

lessons. *Studia methodologica*]. *Studia methodologica*. 58. S. 215–224. [in Ukrainian]

6. Yakovchuk, M. (2023). *Osoblyvosti navchannia inshomovnoho monolohichnoho movlennia v bazovii shkoli* [Peculiarities of teaching foreign language monologue speech in basic school]. *Philological sciences*. S. 556–558. [In Ukrainian]

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ

ГРОМОВА Наталія – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри української мови і літератури Сумського державного педагогічного університету імені А.С.Макаренка.

Наукові інтереси: методика навчання української мови, українська лінгводидактика, медіакультура сучасного вчителя-словесника.

МАЦЕНКО Світлана – студентка I курсу магістратури факультету іноземної та слов'янської філології Сумського державного педагогічного університету імені А. С. Макаренка.

Наукові інтереси: інноваційні підходи до навчання мовно-літературної галузі.

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

HROMOVA Nataliia – Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Ukrainian Language and Literature of Sumy State Pedagogical University named after A.S. Makarenko.

Scientific interests: methodology of teaching the Ukrainian language, Ukrainian linguodidactics, media culture of the teacher.

MATSENKO Svitlana – First-year master's student of Foreign and Slavic Philology Faculty, Sumy State Pedagogical University named after A. S. Makarenko.

Scientific interests: innovative approaches to teaching the language and literature field.

Стаття надійшла до редакції 03.02.2026 р.

Стаття прийнята до друку 12.02.2026 р.

УДК 378.091.12.-051:[005.336.1-048.57:005.53]:004.45

DOI: 10.36550/2415-7988-2026-1-223-160-166

ISSN 2415–7988 (Print) ISSN 2521–1919 (Online)

ДЕНЕЖНИКОВ Сергій –

кандидат філософських наук, доцент, завідувач кафедри менеджменту освіти та педагогіки вищої школи

Сумського державного педагогічного університету

імені А.С.Макаренка

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-3289-8399>

e-mail: sdenezhnikov@ukr.net

ЗАХАРОВА Ірина –

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри менеджменту освіти та педагогіки вищої школи

Сумського державного педагогічного університету

імені А.С.Макаренка

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9693-5550>

e-mail: Zaharova_soippo@ukr.net

ІНФОРМАЦІЙНА СИСТЕМА РАНЖУВАННЯ ПОКАЗНИКІВ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ПРОФЕСОРСЬКО-ВИКЛАДАЦЬКОГО СКЛАДУ

Стаття присвячена актуальній проблемі розробки структури інформаційної системи підтримки прийняття рішень, що базується на алгоритмах планування робіт професорсько-викладацького складу кафедри, що ґрунтуються на використанні методів оптимізації та інтерактивних людино-машинних процедур і дозволяє реалізувати автоматизований підхід у ранжуванні показників ефективності роботи.

Мета дослідження – обґрунтування необхідності автоматизації розрахунків оцінювання та ранжування показників ефективності роботи професорсько-викладацького складу закладів вищої освіти.

Результати проведеного дослідження дозволяють: забезпечити можливість систематизованого зберігання, оперативного коригування, швидкого пошуку та опрацювання інформації, що використовується у процесі планування робіт професорсько-викладацького складу кафедри; підвищити ефективність процесу планування робіт професорсько-викладацького складу кафедри за рахунок надання особі, яка приймає рішення, інтерактивних програмних процедур, які дають змогу: брати активну участь у процесі розподілу робіт, поетапно аналізувати хід вирішення задачі та виконувати оцінку сформованих варіантів розподілу робіт на основі критеріїв оцінки якості роботи професорсько-викладацького складу кафедри; формалізувати та автоматизувати процес ранжування показників ефективності роботи професорсько-викладацького складу кафедри, які включаються до індивідуальних планів роботи викладачів та надаються до навчальної частини (сектору автоматизації) закладу вищої освіти; оперативно, протягом навчального року коригувати розподіл робіт викладачів та змін обсягу та структури науково-дослідної та інноваційної діяльності кафедри та її штатного складу.

Новизна запропонованої методології оцінки показників ефективності роботи викладачів кафедри полягає в тому, що вона дозволяє проводити порівняльний аналіз обсягів робіт між викладачами в межах стратегічних напрямків діяльності кафедри, так і порівняння виконаних робіт на основі інформаційної системи та інтегрального критерію оцінки якості.

Ключові слова: управління якістю освіти, інформаційна система, професорсько-викладацький склад, ранжування, ефективність роботи, цифровізація, мотивація, менеджмент.

