

## РОЗДІЛ I

### ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ

#### **Цитування:**

Баніт, О. В. (2025). Тенденції професійного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти в умовах корпоративного навчання. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*, 2(28), 9–21.  
[https://doi.org/10.35387/od.2\(28\).2025.9-21](https://doi.org/10.35387/od.2(28).2025.9-21)

УДК 378.091.12:005.963

DOI: [https://doi.org/10.35387/od.2\(28\).2025.9-21](https://doi.org/10.35387/od.2(28).2025.9-21)

### ТЕНДЕНЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ КОРПОРАТИВНОГО НАВЧАННЯ

**Баніт Ольга Василівна** – доктор педагогічних наук, старший дослідник, головний науковий співробітник відділу андрагогіки Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України

**Banit Olga** – Doctor of Pedagogical Sciences, Senior Researcher, Chief Scientific Worker of the Andragogy Department of Ivan Zyazyun Institute of Pedagogical and Adult Education NAES of Ukraine

ORCID iD: <http://orcid.org/0000-0001-9002-6439>

E-mail: [olgabanit@ukr.net](mailto:olgabanit@ukr.net)

**Анотація.** У статті проаналізовано тенденції професійного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти в умовах корпоративного навчання. Виокремлено такі провідні тенденції: цифрова трансформація й технологічна інтеграція, що передбачає оволодіння цифровими інструментами, переосмислення дидактичних моделей, форм взаємодії, оцінювання навчальних результатів, а також інтеграцію технологій штучного інтелекту для персоналізації навчальних траєкторій; міжнародна й міждисциплінарна взаємодія, що передбачає розвиток внутрішньо- й зовнішньокорпоративних механізмів професійного зростання, включно з участю у міжнародних академічних спільнотах, у міжнародних проєктах, програмах мобільності, педагогічних хабах, воркшопах і програмах наставництва; неперервне фахове вдосконалення в контексті нових освітніх стандартів, які підкреслюють значущість розвитку комунікативних, лідерських,

Публікація розміщена на умовах ліцензії Creative Commons Attribution 4.0 International (CCBY4.0), що дозволяє вільне використання з обов'язковим зазначенням авторства та джерела.

© Баніт О. В., 2025

емоційних, міжкультурних і рефлексивних компетентностей, що забезпечують ефективну взаємодію, інноваційну педагогічну практику й здатність науково-педагогічних працівників до адаптації в умовах динамічних освітніх змін; персоналізація освітніх траєкторій, що передбачає розроблення індивідуальних планів розвитку, які поєднують внутрішню мотивацію науково-педагогічних працівників із зовнішніми стимулами атестації й кар'єрного зростання; дотримання наукової етики й академічної доброчесності, зокрема, у використанні антиплагіатних та етичних механізмів роботи з цифровим і штучно згенерованим контентом, що розглядається як важлива складова сучасного професіоналізму. З'ясовано, що ці тенденції сприяють формуванню професійної ідентичності науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти, розвитку їхнього інноваційного мислення та здатності адаптуватися до змін освітнього середовища.

**Ключові слова:** корпоративна освіта; професійний розвиток; науково-педагогічні працівники; заклади вищої освіти; тенденції.

## **TRENDS IN THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF ACADEMIC STAFF IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS WITHIN THE FRAMEWORK OF CORPORATE TRAINING**

**Abstract.** *The article analyzes the trends in the professional development of academic staff in higher education institutions within the context of corporate training. The study identifies the following key trends: digital transformation and technological integration, which involve mastering digital tools, rethinking didactic models, interaction formats, and assessment of learning outcomes, as well as integrating artificial intelligence technologies to personalize learning trajectories and support pedagogical decisions; international and multidisciplinary interaction, involving the development of intra- and extra-corporate professional growth mechanisms, including participation in international academic communities, international projects, mobility programs, pedagogical hubs, workshops, and mentoring programs; continuous professional development in the context of new educational standards that emphasize the importance of developing communicative, leadership, emotional, intercultural, and reflective competencies, ensuring effective interaction, innovative pedagogical practices, and the adaptability of academic staff to dynamic educational changes; personalization of educational trajectories, which involves designing individual development plans that align the internal motivation of higher education institutions staff with external incentives for certification and career advancement; and adherence to scientific ethics and academic integrity, specifically regarding the use of anti-plagiarism and ethical mechanisms for managing digital and AI-generated content, viewed as a crucial component of modern professionalism. It is established that these trends*

