розвиток педагогічної майстерності педагога»* (04.04.2025, Глухів, Глухівський педагогічний університет ім. О. Довженка).

6. Пахомов І.В. Соціально-психологічні умови розвитку громадянської ідентичності педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти. *Українське суспільство у перспективах розвитку: історичний, соціально-політичний, освітньо-педагогічний аспекти: матеріали VI Всеукраїнської міжгалузевої науково-практичної онлайн-конференції (Київ, 26–31 березня 2025 року)*. / Упоряд. Л. І. Ткаченко, В. М. Шульга. Київ : Інститут обдарованої дитини НАПН України, 2025. С. 1064-1072.

7. Пахомов І.В. Компетентнісний підхід у розвитку громадянської ідентичності педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти. *Соціально-освітні домінанти професійної підготовки сучасного компетентнісного фахівця*: зб. матеріалів IV Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції, м. Біла Церква, 15 травня 2025 р. / за заг. ред. Ю.С. Герасименко, Ю.М. Грибовської. Біла Церква: БІНПО, 2025. С. 166-170.

8. Пахомов І.В. Проблеми громадянської ідентичності у працях українських педагогів. *Всеукраїнська науково-практична конференція «Педагогічна бібліографіка»* (13.05.2025, Київ, Держана наукова бібліотека ім. В. Сухомлинського).

9. Пахомов І.В. Психологічні особливості соціальної відповідальності педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

Всеукраїнська науково-практична конференція «Осінні читання освітян» (Пенітенціарна академія України, Чернігів, 30.10.2025)

10. Пахомов І.В. Розвиток соціальної відповідальності педагогічних працівників закладів професійної освіти. *Всеукраїнська науково-практична конференція «Суспільство, наука, освіта»* (27.11.2025, Біла Церква, Білоцерківський інститут економіка та управління).

11. Пахомов І.В. Соціальна відповідальність педагогічних працівників закладів професійної освіти, які є керівниками науково-дослідницьких робіт. *Всеукраїнська науково-практична конференція «Інноваційні практики наукової освіти»* (14.12.2025, Київ, Інститут обдарованої дитини НАПНУ).

12. Пахомов І.В. Соціальна відповідальність педагогічних працівників закладів професійної освіти в умовах цифрового суспільства. *Всеукраїнська науково-практична інтернет-конференція «Цифрові інновації у професійній освіті: виклики, технології, досвід»* (БІНПО, Біла Церква, 16.10.2025)

13. Пахомов І.В. Формування соціальної відповідальності здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти в процесі їх профорієнтації як майбутніх фахівців державної кримінально-виконавчої служби України. *Всеукраїнська науково-практична конференція «Соціально-психологічне забезпечення діяльності сил оборони України»* (30.05.2025, Київ, Академія Національної Гвардії України).

14. Рибалка В.В. Збереження професіоналізму робітника у воєнний та повоєнний час засобами відновлення в нього повноцінної діяльності особистості. *Інноваційні трансформації в сучасній освіті: виклики, реалії, стратегії*: зб. Матеріалів VI Всеукр. Відкр. Науково-практичного онлайн-форуму, Київ, 12 лист. 2024 / за заг. ред. І. М. Савченко, В. В. Ємець. – Київ: Національний центр «Мала академія наук України». 2025. С. 338-331.

15. Рибалка В.В. Інтеграція особистісного та суб'єктного підходів для підвищення ефективності психологічної реабілітації педагогічних працівників під час воєнного стану. *Тенденції та перспективи розвитку сучасної освіти в Україні: Нова українська школа: матеріали II Всеукраїнської науковопрактичної конференції* (3 квітня 2025 року, м. Херсон) / за ред. І. Я. Жорової, О. В. Кохановської, О. В. Стребної, Л. П. Марецької, В. С. Дереш. Херсон: КВНЗ «Херсонська академія неперервної освіти», 2025. С. 152-155.

16. Рибалка В. В. Життєтворча суб'єктність робітника та технологічна об'єктність робота. *Кіберпсихологія в інформаційному суспільстві: підтримка, навчання, розвиток*: Матеріали III Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, лабораторія кіберпсихології. 2025. (подано до друку).