DIENIEZHNIKOV Serhii –

Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Educational Management and Higher School Pedagogy of Sumy State Pedagogical University named after A.S. Makarenko

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-3289-8399>

e-mail: sdenezhnikov@ukr.net

ZAKHAROVA Iryna –

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of Educational Management and Higher School Pedagogy of Sumy State Pedagogical University named after A.S. Makarenko

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9693-5550>

e-mail: Zaharova_soippo@ukr.net

INFORMATION SYSTEM FOR RANKING OF WORK EFFICIENCY INDICATORS OF THE TEACHING STAFF

The article is devoted to the current problem of developing a structure of an information system for decision support, based on algorithms for planning the work of the teaching staff of the department, based on the use of optimization methods and interactive human-machine procedures and allowing to implement an automated approach in ranking work efficiency indicators.

The purpose of the study is to substantiate the need to automate the calculations of evaluating and ranking the work efficiency indicators of the teaching staff of higher education institutions.

The results of the conducted research allow: to provide the possibility of systematic storage, prompt adjustment, quick search and processing of information used in the process of planning the work of the department's teaching staff; to increase the efficiency of the process of planning the work of the department's teaching staff by providing the decision-maker with interactive program procedures that allow: to take an active part in the process of distributing work, to gradually analyze the progress of solving the problem and to evaluate the formed options for distributing work based on the criteria for assessing the quality of the work of the department's teaching staff; to formalize and automate the process of ranking the performance indicators of the department's teaching staff, which are included in the individual work plans of teachers and provided to the educational part (automation sector) of the higher education institution; to promptly, during the academic year, adjust the distribution of teachers' work and changes in the volume and structure of the research and innovation activities of the department and its staff.

The novelty of the proposed methodology for assessing the efficiency of the department's teachers is that it allows for a comparative analysis of the volume of work between teachers within the strategic areas of the department's activities, as well as a comparison of the work performed based on the information system and the integral criterion for assessing quality.

Key words: education quality management, information system, teaching staff, ranking, work efficiency, digitalization, management.

Постановка та обґрунтування актуальності проблеми. Наявна ситуація, яка склалася в системі вищої освіти в Україні та інших державах диктує необхідність появи механізмів, що дозволяють пристосувати їх до реалізації нових стратегій (конкуренція між закладами вищої освіти на ринку освітніх послуг, рейтингова оцінка діяльності університетів, багатовекторна спрямованість стратегій розвитку ЗВО, індивідуальні мотиваційні потреби науково-педагогічних працівників).

Оптимальним рішенням для науково-педагогічних працівників та закладів вищої освіти, на наш погляд, буде задоволення власних мотиваційних потреб через участь у діяльності, яка є пріоритетною для ЗВО (публікації в журналах з високими показниками квартилів або імпаکت-фактором, проф-орієнтаційна робота з абітурієнтами, надання освітніх послуг тощо). Автоматизація обліку такої діяльності професорсько-викладацького складу можна досягти, наприклад, з допомогою широкого впровадження інформаційних систем. Такі інформаційні системи не лише сприяють підвищенню якості управління навчальним процесом, а й є важливою складовою мотивації професорсько-викладацького складу університетів. Ці міркування і покладено в основу нашого дослідження, актуальне завдання якого – розробка модуля для інформаційної системи, призначеної, зокрема, для ранжування та мотивації професорсько-викладацького складу до найефективнішого розвитку праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема ранжування показників ефективності роботи науково-педагогічних працівників посідає чільне місце у наукових розвідках вітчизняних і зарубіжних учених. Проблеми оцінювання ефективності діяльності науково-педагогічних працівників закладу вищої освіти та їх рейтингових показників присвячені роботи І. Грищенка [4], Н. Морзе та О. Буйницької [6]. Теоретико-методичні засади рейтингування професорсько-викладацького складу кафедр закладів

вищої освіти розглядаються Т. Бойчук та І. Геруш [2], Д. Карамішевим [5]. Моніторинг рейтингових показників професорсько-викладацького складу з використанням відкритих цифрових систем є пред-метом наукових розвідок В. Бикова та О. Спіріна [1], О. Буйницької [3], О. Раєвнєвої та С. Степуриної [7].

Мета статті – обґрунтування необхідності автоматизації розрахунків оцінювання та ранжування показників ефективності роботи професорсько-викладацького складу закладів вищої освіти.

Виклад основного матеріалу дослідження. Аналіз численних досліджень літературних джерел показує, що актуальність проблеми вдосконалення, у тому числі і питання, що стосується вдосконалення процесів ранжування та мотиваційних шляхів поліпшення якості роботи професорсько-викладацького складу закладів вищої освіти, обумовлена багатьма факторами. Ці фактори можна умовно розділити на три великі групи:

- загальні фактори, дія яких притаманна для всіх країн світу;
 - специфічні чинники, які існують у окремих групах держав;
 - особливі чинники, властиві конкретним країнам.
- До загальних факторів більшість дослідників відносять такі:
- перехід людства до інформаційного суспільства, яке прийшло на зміну індустріальному суспільству;
 - поглиблення та прискорення процесів, пов'язаних із глобалізацією, модернізацією, інтеграцією у всьому світі;
 - поява нових загроз та викликів існуванню людства (таких як, наприклад, нові віруси, тероризм тощо);
 - зростання ролі освіти, у тому числі, вищої, у суспільному розвитку;

- швидкий розвиток системи вищої освіти, що для багатьох держав стало одним із найважливіших факторів їхнього економічного успіху (наприклад: Тайвань, Сінгапур, Південна Корея);

- трансформація вищої освіти від елітарної, розрахованої на невелике коло споживачів до масової;
- поява нових структур у системі вищої освіти;
- створення інноваційних моделей закладів вищої освіти, які стануть флагманами у XXI столітті тощо [4, с. 162].