*facilitate the formation of the professional identity of academic staff, foster their innovative thinking, and enhance their ability to adapt to a changing educational environment.*

**Key words:** *corporate education; professional development; academic staff; higher education institutions; trends.*

**Постановка проблеми, її актуальність.** Актуальність дослідження тенденцій професійного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти (далі – НПП ЗВО) в умовах корпоративного навчання зумовлена глибокими трансформаціями сучасної освітньої системи, пов'язаними з цифровізацією, інтернаціоналізацією, інтеграцією вищої освіти до Європейського простору й, відповідно, зростанням вимог до рівня компетентності фахівців. У цих умовах науково-педагогічні працівники мають постійно оновлювати професійні, цифрові, комунікативні та міжкультурні компетентності, що неможливо забезпечити виключно традиційними формами підвищення кваліфікації. Корпоративне навчання в закладах вищої освіти постає як інноваційний механізм цілеспрямованого, гнучкого, практико орієнтованого професійного розвитку науково-педагогічних працівників, що здатний оперативно реагувати на інституційні та ринкові запити. Саме тому аналіз сучасних тенденцій професійного розвитку науково-педагогічних працівників в умовах корпоративного навчання є важливим як для розбудови внутрішньо університетської системи забезпечення якості вищої освіти, так і для сприяння їхній конкурентоспроможності у глобалізованому освітньому просторі.

**Аналіз актуальних досліджень і публікацій.** Аналіз наукового доробку українських і зарубіжних дослідників свідчить про докорінну трансформацію підходів до професійного розвитку науково-педагогічних працівників у сучасних соціокультурних умовах. Так, теоретико-методологічне підґрунтя цієї проблеми в андрагогічному аспекті висвітлено у працях О. Аніщенко, Т. Калюжної, Л. Лук'янової, В. Піддячого, І. Радомського, А. Самко, С. Цибульської та ін. Концептуальні засади, технологічні аспекти професійного розвитку в умовах інтеграції освіти і науки деталізовано у публікаціях порівняльно-педагогічного спрямування Л. Лук'янової (Lukianova, & Vega, 2025), аналітичних матеріалах Н. Дівінської, Н. Дяченко, О. Жабенко, І. Регейло, Ю. Скиби, Г. Чорнойван, О. Ярошенко. Особливої актуальності в українському контексті набуває питання адаптації освітнього процесу до екстремальних викликів. Так, В. Федина-Дармохвал (2024) акцентує увагу на специфічних проблемах професійного розвитку науково-педагогічних працівників в умовах війни, О. Потапчук (2023) разом із Л. Петренко, Л. Султановою (2021) розглядають цифровізацію та відкриту освіту як стратегічне середовище для неперервного фахового зростання.

На міжнародному рівні простежується тенденція до посилення інституційної ролі університетів у підтримці корпоративної освіти. Звіт Європейської асоціації університетів (European University Association, 2025) підтверджує, що професійний розвиток професорсько-викладацького складу став ключовим каталізатором стратегічного розвитку європейських закладів вищої освіти, що корелює з висновками Е. Соколової (2021) щодо необхідності впровадження ефективного менеджменту професійного розвитку на рівні ЗВО. Дослідження Н. Іоанноу (Ioannou, 2024) доповнюють цей контекст аналізом викликів в освіті дорослих, підкреслюючи важливість уніфікованих рекомендацій для підвищення якості викладання в країнах ЄС. Сучасний етап професійного розвитку характеризується переходом від традиційних форм до інноваційних методик. І. Гаст та ін. (Gast et al, 2017) доводять переваги командно-орієнтованих практик, що забезпечують системні зміни в освітньому середовищі, а С. Лім (Lim et al, 2025) обґрунтовують доцільність персоналізації траєкторій професійного навчання, що дозволяє максимально враховувати індивідуальні потреби та дисциплінарний контекст кожного науково-педагогічного працівника.

Попри розгалуженість наявних досліджень, динамічна трансформація освітнього простору вимагає цілісної систематизації та наукового обґрунтування новітніх напрямів змін у сфері професійного розвитку, що виникають в умовах корпоративної освіти. Це зумовлює необхідність переходу від загального огляду проблеми до виявлення й обґрунтування провідних тенденцій професійного розвитку науково-педагогічних працівників в корпоративному середовищі.

