

КЕЙС-ТЕХНОЛОГІЯ У ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

Анотація. У статті авторкою уточнено поняття «кейс-технології у процесі формування управлінської культури викладачів фахових коледжів» як сукупність інтерактивних методів для професійного розвитку педагогів, що передбачає використання практичних ситуаційних завдань (кейсів) для аналізу, моделювання та вирішення реальних управлінських проблем у педагогічній діяльності. Виокремлено принципи реалізації кейс-технології у процесі формування управлінської культури викладачів фахових коледжів: професійної спрямованості, контекстності, інтегративності, суб'єктності, діалогічності, рефлексивності, варіативності, саморегуляційності, ресурсної орієнтованості. Доведено, що успішне впровадження кейс-технології у процесі професійного розвитку викладачів фахових коледжів вимагає чіткої поетапної організації освітньої взаємодії, що забезпечує поступове формування управлінських компетентностей і культури. Виокремлено п'ять основних етапів кейс-технології у процесі формування управлінської культури викладачів фахових коледжів: діагностично-мотиваційний, конструктивно-проектувальний, аналітико-проблемний, рефлексивно-оцінювальний та прогностично-корекційний. Запропоновано тренінгову програму «Кейс-технологія як засіб формування управлінської культури викладачів фахових коледжів» як приклад реалізації етапів кейс-технології.

Ключові слова: кейс-технологія, управлінська культура, викладач, фаховий коледж, принципи, професійний розвиток, тренінг



Abstract. In the article, the author clarifies the concept of «case technology in the process of forming the managerial culture of teachers of professional colleges» as a set of interactive methods for the professional development of teachers, which involves the use of practical situational tasks (cases) for analysis, modeling and solving real managerial problems in pedagogical activity. The principles of implementing case technology in the process of forming the managerial culture of teachers of professional colleges are highlighted: professional orientation, contextuality, integrativity, subjectivity, dialogicity, reflexivity, variability, self-regulation, resource orientation. It is proved that the successful implementation of case technology in the process of professional development of teachers of professional colleges requires a clear phased organization of educational interaction, which ensures the gradual formation of managerial competencies and culture. Five main stages of case technology in the process of forming the managerial culture of teachers of professional colleges are identified: diagnostic and motivational, constructive and design, analytical and problem-solving, reflective and evaluative and prognostic and corrective. The training program «Case technology as a means of forming the managerial culture of teachers of professional colleges» is proposed as an example of the implementation of the stages of case technology.

Key words: case technology, managerial culture, teacher, professional college, principles, professional development, training

У сучасних умовах трансформації системи фахової передвищої освіти України особливої ваги набуває проблема підвищення професійної компетентності викладачів, зокрема в частині розвитку управлінської культури. Управлінська культура викладача фахового коледжу є комплексним феноменом, який охоплює не лише знання організаційно-управлінських процесів, а й уміння приймати обґрунтовані рішення, діяти в нестандартних ситуаціях, взаємодіяти з



колегами, студентами, адміністрацією та зовнішніми партнерами в межах професійної діяльності.

Одним із ефективних інструментів формування такої культури є кейс-технологія, що базується на аналізі реальних або змодельованих ситуацій, потребує залучення суб'єктивного досвіду учасників та стимулює розвиток критичного мислення, рефлексії й практичної управлінської компетентності. Науково обґрунтоване впровадження кейс-методу у систему підвищення кваліфікації або професійного становлення викладачів фахових коледжів дозволяє не лише підвищити якість педагогічного процесу, а й адаптувати освітнє середовище до вимог сучасного управління в освіті.

Попри зростаючий інтерес до проблем управлінської культури в освіті, питання ефективності застосування кейс-технологій саме у контексті підготовки викладачів фахових коледжів залишається недостатньо розробленим у педагогічній науці. Це зумовлює потребу в подальших дослідженнях і обґрунтовує актуальність обраної нами теми.

Мета статті: визначити принципи та етапи реалізації кейс-технології у процесі формування управлінської культури викладачів фахових коледжів.

Проблематику застосування кейс-методу досліджували такі вчені, як О. Гречановська, К. Зубар, Л. Каніщенко, С. Ковальова, Н. Кононец, Т. Манглієва, Т. Пащенко, Я. Сікора, П. Шеремета, В. Ягоднікова та інші дослідники, які однозначно переконують у ефективності цього методу в освітньому процесі підготовки фахівців різних спеціальностей та галузей знань.

Як зазначають О. Гречановська та Т. Манглієва, «суть даного методу полягає у використанні конкретних випадків, так званих «кейсом» для спільного аналізу, обговорення або вироблення рішень студентами з певного розділу навчання дисципліни, а також вдало поєднує навчальну, аналітичну і виховну діяльність, що безумовно є діяльним і ефективним в реалізації сучасних завдань системи освіти. Метод кейсів (англ. Case method, кейс-метод, метод конкретних



ситуацій, метод ситуаційного аналізу) – це техніка навчання, що використовує опис реальних економічних, соціальних і бізнес-ситуацій. Ті, що навчаються повинні досліджувати ситуацію, розібратися в суті проблем, запропонувати можливі рішення і вибрати найкраще з них. Мета кейс-методу – поставити студентів у таку ситуацію, коли їм необхідно буде прийняти рішення, тому кейси ґрунтуються на реальному фактичному матеріалі або ж наближено» (Гречановська, Манглієва, 2017).