Ці, а також інші загальні фактори, визначили необхідність нових досліджень у галузі вивчення шляхів підвищення якості освіти та мотивації професорсько-викладацького складу закладів вищої освіти до оволодіння компетентностями, які вони повинні передати наступним поколінням.

Для автоматизації служби управління персоналом, а також паралельного вирішення мотиваційних завдань, всередині закладів вищої освіти (університети, інститути) все активніше впроваджують різноманітні інформаційні системи та технології. Зазвичай такі інформаційні системи та технології позначають аббревіатурою HRMS (Human Resources Management System – системи управління людськими ресурсами). У повному, комплексному варіанті ці системи охоплюють майже всі рівні управління фірмою, підприємством, закладом, зокрема університетом. Обчислювальне та аналітичне ядро подібних інформаційних систем та технологій включає такі модулі:

- операційне та стратегічне управління;
- завдання кадрового обліку; завдання з управління трудовими ресурсами (у тому числі модуль підбору персоналу, оцінювання перспективності співробітника, аспекти розвитку та мотивації співробітників) тощо [1, с. 306].

Усі програмні продукти, які сьогодні використовуються у завданнях управління трудовими ресурсами закладів вищої освіти, можна розбити на такі групи:

- інформаційно-довідкові системи для управління персоналом закладу;
- програмні продукти для автоматизації окремих ділянок роботи кадрових служб (наприклад, облік персоналу);
- комплексні продукти та системи кадрового обліку у складі системи управління закладом вищої освіти в цілому [3, с. 344].

Програмні продукти, призначені для автоматизації окремих функціональних завдань, як правило, класичні програмні продукти для обліку кадрів та розрахунку заробітної платні. Прикладом такого програмного забезпечення є програми SMART-FIN.UA, BAS Зарплата, М.Е.Дос Зарплата, УкрЗарплата та онлайн-сервіси або аналогічні.

Більшість вимог до функціонального наповнення такого роду програмних продуктів досить схожі. Однак, на відміну від підприємств та організацій, у закладах вищої освіти необхідно налаштувати й окремі конфігурації, які враховуватимуть складову мотивації професорсько-викладацького складу, не лише проводити заняття відповідно до навчального навантаження, а й вести активну наукову, інноваційну, організаційну, профорієнтаційну та інших видів робіт.

Більш гнучкими в плані налаштування є програмні продукти західних компаній, наприклад OrangeHRM.

Однак процес інтеграції даних програмних продуктів у систему управління персоналом закладів вищої освіти має як переваги, так і низку недоліків, зокрема досить тривалі терміни впровадження таких систем, а також час, витрачений на навчання персоналу кадрових служб для роботи з даними програмними продуктами та необхідність окремо конфігурувати модулі для обліку мотиваційної складової, особливо з огляду на специфіку закладів вищої освіти.

У сучасному закладі вищої освіти інформатизація просувається за двома взаємозалежними напрямками:

- цифровізація освітнього процесу, застосування сучасних інформаційних та технічних засобів для модернізації педагогічного процесу;
- цифровізація системи університетського менеджменту шляхом автоматизації усіх процесів у закладі вищої освіти [7, с. 52].

Другий напрямок важливий та актуальний, оскільки спрямований на підвищення якості професорсько-викладацького складу в умовах переходу до загальноосвітніх стандартів вищої освіти, а також на зменшення матеріальних витрат на організацію роботи закладу вищої освіти. Цей напрямок пов'язаний з розробкою та впровадженням спеціалізованих програмних продуктів для цифровізації менеджменту закладів вищої освіти [5, с. 94].

Сучасні заклади вищої освіти – це відкриті, мобільні, інноваційні, креативні, підприємницькі, конкурентоспроможні, соціально відповідальні університети. Їх розвиток вимагає, передусім, трансформації системи управління менеджментом із системи обліку до системи ефективного управління персоналом та його мотивації. Така система управління орієнтована на постійне поліпшення якості освітніх послуг і дозволяє інтегрувати завдання стратегічного управління закладів вищої освіти з поточною діяльністю, а також забезпечує всебічне залучення студентів та професорсько-викладацького складу до процесу модернізації ЗВО.