**Метою статті** є системний аналіз динаміки професійного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти й теоретичне обґрунтування сучасних тенденцій в умовах корпоративної освіти.

**Методи дослідження.** Методологічну основу дослідження становить комплекс узгоджених наукових методів, що ґрунтуються на системному підході. Теоретичні методи застосовано для порівняльно-педагогічного й ретроспективного аналізу наукової літератури, нормативно-правових актів, українських і міжнародних стандартів, що дало змогу виокремити ключові напрями трансформації професійного розвитку науково-педагогічних працівників. Метод термінологічного аналізу застосовано для уточнення дефініції «корпоративна освіта і навчання» в контексті вищої освіти. Системний аналіз і синтез дозволили згрупувати сучасні тенденції розвитку науково-педагогічних працівників у цілісну структуру, враховуючи потреби ЗВО в якісних змінах. Методи узагальнення й класифікації використано для формування обґрунтованих висновків щодо ефективності прогнозованих тенденцій розвитку корпоративних моделей навчання науково-педагогічних працівників як інструменту забезпечення конкурентоспроможності ЗВО.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** У контексті трансформації освітнього простору України, інтеграції до глобальних освітніх процесів, професійний розвиток науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти набуває нових форм і змісту. Відповідно, корпоративна освіта постає не лише як інструмент підвищення кваліфікації, але й як стратегія розвитку професійної ідентичності науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти як лідерів змін, наставників, дослідників і партнерів в освітньому середовищі. Як зазначено в попередніх дослідженнях автора (2024а), корпоративна освіта і навчання науково-педагогічних працівників є нині популярним трендом і широким поняттям, що охоплює сукупність професійних заходів, спрямованих на розвиток співробітників через їх навчання. Це процес та результат системно-структурованого професійного та особистісного розвитку викладачів закладів вищої освіти в умовах внутрішньо університетського навчання на андрагогічних засадах (Баніт, 2023, с. 40). Сучасна корпоративна освіта у закладах вищої освіти формує нову модель професійного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти, що базується на гнучкості й персоналізації, цифровій інтеграції, розвитку нових навичок і наставництва, орієнтації на практичну цінність, результативність (Баніт, 2024, с. 18). Ці чинники визначають вектори формування ключових тенденцій професійного розвитку науково-педагогічних працівників в умовах корпоративної освіти.

На основі комплексного аналізу наукових джерел (2017–2025 рр.) та описативного вивчення діяльності науково-педагогічних працівників ЗВО в межах корпоративного сектору вищої освіти, можна простежити динаміку тенденцій їхнього професійного розвитку (рис. 1).



*Рис. 1. Динаміка тенденцій професійного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти з традиційної до корпоративної моделі*

Джерело: узагальнено автором на основі аналізу наукових публікацій (Цибульська, 2024; Дівінська, 2018; Федина-Дармохвал, 2024; Потапчук, 2023).

Проведений аналіз, результати якого узагальнені на рис. 1, дає підстави стверджувати, що професійний розвиток НПП ЗВО зазнав суттєвої трансформації як в Україні, так і в європейському освітньому просторі, еволюціонуючи від фрагментарних форм підвищення кваліфікації до системно організованих, інституційно інтегрованих і персоналізованих моделей. У працях вітчизняних дослідників кінця 2010-х років (Дівінська та ін., 2018) професійний розвиток розглядався переважно як безперервний процес інтеграції педагогічної, наукової та інноваційної діяльності науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти в умовах європейської інтеграції вищої освіти. У цей період домінувала логіка професійного зростання через участь у науково-освітніх спільнотах, через проектну діяльність і міжкафедральну взаємодію, що корелює з поширеними в європейських університетах моделями командного професійного розвитку (Lim та ін., 2025).