17. Рибалка В.В. Особистість студента як суб'єкт навчальної спортивної діяльності. *Актуальні проблеми психолого-педагогічного супроводу та розвитку суб'єктів спортивної діяльності*: Матеріали VIII Всеукраїнської наукової електронної конференції з міжнародною участю з нагоди 95-річчя Національного університету фізичного виховання і спорту України (м. Київ, 14 травня 2025 р.) / Відповід. ред.: Т. М. Булгакова. Київ, 2025. С. 76-78.

18. Торба Н.Г. Актуальні проблеми соціальної психології. *Соціально-освітні домінанти професійної підготовки сучасного компетентнісного фахівця*: зб. матеріалів IV Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції, м. Біла Церква, 15 травня 2025 р. / за заг. ред. Ю.С. Герасименко, Ю.М. Грибовської. Біла Церква: БІНПО, 2025. С. 460-463.

19. Торба Н.Г. Стресові стани під час війни: подолання та профілактика. *Соціально-освітні домінанти професійної підготовки сучасного компетентнісного фахівця*: зб. матеріалів IV Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції, м. Біла Церква, 15 травня 2025 р. / за заг. ред. Ю.С. Герасименко, Ю.М. Грибовської. Біла Церква: БІНПО, 2025. С. 464-467.

Матеріали регіональних науково-практичних семінарів

1. Герасименко Ю.С. Ринок праці та демографічні виклики: старіння населення та дефіцит кадрів. *Психолого-педагогічні аспекти формування сучасних навичок у кваліфікованих робітників для повоєнного відновлення України*: електронний збірник матеріалів науково-практичного семінару, м. Біла Церква, 27 березня 2025 р. / упорядники: Ю. С. Герасименко, І. В. Пахомов. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2025. С. 49-53.

2. Герасименко Ю.С. Впровадження цифрових технологій у систему професійної освіти: виклики та перспективи. *Формування сучасного цифрового освітнього середовища ЗП(ПТ)О: сучасні підходи та практичні рішення*: електронний збірник матеріалів науково-практичного семінару, м. Біла Церква, 29 травня 2025 р., м. Біла Церква, 29 травня 2025 р. с. 15-18.

3. Грибовська Ю.М. Навички фінансової грамотності педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти. *Психолого-педагогічні аспекти формування сучасних навичок у кваліфікованих робітників для повоєнного відновлення України*: електронний збірник матеріалів науково-практичного семінару, м. Біла Церква, 27 березня 2025 р. / упорядники: Ю. С. Герасименко, І. В. Пахомов. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2025. С. 78-83.

4. Мамчур Л.І. Мовно-риторична компетентність особистості. *Методичні ідеї Олександра Біляєва: ретроспектива і перспективи*: збірник матеріалів круглого столу, присвяченого 100-річчю визначного вченого,

члена-кореспондента НАПН України, доктора педагогічних наук, професора Біляєва Олександр (27 лютого 2025р., м.Київ). Київ: Педагогічна думка, 2025. С.20-23.

5. Пахомов І.В. Розвиток громадянської ідентичності учасників освітнього процесу закладів професійної (професійно-технічної) освіти. *Психолого-педагогічні аспекти формування сучасних навичок у кваліфікованих робітників для повоєнного відновлення України: електронний збірник матеріалів науково-практичного семінару, м. Біла Церква, 27 березня 2025 р.* / упорядники: Ю. С. Герасименко, І. В. Пахомов. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2025. С. 214-219.

6. Пахомов І.В. Діагностика обдарованості учасників освітнього процесу закладів професійної (професійно-технічної) освіти в процесі розвитку їхньої громадянської ідентичності. *Обдарованість: методи діагностики та шляхи розвитку* : матеріали науково-практичного онлайн-семінару (Київ, 22–26 травня 2025 року). / Упоряд. М. Ю. Мельник, В. М. Шульга. Київ : Інститут обдарованої дитини НАПН України, 2025. С. 637-644.

7. Торба Н.Г Проблема дистанційного навчання в умовах воєнного стану. *Психолого-педагогічні аспекти формування сучасних навичок у кваліфікованих робітників для повоєнного відновлення України: електронний збірник матеріалів науково-практичного семінару, м. Біла Церква, 27 березня 2025 р.* / упорядники: Ю. С. Герасименко, І. В. Пахомов. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2025. С. 288-291.

Виробничо-практична продукція

(практичні посібники, методичні посібники, методичні рекомендації, практичні поради тощо)

1. Методичні рекомендації до проходження науково-педагогічної практики для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки / В.С. Кулішов. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2025. 40 с.