У рамках застосування сучасних інформаційних систем та технологій у завданнях управління закладами вищої освіти мають бути задіяні підсистеми, які реалізують такі основні функції: планування розвитку закладу освіти та його кадрового потенціалу; ефективну організацію персоналу; мотивацію персоналу; контроль та координацію персоналу.

Серед зазначених підсистем мотиваційна є однією з найскладніших, оскільки її специфіка буде найскладнішою для реалізації в умовах університету дослідницького та інноваційного типу. На сьогоднішній день держава не завжди може допомогти керівництву та колективу закладу вищої освіти у процесі розвитку його кадрового потенціалу та підвищення якості освітніх послуг. Але перед сучасними вишами в умовах глобалізації освітніх послуг стоять значно вищі вимоги з боку державних органів та роботодавців, які, як ніхто інший, зацікавлені у підготовці висококваліфікованих кадрів.

Інформаційна система автоматизації розрахунку рейтингу НІР має забезпечити:

- формування ієрархічної системи показників роботи професорсько-викладацького складу. Система має допускати можливість коригування показників, наприклад, при зміні стратегії розвитку закладу вищої освіти або усуненні акцентів на інші показники (наукові, інноваційні, методичні, виховні тощо). Також допускається виключення ряду показників, що втратили свою актуальність;

- гнучке налаштування правил обліку досягнень професорсько-викладацького складу, що може бути досягнуто, наприклад, за рахунок модернізації одиниць вимірювання показника, зміни вагових коефіцієнтів, правил перевірки результатів, поданих науково-педагогічним працівником для рейтингового оцінювання тощо);

- можливість використання врахованих у системі досягнень професорсько-викладацького складу без повторного обліку (наприклад, усі науки публікації, показані в минулому звітному році, повинні автоматично виключатися з рейтингу за поточний рік, щоб одну і ту ж роботу не можна було показувати двічі і більше разів);

- можливості щодо розширення обліку результатів роботи професорсько-викладацького складу за рахунок автоматизації відсутніх облікових процесів;

- гнучке налаштування операцій з обліку досягнень кожного з науково-педагогічних працівників та його показників;

- автоматизацію розрахунку рейтингу за окремими кафедрами;

- коректність обліку роботи та досягнень кожного науково-педагогічного працівника та неприпустимість повторного обліку раніше задекларованих та вже врахованих досягнень;

- неможливість одночасного обліку тих самих досягнень внутрішніми сумісниками по основній кафедрі, а також кафедрі, де вони мають додаткове навчальне навантаження;

- автоматизація процесу підсумкового розрахунку рейтингу для всіх структурних підрозділів закладу вищої освіти, що дає змогу керівництву оперативно приймати рішення, спрямовані на досягнення стратегічних завдань університету [2, с. 49-50].

Проблематика розвитку змісту рейтингу професорсько-викладацького складу є не лише складною за рівнем свого позиціонування, а й суперечливою з огляду на її сприйняття на індивідуальному рівні.

Крім того, слід визнати, що в даний час адміністрації закладів вищої освіти не мають чітких за змістом і зрозумілих за механізмом своєї реалізації рекомендацій щодо принципів розвитку методики розрахунку рейтингу науково-педагогічних працівників, а отже її обробка на рівні вишів відбувається виключно в площині самоврядних повноважень структурних підрозділів.

З одного боку, адміністрація вишів має можливість вирішення відповідного питання на рівні окремої організаційної структури конкретного вишу. Іншими словами, адміністрація закладів вищої освіти, реалізуючи принцип університетської автономії, самостійно опрацьовує методику оцінки рівня виконання професорсько-викладацьким складом своїх професійних обов'язків, керуючись при цьому влас-

ним уявленням про вагу та значущість окремих показників.

З іншого боку, опрацювання методики оцінки та мотивації професорсько-викладацького складу на рівні кожного окремого вишу позбавляє науково-педагогічних працівників можливості порівняння індивідуальних показників рівня розвитку якісних характеристик трудового потенціалу конкретного працівника з відповідними показниками представника іншого закладу вищої освіти.

Виникає ситуація, згідно з якою викладач (професор, доцент тощо) може порівнювати свої показники лише в межах окремого закладу вищої освіти. На нашу думку, опрацювання на державному рівні типової методики оцінки рівня розвитку трудових можливостей науково-педагогічних працівників, а також результатів їх використання сприяла б підвищенню ефективності використання механізму самореалізації особистості викладача, особливо в контексті можливості його ідентифікації серед інших представників професорсько-викладацького складу закладу вищої освіти.

Інформаційна система визначення рейтингу професорсько-викладацького складу кафедри як завдання підсистеми кадрового забезпечення, включаючи мотиваційну складову, дає можливість отримувати багато інформації в різних аспектах діяльності як окремих викладачів, так і кафедр загалом.