Починаючи з 2020-2021 рр., в Україні відбувається перехід до нової управлінської парадигми професійного розвитку, пов'язаної з впровадженням відкритої освіти, цифрових платформ, корпоративних форм навчання (Петренко, Султанова та ін., 2021; Соколова, 2021). Професійний розвиток НПП ЗВО дедалі більше осмислюється як складова стратегії розвитку університетів, механізм забезпечення якості освіти та інструмент підвищення інституційної конкурентоспроможності. Аналогічні процеси фіксуються й у європейському просторі, де, за даними Європейської асоціації університетів (European University Association, 2025), розвиток персоналу у сфері викладання й навчання інтегрується в систему внутрішнього забезпечення якості, кадрової політики, академічної кар'єри.

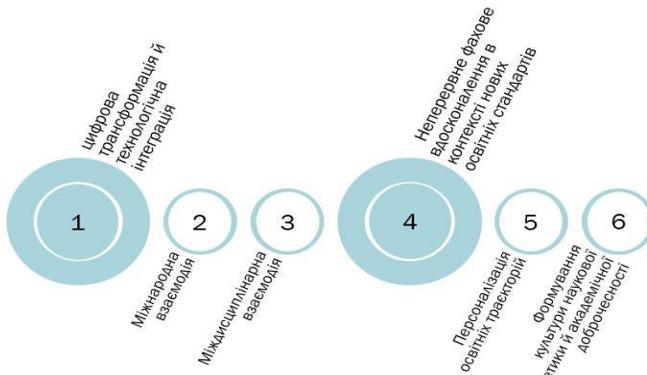
Повномасштабне вторгнення росії в Україну (2022 р.) зумовило подальше поглиблення трансформаційних процесів, надавши професійному розвитку не лише педагогічного, а й соціально-психологічного, екзистенційного спрямування. У цьому контексті набувають актуальності результати наукових пошуків, які фіксують нові пріоритети професійного розвитку й саморозвитку. Так, результати досліджень В. Федини-Дармохвал (2024), О. Потапчук (2023) свідчать про те, що в умовах війни професійний розвиток викладачів спрямовується на формування цифрової компетентності, адаптивності, стресостійкості, здатності працювати в транснаціональних освітніх мережах. У цьому контексті навчання науково-педагогічних працівників ЗВО виконує функцію не лише оновлення компетентностей, а й підтримки життєздатності академічної спільноти.

Водночас у першій чверті XXI ст. в європейських країнах спостерігається перехід від переважно колективних форм професійного розвитку до персоналізованих моделей (Lim et al, 2025), що передбачають індивідуальні траєкторії навчання, використання аналітики викладання, інтеграцію професійного розвитку в кар'єрні траєкторії науково-

педагогічних працівників закладів вищої освіти. Як показують результати дослідження Н. Іоанну (Ioannou, 2024), вагомим значення також набувають міжкультурна компетентність, освіта дорослих у цифровому середовищі.

Здійснений порівняльно-історичний аналіз динаміки професійного розвитку науково-педагогічних працівників упродовж останнього десятиліття засвідчив, що у національному та європейському освітніх просторах відбувається глибинна трансформація моделей професійного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти. Цей процес еволюціонував від епізодичних практик підвищення кваліфікації до багаторівневої системи, що поєднує інституційне управління, цифрові технології, персоналізацію, міжкультурний контекст. В українських реаліях ця еволюція відбувається в умовах високої турбулентності, прискореної євроінтеграції, що зумовлює особливу роль корпоративного навчання й міжнародних освітніх мереж у формуванні сучасної моделі професійного розвитку викладачів ЗВО. У цих умовах професійний розвиток науково-педагогічних працівників дедалі більше виконує функцію стратегічного ресурсу забезпечення стійкості університетів, їх інноваційного потенціалу та інтеграції у європейський освітній простір.

Порівняльно-педагогічний, ретроспективний аналіз уможливив виявлення й систематизацію комплексу взаємопов'язаних тенденцій професійного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти, що відображають перехід до нової парадигми в умовах корпоративного навчання (рис. 2).



*Рис. 2. Сучасні тенденції професійного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти*

Джерело: узагальнено автором на основі праць (Sokolova, 2021; Ioannou, 2024; Gast et al, 2017; Lim et al, 2025).