2. Практика переддипломна: методичні рекомендації до організації та проведення практики для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності 053 «Психологія» / укладачі Алла Ключко. Біла Церква: БІНПО, 2025. 39 с.

3. Практичний порадник до виконання випускних робіт за програмою підвищення кваліфікації педагогічних працівників ЗП(ПТ)О (категорія слухачів: викладачі професійно-теоретичної підготовки, майстри виробничого навчання, старші майстри) / Ю.С. Герасименко, Н.Г. Торба, І.В. Пахомов. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2025. 91 с.

Навчальна продукція

Навчальні посібники, підручники

1. Герасименко Ю.С., Шиян Д.В., Ульяновченко Н.В. Особливості формування та прогнозування попиту на фахівців в різних регіонах України в умовах повоєнного відновлення: навчально-методичний посібник. Біла Церква : БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2025. 79 с.

2. Каталог вибірових навчальних дисциплін для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти освітньо-професійної програми «Педагогіка вищої школи». Володимир Кулішов. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2025. 56 с.

3. Каталог вибірових навчальних дисциплін для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти освітньо-професійної програми «Психологія» / укладачі Алла Ключко, Вікторія Сидоренко. Біла Церква: БІНПО ДЗВО«УМО» НАПН України, 2025. 36 с.

4. Каталог вибірових навчальних дисциплін для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти галузі знань С Соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні відносини, спеціальність С4 Психологія, освітньо-професійної програми «Психологія». Алла Ключко, Вікторія Сидоренко. Біла Церква: БІНПО ДЗВО«УМО» НАПН України, 2025. 50 с.

5. Каталог вибірових навчальних дисциплін для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти освітньо-професійної програми «Педагогіка вищої школи». Володимир Кулішов. Біла Церква: БІНПО ДЗВО«УМО» НАПН України, 2025. 34 с.

6. Кулішов В.С. Педагогіка вищої школи: електронний навчально-методичний комплекс з дисципліни. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2024. 120 с.

7. Кучеренко І.А., Мамчур Л.І. Культура фахової мови: електронний навчально-методичний комплекс для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки спеціальності 053 Психологія заочної форми навчання. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2024. 97 с.

8. Пахомов І.В. Програма тренінгу «Формування моральних цінностей здобувачів професійної освіти: цінність, ціннісний вибір, життя, щастя». *Психопедагогіка і життя: науково-популярний щорічник* / Редакційна колегія: Рибалка В. В. (гол. ред.), Панок В. Г., Корнієнко І. О., Романовська Д. Д. № 3, 2022 рік. Київ: УНМЦПІСР НАПН України, БІНПО ЗВО «УМО» НАПН України, 2025. С. 55-104.

9. Пахомов І.В. Програма тренінгу з формування моральних цінностей: свобода, любов, дружба (продовження, початок у випуску № 3). *Психопедагогіка і життя: науково-популярний щорічник* / Редакційна колегія: Рибалка В. В. (гол. ред.), Панок В. Г., Корнієнко І. О., Романовська Д. Д. № 4,

2023 рік. Київ: УНМЦППСР НАПН України, БІНПО ЗВО «УМО» НАПН України, 2025. С. 207-224.

10. Пахомов І.В. Програма тренінгу формування моральних цінностей особистості: праця, час, Батьківщина (закінчення). *Психопедагогіка і життя: науково-популярний щорічник* / Редакційна колегія: Рибалка В. В. (гол. ред.), Панок В. Г., Корнієнко І. О., Романовська Д. Д. № 5, 2024 рік. Київ: УНМЦППСР НАПН України, БІНПО ЗВО «УМО» НАПН України, 2025. С. 335-341.

11. Психологічний супровід відновлення освітнього процесу в закладі загальної середньої освіти (з досвіду роботи) : практич. посіб. / авт. кол. : В. Г. Панок, В. В. Рибалка, С. К. Шандрук, І. І. Ткачук, Д. Д. Романовська, В. В. Предко, М. В. Саврасов, І. В. Марухина, В. М. Горленко; за наук. ред. В. Г. Панка. [Електронний ресурс]. Київ : УНМЦ практичної психології і соціальної роботи, 2024. 225 с.