У файлі форми звіту про діяльність, який заповнює кожен викладач, виставляються дані про фактичні обсяги виконаних робіт згідно навчального навантаження та визначає загальний коефіцієнт своєї роботи за такою формулою:

$$PB = \frac{OD + ND + MP + ID + BP + GD}{NN}$$

де: PB – рейтинг викладача, OD – освітня діяльність, ND – наукова діяльність, MP – методична робота, ID – інноваційна діяльність, BP – виховна робота, GD – громадська діяльність, NN – навчальне навантаження.

Наявні показники дозволяють простежити індексування у відповідній наукометричній базі даних (Scopus, WoS) статті, монографії, або підготовка та проведення на базі університету міжнародних науково-практичних конференцій (у тому числі дистанційних) або інший вид робіт, передбачений відповідними нормативними документами закладу вищої освіти; наукову (наприклад, підготовка та подання проекту для грантового фінансування наукових досліджень, у тому числі з державного бюджету, отримання відповідного фінансування, що надходить на р/р закладу вищої освіти); наукові доповіді на міжнародних конференціях, симпозіумах, семінарах (у тому числі online), що проходили за межами України тощо); інноваційну (наприклад, представництво у міжнародних організаціях, які визнані офіційними закладами на світовому рівні, керівництво студентами іноземних держав, докторантами у рамках програм мобільності («Еразмус+», «Модуль Jean Monnet» тощо); методичну (наприклад, підготовка підручників, навчальних посібників, методичних вказівок тощо); виховну (наприклад, сприяння в організації культурно-масових заходів для студентів закладу вищої освіти тощо); інші напрямки та види робіт [6].

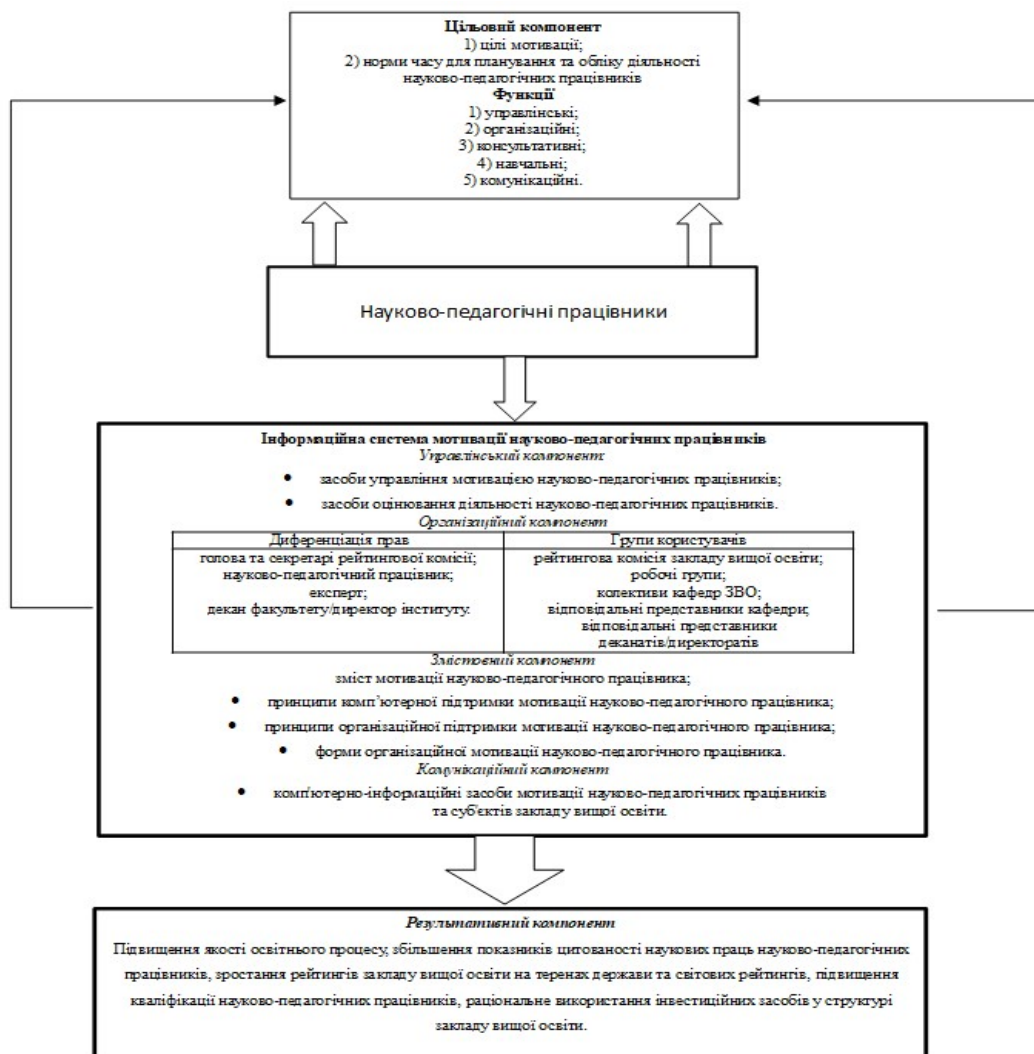
Кількість показників та рейтингових індикаторів не змінюють фізичну сутність нової методики. Враховуючи вищезазначене, було сформульовано вимоги до інформаційної системи визначення рейтингу.