Як впливає з рис. 2, провідною тенденцією професійного розвитку НПП ЗВО в корпоративному освітньому середовищі є цифрова трансформація й технологічна інтеграція, що охоплює не лише оволодіння цифровими інструментами, але й ґрунтовне переосмислення дидактичних моделей, форм міжособистісної взаємодії та способів оцінювання результатів навчання в онлайн- і змішаних форматах. Важливою складовою цього процесу є інтеграція технологій штучного інтелекту, що створюють нові можливості для автоматизованого аналізу освітніх даних, розвитку адаптивного навчання, персоналізованої підтримки НПП ЗВО, а також оптимізації процесів проектування й реалізації освітніх програм. Унаслідок цифровізації змінюється роль викладачів ЗВО, який дедалі більше постає не як транслятор знань, а як фасилітатор навчання в цифровому освітньому середовищі. Це супроводжується активним упровадженням у корпоративну освіту систем управління навчанням LMS (Moodle, Google Classroom), цифрових платформ і інструментів для комунікації та співпраці (Zoom, Miro, Padlet), а також інструментів онлайн-оцінювання, що забезпечують гнучкість і прозорість освітнього процесу (Ioannou, 2024). Паралельно зростає інтерес до використання штучного інтелекту для персоналізації навчальних траєкторій, автоматизації рутинних завдань, підтримки прийняття педагогічних рішень, що сприяє формуванню інноваційного мислення, підвищенню конкурентоспроможності як науково-педагогічних працівників, так і закладів вищої освіти загалом.

У межах корпоративної освіти і навчання професійний розвиток викладачів ЗВО реалізується через взаємодію ініціатив внутрішньо- та зовнішньокорпоративних рівнів, що формує багатовимірний простір професійного зростання. На зовнішньокорпоративному рівні помітною тенденцією є участь науково-педагогічних працівників ЗВО в міжнародних академічних спільнотах, транснаціональних освітніх і наукових проєктах, міжнародних програмах мобільності й використання глобальних цифрових платформ і академічних соціальних мереж (LinkedIn, ResearchGate, Google Scholar), що забезпечують представлення професійних досягнень, розширення нетворкінгу й інтеграцію НПП ЗВО у світову академічну спільноту. Така взаємодія сприяє розвитку інтеркультурної та академічної мобільності, публікацій у виданнях, що індексуються в міжнародних наукометричних базах Scopus і Web of Science, а також утвердженню норм наукової етики й академічної доброчесності. Вагомим складником зовнішньокорпоративного професійного розвитку є участь у програмах міжнародного стажування, підвищення кваліфікації, формування компетентностей із підготовки грантових заявок і реалізації проєктів (зокрема Erasmus+, Horizon Europe тощо), що посилює фінансову й наукову конкурентоспроможність університетів (Potarchuk, 2023; Петренко,

Султанова та ін., 2021).

Водночас на внутрішньокорпоративному рівні спостерігається тенденція впровадження нової моделі неперервного фахового вдосконалення в контексті нових професійних стандартів (Професійний стандарт «Викладач закладу вищої освіти» (МОН України, 2024 р.). Вимоги професійного стандарту стають основним критерієм для атестації, конкурсного відбору, планування кар'єри та диференціації оплати праці викладачів, що стимулює їх до активного професійного розвитку. Розвиток майстерності викладачів трансформується з періодичної процедури на безперервний процес, інтегрований у повсякденну професійну діяльність, і ґрунтується на навчальних, дослідницьких активностях, зокрема на активній участі у міждисциплінарних освітніх проєктах, педагогічних спільнотах, хабах, хакатонах, програмах наставництва й менторингу, що сприяє утвердженню професійної ідентичності й корпоративної культури. У цій моделі відповідальність за результати професійного розвитку дедалі більше переходить від зовнішніх структур до ЗВО, що зумовлює розвиток внутрішніх ресурсів – створення центрів педагогічної майстерності, тренінгових платформ, систем коучингу й супервізії (Баніт, 2024а).