12. Психопедагогіка і життя: науково-популярний щорічник. Редакційна колегія: Рибалка В. В. (гол. ред.), Панок В. Г., Корнієнко І. О., Романовська Д. Д. №3, 2022 рік., №4, 2023 рік, №5, 2024 рік. Київ: УНМЦППСР НАПН України, БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України. 2025. 348 с.

13. Рибалка В.В. Психологічний супровід відновлення якості професійної діяльності та властивостей особистості педагогічних працівників під час воєнного стану. Психологічний супровід відновлення освітнього процесу в закладі загальної середньої освіти (з досвіду роботи) : практич. посіб. / авт. кол. : В. Г. Панок, В. В. Рибалка, С. К. Шандрук, І. І. Ткачук, Д. Д. Романовська, В. В. Предко, М. В. Саврасов, І. В. Марухина, В. М. Горленко; за наук. ред. В. Г. Панка. [Електронний ресурс]. Київ : УНМЦ практичної психології і соціальної роботи, 2024. С. 8-12.

14. Сидоренко Вікторія. Методологія і методи наукових досліджень: навчально-методичний посібник. Вікторія Сидоренко. Біла Церква: БІНПО, 2024. 150 с.

Електронні навчальні курси

1. Герасименко Ю.С. Особливості підготовки конкурентоспроможних на ринку праці фахівців для повоєнного відновлення України: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2025. 57 с.

2. Герасименко Ю.С. Сучасні підходи до організації професійної діяльності майстра виробничого навчання: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2025. 60 с.

3. Грибовська Ю. М. Розвиток підприємницької компетентності здобувачів ЗП(ПТ)О для майбутньої кар'єри: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2025. 50 с.

4. Грибовська Ю. М. Основи фінансової грамотності в ЗП(ПТ)О: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2025. 75 с.
5. Грибовська Ю. М. Фінансова грамотність у майбутній кар'єрі здобувачів ЗП(ПТ)О: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2025. 56 с.
6. Інжиєвська Л.А. Ментальне здоров'я та його підтримка в умовах військових дій в Україні: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2025. 31 с.
7. Інжиєвська Л.А. Наснаження особистості як чинник професійної діяльності в умовах війни в Україні: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2024. 33 с.
8. Клочко А.О. Лідерство у вищій освіті: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2025. 28 с.
9. Клочко А.О. Психологічна підтримка в освітньому процесі за умов невизначеності: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2025. 29 с.
10. Клочко А.О. Психологія конкурентоздатності і лідерства : електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2025. 27 с.
11. Кулішов В.С. Інноваційні технології в роботі педагога закладу професійної освіти: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2025. 53 с.
12. Кулішов В.С. Квест-технології як засіб розвитку фахової компетентності педагога закладу професійної освіти: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО УМО НАПН України, 2025. 31 с.
13. Кулішов В.С. Проектно-технологічна діяльність в освітньому середовищі закладу професійної (професійно-технічної) освіти: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2025. 40 с.
14. Кулішов В.С. Методика розроблення комплексного методичного забезпечення професійно-практичної підготовки у ЗП(ПТ)О: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2025. 49 с.
15. Мамчур Л.І. Комунікативні засади професійного розвитку майстра виробничого навчання: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2025. 58 с.
16. Мамчур Л.І. Комунікативні засади професійного розвитку педагога ЗП(ПТ)О: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2025. 84 с.

17. Мамчур Л.І. Технології розвитку комунікативно-корпоративної культури педагога професійної освіти: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2025. 74 с.

18. Пахомов І.В. Національно-патріотичне виховання здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти в умовах воєнного стану: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2025. 28 с.

19. Пахомов І.В. Соціально-педагогічна робота зі здобувачами професійної (професійно-технічної) освіти в умовах воєнного стану: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2025. 20 с.

20. Пахомов І.В. Сучасні підходи до організації профорієнтаційної роботи в закладі професійної (професійно-технічної) освіти: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2025. 26 с.

21. Пахомов І.В. Застосування технологій превентивного виховання у закладах професійної (професійно-технічної) освіти: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2025. 21 с.

22. Пахомов І.В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО, 2025. 28 с.

23. Торба Н.Г. Виховна робота в контексті формування світогляду здобувачів освіти ЗП(ПТ)О: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2025. 26 с.

24. Торба Н.Г. Запобігання та розв'язання конфліктних ситуацій в роботі педагога ЗП(ПТ)О: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2025. 42 с.

25. Торба Н.Г. Психологія особистості: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2025. 40 с.