Інформаційна модель системи визначення рейтингу професорсько-викладацького складу кафедри, що розробляється, містить блоки, що відображають усі групи показників для побудови

рейтингових оцінок науково-педагогічних працівників та кафедри.

Одні з основних груп показників – визначення розмірів навчальної, методичної, наукової та організаційної роботи.

Далі логічно побудувати інформаційну модель системи рейтингового оцінювання для максимальної автоматизації цього процесу (див. Малюнок 1).



Малюнок 1. Модель системи рейтингового оцінювання НПП кафедри менеджменту освіти та педагогіки вищої школи Сумського державного педагогічного університету імені А.С.Макаренка

Багато дослідників виділяють такі завдання мотивації професорсько-викладацького складу: стимулювання в кожного науково-педагогічного працівника творчого ставлення до праці та професійного зростання; формування у кожного науково-педагогічного працівника розуміння сутності та значення мотивації та стимулювання в процесі праці; вироблення навичок та компетенцій до максимального використання людського, трудового потенціалу науково-педагогічного працівника як ресурсу університету; навчання професорсько-викладацького складу та керівного складу соціально-психологічним аспектам та базовим поняттям внутрішньо-організаційного спілкування; створення системи цільового

задоволення потреб науково-педагогічних працівників та обслуговуючого персоналу; формування у кожного керівника (деканів факультетів/директорів інститутів, завідувачів кафедр, науково-дослідних лабораторій, навчально-методичних кабінетів) системних підходів до ефективного управління персоналом з використанням сучасних методів мотивації; підвищення ефективності діяльності закладів вищої освіти.

Висновки та перспективи подальших розвідок напрямку. Творчий та інноваційний характер праці науково-педагогічних працівників визначає різноманітність їх індивідуальних потреб. Ці потреби відповідно диктують різноманітні мотиви роботи

науково-педагогічних працівників. Ця теза є основною прикладною проблематикою у процесі ранжування викладацького складу кафедр. Пропонована модель, через сформульовані принципи реалізує цільовий компонент, що ґрунтується на нормах часу для планування та обліку діяльності професорсько-викладацького складу. Для досягнення цілей мотивації підсистеми управління освітнім менеджментом повинні виконувати такі функції: управлінські (для управління мотивацією науково-педагогічних працівників); організаційні (для організації методичного супроводу та процесу подання результатів оцінки досягнень викладачів, перевірки, аналізу результатів діяльності науково-педагогічних працівників з подальшою корекцією норм часу за пріоритетними для закладу вищої освіти видами діяльності та для завдань стратегічного розвитку ЗВО).

У результаті виконання досліджень розроблено принципи роботи інформаційної системи для ранжування показників ефективності роботи викладачів. Ранжування є основою модуля інформаційної системи розрахунку рейтингових оцінок викладача. Важливо те, що залежно від пріоритетів діяльності закладу вищої освіти можна гнучко змінювати показники оцінки тих чи інших видів робіт, наприклад, збільшуючи такі важливі на сьогодні критерії, як наукова чи інноваційна діяльність професорсько-викладацького складу.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ

1. Биков В., Спирін О. та ін. Відкриті цифрові системи в оцінюванні результатів науково-педагогічних досліджень. *Інформаційні технології і засоби навчання*. 2020. Т. 75. № 1. С. 294-315. URL: <https://journal.iitta.gov.ua/index.php/itlt/article/view/3589>
2. Бойчук Т., Геруш І., Ходоровський В., Ткач Є. Рейтингування діяльності науково-педагогічних працівників та кафедр – вагома складова системи внутрішнього забезпечення якості освіти у вищому державному навчальному закладі України «Буковинський державний медичний університет». *Медицина освіти*. 2017. № 3. С. 48-54. URL: https://ojs.tdmu.edu.ua/index.php/med_osvita/article/view/7756
3. Буйницька О. П. Моніторинг рейтингових показників викладача для прийняття управлінських рішень з використанням ІКТ. *Інформаційні технології і засоби навчання*. 2022. Т. 87. № 1. С. 336-356. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ITZN_2022_87_1_23
4. Грищенко І. Оцінювання ефективності діяльності науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу, *Вісник КНУТД спецвипуск. Серія «Економічні науки»*. 2017. С. 154-168. URL: https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/7652/1/20171006_Effect_P154-168.pdf
5. Карамішев Д. Теоретико-методичні засади забезпечення якості освіти: монографія, Х.: Видавництво ХарПІ НАДУ «Магістр», 2020. 180 с. URL: https://ipa.karazin.ua/wp-content/themes/education/filesforpages/science/Karamyshev_posl.pdf
6. Морзе Н. та Буйницька О., Система рейтингових показників оцінювання діяльності викладачів сучасних університетів. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова: Комп'ютерно-орієнтовані системи навчання*, 2017. Серія 2. № 19. С. 34-44. URL: <https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/19722/>
7. Раєвнева О., Степуріна С. Побудова альтернативної системи рейтингування наукової активності вищих навчальних закладів України: методичні засади та результати апробації, *ScienceRise: Pedagogical Education*. Т. 16. № 8. С. 48-57. 2017. URL: http://journals.urau.ru/sr_edu/article/view/109316