У сучасній моделі корпоративної освіти особливої значущості набуває тенденція персоналізації освітніх траєкторій, що дає змогу науково-педагогічним працівникам закладів вищої освіти вибудовувати індивідуалізовані маршрути професійного зростання відповідно до власних освітніх потреб, кар'єрних цілей і специфіки викладацької діяльності, зокрема із застосуванням інтелектуальних систем штучного інтелекту й аналітики. Персоналізація реалізується через впровадження індивідуалізованих програм підвищення кваліфікації (Аніщенко, 2023), індивідуальних планів професійного розвитку, а також через самоосвіту й мікронавчання як гнучких форматів набуття й оновлення компетентностей. Внутрішнім рушієм цього процесу є формування професійної ідентичності викладачів ЗВО, а зовнішнім стимулом – включення результатів самоосвітньої діяльності до процедур атестації та кар'єрного просування, що інституціоналізує цінність індивідуального розвитку. Водночас зростає роль комунікативних, лідерських, емоційних, міжкультурних та інших компетентностей, що формуються через тренінги з критичного мислення, емоційного інтелекту й командної роботи, а також через поширення менторингу й коучингових підходів у парах «досвідчений викладач – молодий викладач» (Gast et al, 2017; Lim et al, 2025). Спрямованість корпоративного навчання на практичну цінність посилюється завдяки впровадженню тренінгів (Романова, 2022), використанню кейс-методу, участі викладачів закладів вищої освіти у корпоративних освітніх проєктах із зовнішніми партнерами, розвитку проєктно-дослідницької діяльності, що

забезпечує безпосередній зв'язок між професійним навчанням і реальними викликами сучасного ЗВО.

Вважаємо за доцільне зазначити, що одночасно з розширенням відкритого цифрового освітнього простору дедалі більш актуальною стає тенденція дотримання академічної етики, яка в умовах активного використання інструментів штучного інтелекту набуває нових вимірів. Це проявляється у посиленні ролі академічної доброчесності, розвитку культури відповідальності використання цифрових ресурсів та інтелектуальних технологій, а також у впровадженні сучасних антиплагіатних заходів, практик протидії зловживанню штучним інтелектом. Зокрема, у сфері вищої освіти особливої актуальності набуває впровадження цілісного комплексу нормативних, етичних, педагогічних і технологічних механізмів, спрямованих на запобігання недоброчесному, непрозорому й дидактично некоректному використанню інструментів штучного інтелекту в освітній, науковій, оцінювальній практиці. Водночас акцент робиться на забезпеченні академічної доброчесності, прозорості авторства, захисті даних, збереженні дидактичної цінності результатів навчання у цифровому освітньому середовищі. Посилення уваги до академічної доброчесності, практик запобігання плагиату сприяє утвердженню норм авторської самостійності, відповідальності, оригінальності як актуалітетів розвитку освіти і науки. Узгодженість цих тенденцій увиразнює загальну переорієнтацію освітньої сфери на принципи гнучкості, інноваційності, цифровізації та персоналізований підхід до професійного розвитку НПП ЗВО.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Порівняльно-історичний аналіз динаміки професійного розвитку науково-педагогічних працівників показав, що корпоративна освіта в системі ЗВО постає як стратегічний інструмент професійного розвитку, мотивації та адаптації викладачів до динамічних змін в освітньому середовищі, трансформуючи традиційні підходи до підвищення кваліфікації з формально-регламентованих процедур у практикоорієнтований, гнучкий і ціннісно зорієнтований процес неперервного розвитку. Професійний розвиток науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти в умовах корпоративної освіти організовується з урахуванням сучасних тенденцій: цифрова трансформація й технологічна інтеграція, міжнародна й міждисциплінарна взаємодія на зовнішньокорпоративному й внутрішньокорпоративному рівнях, персоналізація освітніх траєкторій, формування культури наукової етики й академічної доброчесності.

Узагальнюючи результати дослідження, можна стверджувати, що врахування окреслених тенденцій трансформує професійний розвиток науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти в умовах

корпоративної освіти у цілісну інноваційну систему. Така система забезпечує стійке, конкурентоспроможне, ціннісно орієнтоване вдосконалення викладачів упродовж усього професійного життя, водночас підвищуючи стратегічний потенціал університетів у контексті їх інтеграції до європейського освітнього простору.

У перспективі подальших досліджень передбачається розроблення критеріїв та інструментарію для оцінювання ефективності корпоративного навчання, що дозволить кількісно та якісно виміряти вплив виявлених тенденцій на рівень професійної компетентності науково-педагогічних працівників, результативність освітньої діяльності закладів вищої освіти.