26. Торба Н.Г. Психологія професійної діяльності: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2025. 39 с.

27. Торба Н.Г. Психолого-педагогічні засади професійної діяльності: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2025. 33 с.

28. Торба Н.Г. Розв'язання та профілактика конфліктів у виробничому середовищі: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2025. 44 с.

Плани та освітні програми

1. План роботи Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти на 2025 рік/ наукова ред., упорядкування проф. Вікторії Сидоренко. Біла Церква: БІНПО, 2024. 130 с.
2. Сидоренко Вікторія, Геревенко Андрій, Головка Дарина, Чертов Владислав, Коссова-Сіліна Галина. Застосування цифрових технологій і штучного інтелекту при розробленні навчально-методичного забезпечення підготовки майбутніх кваліфікованих робітників в умовах профільної освіти: освітньо-професійна програма для короткотермінових курсів підвищення кваліфікації / Вікторія Сидоренко, Андрій Геревенко. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2025. 65 с.
3. Сидоренко В., Кулішов В. Освітньо-професійна програма підвищення кваліфікації методистів закладів професійної (професійно-технічної) освіти та навчально-методичних центрів професійної (професійно-технічної) освіти «Професійний розвиток методистів в умовах соціокультурних та освітніх викликів». Вікторія Сидоренко, Володимир Кулішов. Біла Церква: БІНПО, 2024. 78 с.
4. Педагогіка вищої школи: освітньо-професійна програма для курсів підвищення кваліфікації викладачів ЗВО / Юлія Герасименко, Володимир Кулішов, Ілля Пахомов. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, 2025. 45 с.

Робочі програми та силабуси

1. Герасименко Ю.С. Робоча програма навчальної дисципліни «Інтелектуальна власність» складена відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Педагогіка вищої школи» спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки галузі знань 01 Освіта/Педагогіка. Біла Церква: БІНПО, 2024. 20 с.
2. Герасименко Ю.С. Силабус навчальної дисципліни «Інтелектуальна власність» складений відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Педагогіка вищої школи» спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки галузі знань 01 Освіта/Педагогіка. Біла Церква: БІНПО, 2024. 11 с.
3. Грибовська Ю. М. Робоча програма навчального курсу підвищення кваліфікації слухачів «Розвиток підприємницької компетентності здобувачів ЗП(ПТ)О для майбутньої кар'єри». Біла Церква: БІНПО, 2025. 10 с.
4. Інжиєвська Л.А. Робоча програма навчальної дисципліни «Арт-терапія» складена відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Психологія» спеціальності 053 Психологія галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки. Біла Церква: БІНПО, 2024. 18 с.
5. Інжиєвська Л.А. Робоча програма навчальної дисципліни «Психологія тренінгової роботи» складена відповідно до навчального плану

освітньо-професійної програми «Психологія» спеціальності 053 Психологія галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки. Біла Церква: БІНПО, 2024. 13 с.

6. Інжиєвська Л.А. Робоча програма навчальної дисципліни «Психологія травмуючих ситуацій» складена відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Психологія» спеціальності 053 Психологія галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки. Біла Церква: БІНПО, 2024. 15 с.

7. Інжиєвська Л.А. Силабус навчальної дисципліни «Арт-терапія» складений відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Психологія» спеціальності 053 Психологія галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки. Біла Церква: БІНПО, 2024. 10 с.

8. Інжиєвська Л.А. Силабус навчальної дисципліни «Психологія травмуючи ситуацій» складений відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Психологія» спеціальності 053 Психологія галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки. Біла Церква: БІНПО, 2024. 14 с.

9. Інжиєвська Л.А. Силабус навчальної дисципліни «Психологія тренінгової роботи» складений відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Психологія» спеціальності 053 Психологія галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки. Біла Церква: БІНПО, 2024. 9 с.

10. Клочко А.О. Робоча програма навчальної дисципліни «Організаційна психологія» складена відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Психологія» спеціальності С4 Психологія галузі знань С Соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні відносини. Біла Церква: БІНПО. 2025. 23 с.

11. Клочко А.О. Робоча програма навчальної дисципліни «Проективні методики в психодіагностиці» складена відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Психологія» спеціальності 053 Психологія галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки. Біла Церква: БІНПО. 2025. 23 с.