REFERENCES

1. Bykov, V., Spirin, O., et al. (2020). Vidkryti tsyfrovi systemy v otsiniuvanni rezultativ naukovo-pedahohichnykh doslidzhen [Open digital systems in evaluating the results of scientific and pedagogical research]. *Informatsiini tekhnolohii i zasoby navchannia*. T. 75. № 1. S. 294-315. URL: <https://journal.iitta.gov.ua/index.php/itlt/article/view/3589> [in Ukrainian]
2. Boichuk, T., Herush, I., Khodorovskiy, V., Tkach, Ye. (2017). Reitynhuvannia diialnosti naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv ta kafedr – vahoma skladova systemy vnutrishnoho zabezpechennia yakosti osvity u vyshchomu derzhavnomu navchalnomu zakladi Ukrainy «Bukovynskiy derzhavnyi medychnyi universytet» [Rating the activities of scientific and pedagogical workers and departments is a significant component of the system of internal quality assurance of education in the higher state educational institution of Ukraine “Bukovyna State Medical University”]. *Medychna osvita*. № 3. S. 48-54. URL: https://ojs.tdmu.edu.ua/index.php/med_osvita/article/view/7756 [in Ukrainian]
3. Buinytska, O. P. (2022). Monitorynh reitynhovykh pokaznykiv vykladacha dlia pryiniattia upravlynskykh rishen z vykorystanniam IKT [Monitoring of teacher rating indicators for making management decisions using ICT] *Informatsiini tekhnolohii i zasoby navchannia*. T. 87. № 1. S. 336-356. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ITZN_2022_87_1_23 [in Ukrainian]
4. Hryshchenko, I. (2017). Otsiniuvannia efektyvnosti diialnosti naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv vyshchoho navchalnoho zakladu [Assessment of the effectiveness of the activities of scientific and pedagogical workers of a higher educational institution]. *Visnyk KNUVD spetsvypusk. Seriya «Ekonomichni nauky»*. S. 154-168. URL: https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/7652/1/20171006_Effect_P154-168.pdf [in Ukrainian]
5. Karamyshev, D. (2020). Teoretyko-metodychni zasady zabezpechennia yakosti osvity: monohrafiia [Theoretical and methodological principles of ensuring the quality of education: monograph] Kh.: Vydavnytstvo KharPI NADU «Mahistr». 180 s. URL: https://ipa.karazin.ua/wp-content/themes/education/filesforpages/science/Karamyshev_posl.pdf [in Ukrainian]
6. Morze, N. ta Buinytska, O. (2017). Systema reitynhovykh pokaznykiv otsiniuvannia diialnosti vykladachiv suchasnykh universytetiv [System of rating indicators for evaluating the activities of teachers of modern universities] *Naukovyi chasopys NPU imeni M. P. Drahomanova: Komp'uterno-orientovani systemy navchannia*. Seriya 2. № 19. S. 34-44. URL: <https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/19722/> [in Ukrainian]
7. Raevnieva, O., Stepurina, S. (2017). Pobudova alternatyvnoi systemy reitynhuvannia naukovoї aktivnosti vyshchykh navchalnykh zakladiv Ukrainy: metodychni zasady ta rezultaty aprobatsii [Construction of an alternative system for rating the scientific activity of higher educational institutions of Ukraine: methodological principles and results of testing] *ScienceRise: Pedagogical Education*, T. 16. № 8. S. 48-57. URL: http://journals.urau.ru/sr_edu/article/view/109316 [in Ukrainian]

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ

ДЄНСЬЖНИКОВ Сергій – кандидат філософських наук, доцент, завідувач кафедри менеджменту освіти та педагогіки вищої школи Сумського державного педагогічного університету імені А.С.Макаренка.

Наукові інтереси: філософські проблеми хай-тек технологій та інноваційної освіти, методологія форсайту, якість освіти, менеджмент освіти, управління навчальним закладом.