### Список використаних джерел

- Аніщенко, О.В. (2023). Професійний розвиток викладачів закладів вищої освіти в умовах неформальної та інформальної освіти: інноваційні практики. *Педагогічна освіта: теорія і практика*, 35, 151–160. <https://doi.org/10.32626/2309-9763.2023-35-151-160>
- Баніт, О.В. (2023). Корпоративна освіта і навчання науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти: теоретико-методологічний аспект. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*, 24(2), 36–46. [https://doi.org/10.35387/od.2\(24\).2023.36-46](https://doi.org/10.35387/od.2(24).2023.36-46)
- Баніт, О.В. (2024a). Корпоративна освіта і навчання у педагогічних закладах вищої освіти. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*, 26(2), 25–34. [https://doi.org/10.35387/od.2\(26\).2024.25-34](https://doi.org/10.35387/od.2(26).2024.25-34)
- Дівінська, Н., Дяченко, Н., Жабенко, О., Регейло, І., Скиба, Ю., Чорнойван, Г., & Ярошенко, О. (2018). *Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки: аналітичні матеріали*. Ч. 2. Інститут вищої освіти НАПН України. <https://surl.luhwbhataa>
- МОН України. (2024, жовтень 16). Про затвердження професійного стандарту «Викладач закладу вищої освіти»: наказ №1466. <https://mon.gov.ua/npa/pro-zatverdzhennia-profesiinoho-standartu-vykladach-zakladu-vyshchoi-osvity1466>
- Петренко, Л.М., & Султанова, Л.Ю. та ін. (2021). *Професійний розвиток педагогічних і науково-педагогічних працівників в умовах відкритої освіти: освітні практики. Методичні рекомендації*. Луцьк: Волиньполіграф. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/725123/>
- Романова, Г. (2022). Корпоративний університет у системі професійного розвитку науково-педагогічних працівників. *Професійна педагогіка*, 1(24), 111–118. <https://doi.org/10.32835/2707-3092.2022.24.111-118>
- Цибульська, С. (2024). Проблема професійного розвитку педагогів в умовах освітніх змін: історико-педагогічний контекст. *Вісник науки та освіти*, 10(28), 1291–1306. [https://doi.org/10.52058/2786-6165-2024-10\(28\)-1291-1306](https://doi.org/10.52058/2786-6165-2024-10(28)-1291-1306)

- European University Association. (2025). *Staff development in learning and teaching at European universities: Results from the STAFF-DEV survey*. <https://eua.eu/>
- Fedyna-Darmokhval, V. (2024). Pedagogical problem of professional development of a teacher of a higher educational institution in the war conditions. In X. Liu (Ed.), *Innovation and evolution in higher education*. *Intech Open*. <https://doi.org/10.5772/intechopen.1005020>
- Gast, I., Schildkamp, K., & van der Veen, J.T. (2017). Team-based professional development interventions in higher education: A systematic review. *Review of Educational Research*, 87(4), 736–767. <https://doi.org/10.3102/0034654317704306>
- Ioannou, N. (2024). Exploring trends and challenges in professional development of adult educators across European member states: Insights and recommendations for improvements. *Social Education Research*, 5(2), 258–272. <https://doi.org/10.37256/ser.5220244450>
- Lim, S.H., Lim, L., Lye, C.Y., & Lim, W. Y.R. (2025). Personalized professional development in teaching and learning in higher education. *Trends in Higher Education*, 4(2), 16. <https://doi.org/10.3390/higheredu4020016>
- Lukianova, L., & Bera, R. (2025). Rozwój zawodowy i osobisty nauczycieli akademickich w perspektywie działania pedagogicznego: kontekst polsko-ukraiński. *Естетика і етика педагогічної дії*. 32, 30–48. <https://doi.org/10.33989/2226-4051.2025.32.347810>
- Potapchuk O. (2023). Current trends in the development of pedagogical systems of Ukraine in the conditions of digitalization of society. *Journal of Education, Health and Sport*, 13(1), 300–309. <http://dx.doi.org/10.12775/JEHS.2023.13.01.045>
- Sokolova, E. (2021). Management of professional development of scientific and pedagogical workers in the system of higher education. *Modern Economics*, 25, 137–141. [https://doi.org/10.31521/modecon.V25\(2021\)-21](https://doi.org/10.31521/modecon.V25(2021)-21)