12. Клочко А.О. Робоча програма навчальної дисципліни «Психологія конструктивної соціальної взаємодії» складена відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Психологія» спеціальності С4 Психологія галузі знань С Соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні відносини. Біла Церква: БІНПО. 2025. 24 с.

13. Клочко А.О. Робоча програма навчальної дисципліни «Психологія лідерства та управління командою» складена відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Психологія» спеціальності 053 Психологія галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки. Біла Церква: БІНПО. 2025. 21 с.

14. Клочко А.О. Робоча програма навчальної дисципліни «Психологія професійного розвитку» складена відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Психологія» спеціальності 053 Психологія галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки. Біла Церква: БІНПО. 2025. 25 с.

15. Клочко А.О. Робоча програма навчальної дисципліни «Психологія спілкування» складена відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Психологія» спеціальності 053 Психологія галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки. Біла Церква: БІНПО. 2025. 25 с.

16. Клочко А.О. Силабус навчальної дисципліни «Організаційна психологія» складений відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Психологія» спеціальності С4 Психологія галузі знань С Соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні відносини. Біла Церква: БІНПО. 2025. 4 с.

17. Клочко А.О. Силабус навчальної дисципліни «Проективні методики в психодіагностиці» складений відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Психологія» спеціальності 053 Психологія галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки. Біла Церква: БІНПО. 2025. 8 с.

18. Клочко А.О. Силабус навчальної дисципліни «Психологія конструктивної соціальної взаємодії» складений відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Психологія» спеціальності С4 Психологія галузі знань С Соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні відносини. Біла Церква: БІНПО. 2025. 4 с.

19. Клочко А.О. Силабус навчальної дисципліни «Психологія лідерства та управління командою» складений відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Психологія» спеціальності 053 Психологія галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки. Біла Церква: БІНПО. 2025. 8 с.

20. Клочко А.О. Силабус навчальної дисципліни «Психологія професійного розвитку» складений відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Психологія» спеціальності 053 Психологія галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки. Біла Церква: БІНПО. 2025. 9 с.

21. Клочко А.О. Силабус навчальної дисципліни «Психологія спілкування» складений відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Психологія» спеціальності 053 Психологія галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки. Біла Церква: БІНПО. 2025. 9 с.

22. Кулішов В.С. Робоча програма навчальної дисципліни «Дидактика вищої школи» складена відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Педагогіка вищої школи» спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки галузі знань 01 Освіта/Педагогіка. Біла Церква: БІНПО, 2024. 27 с.

23. Кулішов В.С. Робоча програма навчальної дисципліни «Компетентнісний підхід у професійній освіті» складена відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Педагогіка вищої школи» спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки галузі знань 01 Освіта/Педагогіка. Біла Церква: БІНПО, 2024. 21 с.

24. Кулішов В.С. Робоча програма навчальної дисципліни «Моніторинг та педагогічний контроль в системі освіти» складена відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Педагогіка вищої школи»

спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки галузі знань 01 Освіта/Педагогіка. Біла Церква: БІНПО, 2024. 22 с.

25. Кулішов В.С. Робоча програма навчальної дисципліни «Педагогіка вищої школи» складена відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Педагогіка вищої школи» спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки галузі знань 01 Освіта/Педагогіка. Біла Церква: БІНПО, 2024. 20 с.

26. Кулішов В.С. Робоча програма навчальної дисципліни «Педагогічна інноватика» складена відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Педагогіка вищої школи» спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки галузі знань 01 Освіта/Педагогіка. Біла Церква: БІНПО, 2024. 15 с.

27. Кулішов В.С. Робоча програма навчальної дисципліни «Розвиток soft skills сучасного викладача ЗВО» складена відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Педагогіка вищої школи» спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки галузі знань 01 Освіта/Педагогіка. Біла Церква: БІНПО, 2025. 15 с.

28. Кулішов В.С. Робоча програма навчальної дисципліни «Системний підхід у вищій освіті» складена відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Педагогіка вищої школи» спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки галузі знань 01 Освіта/Педагогіка. Біла Церква: БІНПО, 2024. 14 с.

29. Кулішов В.С. Силабус навчальної дисципліни «Дидактика вищої школи» складений відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Педагогіка вищої школи» спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки галузі знань 01 Освіта/Педагогіка. Біла Церква: БІНПО, 2024. 15 с.