ЗАХАРОВА Ірина – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту освіти та педагогіки вищої школи Сумського державного педагогічного університету імені А.С.Макаренка.

Наукові інтереси: організація освітнього процесу, менеджмент освіти, ризик-менеджмент, цифрові ресурси в управлінні закладом освіти, тайм-менеджмент.

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

DIENIEZHNIKOV Serhii – Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Educational Management and Higher School Pedagogy of Sumy State Pedagogical University named after A.S. Makarenko.

Scientific interests: philosophical problems of high-tech technologies and innovative education, foresight methodology, quality of education, educational management, management of an educational institution.

ZAKHAROVA Iryna – Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the

Department of Educational Management and Higher School Pedagogy of Sumy State Pedagogical University named after A.S. Makarenko.

Scientific interests: organization of the educational process, education management, risk management, digital resources in the management of an educational institution, time-management.

Стаття надійшла до редакції 03.03.2026 р.

Стаття прийнята до друку 15.03.2026 р.

УДК 378.018.8:664-057.4]:[37:001.895](045)
DOI: 10.36550/2415-7988-2026-1-223-166-169

ISSN 2415–7988 (Print) ISSN 2521–1919 (Online)

ДУБОВА Наталія –

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри професійної освіти та технологій за профілями Уманського національного університету
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6613-1044>
e-mail: n.v.dubova@udpu.edu.ua

ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ГАЛУЗІ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті представлено дослідження проблеми формування готовності майбутніх фахівців професійної освіти галузі харчових технологій до інноваційної педагогічної діяльності в умовах модернізації сучасної освіти. Обґрунтовано актуальність упровадження інноваційних підходів у підготовку майбутніх фахівців, зумовлену потребою підвищення якості професійної освіти, інтеграцією цифрових технологій, оновленням змісту фахових дисциплін та зростанням вимог до професійної мобільності.

Проблема формування готовності майбутніх фахівців професійної освіти саме в галузі харчових технологій потребує наукового обґрунтування, яке викликано специфікою фахових дисциплін, необхідністю забезпечення тісного зв'язку теорії з практикою, використанням сучасного технологічного обладнання, дотриманням стандартів безпеки та впровадженням інноваційних технологій навчання. А отже, формування готовності майбутніх фахівців професійної освіти галузі харчових технологій до інноваційної педагогічної діяльності у процесі професійної підготовки є важливою передумовою підвищення якості освітнього процесу, що потребує розроблення цілісних, науково обґрунтованих, системних стратегій інноваційного розвитку професійної освіти, які ґрунтуються на сучасних методологічних засадах та використанні інноваційних технологій навчання.

Акцентовано увагу на інноваційні стратегії професійної підготовки, що включають використання цифрових платформ, інтерактивних методів, дуальної освіти, проєктно- та практико-орієнтованого навчання. Представлено методику формування готовності, яка поєднує теоретичну, практичну, дослідницьку та рефлексивну складові підготовки через застосування комплексу інноваційних педагогічних технологій таких як: проєктне та проблемне навчання, практико-орієнтоване навчання, кейс-метод, інтерактивні технології, квестові технології, цифрові симулятори, віртуальні лабораторії, елементи дуальної освіти.

Результати дослідження мають теоретичне і практичне значення та вони можуть бути використані у закладах вищої освіти для вдосконалення освітніх програм, підготовки навчально-методичного забезпечення, організації практичної підготовки та підвищення кваліфікації викладачів професійної освіти.

Ключові слова: професійна освіта, педагогічні інновації, професійна компетентність, майбутні викладачі, харчові технології, практико-орієнтоване навчання.

DUBOVA Nataliia –

Ph.D., Associate Professor of the Department of Vocational Education and Technologies Uman National University
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6613-1044>
e-mail: n.v.dubova@udpu.edu.ua

DEVELOPING THE READINESS OF FUTURE VOCATIONAL EDUCATION SPECIALISTS IN THE FIELD OF FOOD TECHNOLOGY FOR INNOVATIVE TEACHING PRACTICES

This article presents a study of the issue of preparing future vocational education specialists in the field of food technology for innovative teaching practices in the conditions of modernising modern education. It substantiates the relevance of introducing innovative approaches to the training of future specialists, driven by the need to improve the quality of vocational education, the integration of digital technologies, the updating of the content of academic disciplines, and increasing demands for professional mobility.

The issue of preparing future vocational education specialists specifically in the field of food technology requires a scientific foundation, driven by the specific nature of the subject disciplines, the need to ensure a close link between theory and practice, the use of modern technological equipment, compliance with safety standards, and the implementation of innovative teaching methods. Consequently, preparing future vocational education specialists in the field of food technology for innovative pedagogical activity during their professional training is a key prerequisite for improving the quality of the educational process. This requires the development of comprehensive, scientifically grounded, systematic strategies for the innovative development of vocational education, based on modern methodological principles and the use of innovative teaching technologies.