### References (translated and transliterated)

- Anishchenko, O.V. (2023). Profesiyni rozvytok vykladachiv zakladiv vyshchoi osvity v umovakh neformalnoi ta informalnoi osvity: innovatsiini praktyky [Professional development of higher education faculty in the context of non-formal and informal learning: innovative practices]. *Pedahohichna osvita: teoriia i praktyka*, 35, 151–160. <https://doi.org/10.32626/2309-9763.2023-35-151-160> [in Ukrainian].
- Banit, O.V. (2023). Korporatyvna osvita i navchannia naukovopedahohichnykh pratsivnykiv zakladiv vyshchoi osvity: teoretyko-metodolohichni aspekt [Corporate education and training of academic staff in higher education institutions: theoretical and methodological aspect]. *Osvita doruslykh: teoriia, dosvid, perspektyvy*, 24(2), 36–46. [https://doi.org/10.35387/od.2\(24\).2023.36-46](https://doi.org/10.35387/od.2(24).2023.36-46) [in Ukrainian].
- Banit, O.V. (2024a). Korporatyvna osvita i navchannia u pedahohichnykh zakladakh vyshchoi osvity [Corporate education and training in pedagogical higher

- education institutions]. *Osvita doroslykh: teoriia, dosvid, perspektyvy*, 26(2), 25–34. [https://doi.org/10.35387/od.2\(26\).2024.25-34](https://doi.org/10.35387/od.2(26).2024.25-34) [in Ukrainian].
- Divinska, N., Dyachenko, N., Zhabenko, O., Reheilo, I., Skyba, Yu., Chornoivan, H., & Yaroshenko, O. (2018). *Teoretychni osnovy i tekhnolohiia profesiinoho rozvytku naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv universytetiv v umovakh intehratsii vyshchoi osvity i nauky: analitychni materialy*. Ch. 2 [Theoretical foundations and technology of professional development of university academic staff in the context of integration of higher education and science: analytical materials. Part 2]. Instytut vyshchoi osvity NAPN Ukrainy. <https://surl.lj/wbhtaa> [in Ukrainian].
- MON Ukrainy. (2024, zhovten 16). Pro zatverdzhennia profesiinoho standartu «Vykladach zakladu vyshchoi osvity» [On the approval of the professional standard «University Teacher»]: nakaz №1466. <https://mon.gov.ua/npa/prozatverdzhennia-profesiinoho-standartu-vykladach-zakladu-vyshchoi-osvity1466> [in Ukrainian].
- Petrenko, L.M., & Sultanova, L.Yu., et al. (2021). *Profesiyni rozvytok pedahohichnykh i naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv v umovakh vidkrytoi osvity: osvitni praktyky. Metodychni rekomendatsii* [Professional development of pedagogical and academic staff in the context of open education: educational practices. Methodical recommendations]. Lutsk: Volynpolihraf. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/725123> [in Ukrainian].
- Romanova, H. (2022). Korporatyvnyi universytet u systemi profesiinoho rozvytku naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv [Corporate university in the system of professional development of scientific and pedagogical employees]. *Profesijna Pedagogika*, 1(24), 111–118. <https://doi.org/10.32835/2707-3092.2022.24.111-118> [in Ukrainian].
- Tsybul'ska, S. (2024). Problema profesiinoho rozvytku pedahohiv v umovakh osvitnikh zmin: istoryko-pedahohichni kontekst [The problem of professional development of teachers under educational changes: historical and pedagogical context]. *Visnyk nauky ta osvity*, 10(28), 1291–1306. [https://doi.org/10.52058/2786-6165-2024-10\(28\)-1291-1306](https://doi.org/10.52058/2786-6165-2024-10(28)-1291-1306) [in Ukrainian].

Отримано / Received: 10.06.2025.  
Прорецензовано / Revised: 23.07.2025.  
Схвалено до друку / Accepted: 28.08.2025.  
Опубліковано / Published: 31.12.2025.

#### АВТОРСЬКІ ДЕКЛАРАЦІЇ

##### **Етична політика**

Автор(и) підтверджує(ють), що під час підготовки та подання статті було дотримано положень Етичної політики журналу, а також загальноприйнятих принципів академічної доброчесності відповідно до рекомендацій COPE (Committee on Publication Ethics).

##### **Політика конфлікту інтересів**

Автор(и) заявляє(ють), що не має(ють) жодного фактичного чи потенційного конфлікту інтересів, який міг би вплинути на результати, інтерпретацію або виклад матеріалів дослідження.