30. Кулішов В.С. Силабус навчальної дисципліни «Компетентнісний підхід у професійній освіті» складений відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Педагогіка вищої школи» спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки галузі знань 01 Освіта/Педагогіка. Біла Церква: БІНПО, 2024. 12 с.

31. Кулішов В.С. Силабус навчальної дисципліни «Моніторинг та педагогічний контроль в системі освіти» складений відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Педагогіка вищої школи» спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки галузі знань 01 Освіта/Педагогіка. Біла Церква: БІНПО, 2024. 12 с.

32. Кулішов В.С. Силабус навчальної дисципліни «Розвиток soft skills сучасного викладача ЗВО» складений відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Педагогіка вищої школи» спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки галузі знань 01 Освіта/Педагогіка. Біла Церква: БІНПО, 2025. 5 с.

33. Кулішов В.С. Силабус навчальної дисципліни «Педагогіка вищої школи» складений відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Педагогіка вищої школи» спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки галузі знань 01 Освіта/Педагогіка. Біла Церква: БІНПО, 2024. 12 с.

34. Кулішов В.С. Силабус навчальної дисципліни «Педагогічна інноватика» складений відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Педагогіка вищої школи» спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки галузі знань 01 Освіта/Педагогіка. Біла Церква: БІНПО, 2024. 12 с.

35. Кулішов В.С. Силабус навчальної дисципліни «Системний підхід у вищій освіті» складений відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Педагогіка вищої школи» спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки галузі знань 01 Освіта/Педагогіка. Біла Церква: БІНПО, 2024. 11 с.

36. Мамчур Л.І. Робоча програма навчальної дисципліни «Педагогічна риторика» складена відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Педагогіка вищої школи» спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки галузі знань 01 Освіта/Педагогіка. Біла Церква: БІНПО, 2024. 19 с.

37. Мамчур Л.І. Силабус навчальної дисципліни «Педагогічна риторика» складений відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Педагогіка вищої школи» спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки галузі знань 01 Освіта/Педагогіка. Біла Церква: БІНПО, 2024. 8 с.

38. Рибалка В.В. Робоча програма навчальної дисципліни «Вступ до фаху» складена відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Психологія» спеціальності 053 Психологія галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки. Біла Церква: БІНПО, 2024. 20 с.

39. Рибалка В.В. Робоча програма навчальної дисципліни «Профорієнтаційна робота психолога» складена відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Психологія» спеціальності 053 Психологія галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки. Біла Церква: БІНПО, 2024. 20 с.

40. Рибалка В.В. Робоча програма навчальної дисципліни «Психологія кризових станів» складена відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Психологія» спеціальності 053 Психологія галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки. Біла Церква: БІНПО, 2024. 18 с.

41. Рибалка В.В. Робоча програма навчальної дисципліни «Психологія спілкування» складена відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Психологія» спеціальності 053 Психологія галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки. Біла Церква: БІНПО, 2024. 24 с.

42. Рибалка В.В. Силабус навчальної дисципліни «Вступ до фаху» складений відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Психологія» спеціальності 053 Психологія галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки. Біла Церква: БІНПО, 2024. 12 с.

43. Рибалка В.В. Силабус навчальної дисципліни «Профорієнтаційна робота психолога» складений відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Психологія» спеціальності 053 Психологія галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки. Біла Церква: БІНПО, 2024. 11 с.

44. Рибалка В.В. Силабус навчальної дисципліни «Психологія кризових станів» складений відповідно до навчального плану освітньо-професійної

програми «Психологія» спеціальності 053 Психологія галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки. Біла Церква: БІНПО, 2024. 9 с.

45. Рибалка В.В. Силабус навчальної дисципліни «Психологія спілкування» складений відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Психологія» спеціальності 053 Психологія галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки. Біла Церква: БІНПО, 2024. 11 с.

46. Сидоренко В.В. Робоча програма навчальної дисципліни «Методологія та методика організації наукових досліджень» складена відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Психологія» спеціальності 053 Психологія галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки. Біла Церква: БІНПО, 2024.

47. Сидоренко В.В. Робоча програма навчальної дисципліни «Методологія та методика організації наукових досліджень» складена відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Педагогіка вищої школи» спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки галузі знань 01 Освіта/Педагогіка. Біла Церква: БІНПО, 2024.

48. Сидоренко В.В. Робоча програма навчальної дисципліни «Педагогіка партнерства у Новій українській школі» складена відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Педагогіка вищої школи» спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки галузі знань 01 Освіта/Педагогіка. Біла Церква: БІНПО, 2024. 18 с.

49. Сидоренко В.В. Робоча програма навчальної дисципліни «Педагогічна майстерність та професійна етика» складена відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Педагогіка вищої школи» спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки галузі знань 01 Освіта/Педагогіка. Біла Церква: БІНПО, 2024. 32 с.

50. Сидоренко В.В. Силабус навчальної дисципліни «Методологія та методика організації наукових досліджень» складений відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Психологія» спеціальності 053 Психологія галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки. Біла Церква: БІНПО, 2024. 26 с.

51. Сидоренко В.В. Силабус навчальної дисципліни «Методологія та методика організації наукових досліджень» складений відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Педагогіка вищої школи» спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки галузі знань 01 Освіта/Педагогіка. Біла Церква: БІНПО, 2024. 22 с.

52. Сидоренко В.В. Силабус навчальної дисципліни «Педагогіка партнерства у Новій українській школі» складений відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Педагогіка вищої школи» спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки галузі знань 01 Освіта/Педагогіка. Біла Церква: БІНПО, 2024. 15 с.

53. Сидоренко В.В. Силабус навчальної дисципліни «Педагогічна майстерність та професійна етика» складений відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Педагогіка вищої школи»

спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки галузі знань 01 Освіта/Педагогіка. Біла Церква: БІНПО, 2024. 15 с.

54. Торба Н.Г Робоча програма навчальної дисципліни «Методика викладання психології у вищій школі» складена відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Психологія» спеціальності 053 Психологія галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки. Біла Церква: БІНПО, 2024. 23 с.

55. Торба Н.Г Робоча програма навчальної дисципліни «Методика викладання психології у закладах освіти» складена відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Психологія» спеціальності 053 Психологія галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки. Біла Церква: БІНПО, 2024. 18 с.

56. Торба Н.Г Робоча програма навчальної дисципліни «Практична психологія конфліктів» складена відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Педагогіка вищої школи» спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки галузі знань 01 Освіта/Педагогіка. Біла Церква: БІНПО, 2024. 18 с.

57. Торба Н.Г Робоча програма навчальної дисципліни «Психологія батьківства та його психологічний супровід» складена відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Психологія» спеціальності 053 Психологія галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки. Біла Церква: БІНПО, 2024. 18 с.

58. Торба Н.Г Робоча програма навчальної дисципліни «Сучасні теорії соціальної психології» складена відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Психологія» спеціальності 053 Психологія галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки. Біла Церква: БІНПО, 2024. 32 с.

59. Торба Н.Г Силабус навчальної дисципліни «Методика викладання психології у вищій школі» складений відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Психологія» спеціальності 053 Психологія галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки. Біла Церква: БІНПО, 2024. 11 с.

60. Торба Н.Г Силабус навчальної дисципліни «Методика викладання психології у закладах освіти» складений відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Психологія» спеціальності 053 Психологія галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки. Біла Церква: БІНПО, 2024. 10 с.

61. Торба Н.Г Силабус навчальної дисципліни «Практична психологія конфліктів» складений відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Педагогіка вищої школи» спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки галузі знань 01 Освіта/Педагогіка. Біла Церква: БІНПО, 2024. 10 с.

62. Торба Н.Г Силабус навчальної дисципліни «Психологія батьківства та його психологічний супровід» складений відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Психологія» спеціальності 053 Психологія

галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки. Біла Церква: БІНПО, 2024. 10 с.

63. Торба Н.Г. Силабус навчальної дисципліни «Сучасні теорії соціальної психології» складений відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Психологія» спеціальності 053 Психологія галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки. Біла Церква: БІНПО, 2024. 18 с.

64. Торба Н.Г. Робоча програма навчальної дисципліни «Психологія життєвих криз» складена відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Психологія» спеціальності 053 Психологія галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки. Біла Церква: БІНПО, 2024. 19 с.

65. Торба Н.Г. Силабус навчальної дисципліни «Психологія життєвих криз» складений відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Психологія» спеціальності 053 Психологія галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки. Біла Церква: БІНПО, 2024. 10 с.