Метод кейсів (case-study), або метод конкретних ситуацій, зазначає Н. Кононец, є ефективним інструментом ресурсно-орієнтованого навчання, оскільки він сприяє розвитку практичних навичок, критичного мислення та вміння вирішувати проблеми в реальних умовах. За допомогою case-study студенти аналізують конкретні ситуації, що імітують реальні проблеми, з якими вони можуть зіткнутися в майбутній професійній діяльності, та розробляють шляхи їх вирішення (Кононец, 2014).

Також дослідниці виокремлюють основні елементи кейсу (рис. 1):

- Анатомія кейсу
- Середовище: де відбуваються події в кейсі.
- Тема: про що йде мова у кейсі.
- Питання: які піднімаються питання у кейсі.
- Дані: яка інформація подається у кейсі.
- Розв'язок кейсу: який вимагається стиль мислення (дедуктивний – застосування теорії, індуктивний – створення теорії, конвергентний -аналітичний, дивергентний – творчий).
- Аналіз кейсу: результат, який необхідно досягнути (закритий кейс єдина відповідь, відкритий – кілька можливих відповідей).
- Час, необхідний для обговорення (мало часу, багато часу).



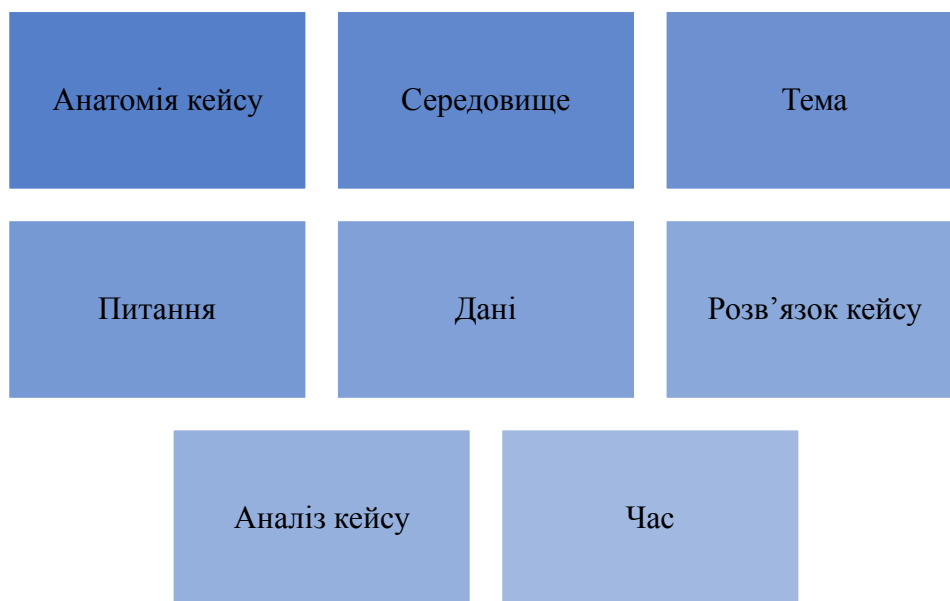


Рис. 1. Основні елементи кейсу (за О. Гречановською та Т. Манглієвою)

Навчальними завданнями кейс-методу, підкреслює В. Ягоднікова, є:

- використання теоретичного матеріалу для аналізу практичних проблем;
- формування вмінь й удосконалення навичок оцінювання ситуації, вибір та пошук основної інформації;
- вироблення вмінь формувати питання і запити, розробляти багатоваріантні підходи до реалізації плану дії;
- формування вмінь самостійно приймати рішення в умовах невизначеності;
- прогнозування способів розвитку ситуацій тощо (Ягоднікова, 2008).

Також учені скоригували схему роботи над кейсом-ситуацією:

- аналіз – пошук причин появи симптомів;
- виявлення справжньої причини;
- пошук варіантів рішення;
- вибір оптимального рішення;
- реалізація;



– контроль (Гречановська, Манглієва, 2017).

Т. Пащенко у своїх дослідженнях проблематики застосування кейс-методу у викладанні спеціальних дисциплін наголошує на таких компонентах застосування кейс-методу як особистісно-розвивальної педагогічної технології: цільовий компонент, що відображає мету (загальну і конкретну), включає мисленнєве передбачення кінцевого результату процесу навчання; розвиток учня як суб'єкта навчальної діяльності, створення належних умов для активного оволодіння знаннями та реалізації творчого потенціалу; мотиваційний компонент висвітлює наявність в учня глибокої внутрішньої мотивації та мотивації до спільної діяльності; змістовий компонент охоплює зміст навчального матеріалу, відображений у різноманітних кейсах, розподілених за тематикою занять; самостійний пошук та оволодіння знаннями; операційно-діяльнісний компонент визначається формами й методами навчання (інтерактивні методи «мікрофон», «мозковий штурм», дискусія, рольова гра, «акваріум» тощо), розвитком учнів; діяльністю викладача щодо управління навчально-виховним процесом, тобто власне технологічним процесом; включає алгоритм і доцільні способи розв'язання конкретних ситуацій у практичній діяльності; контрольно-регуляційний компонент пов'язується з досягнутими результатами у процесі навчання, що є важливим стимулом навчатися; контроль викладача за обсягом матеріалу, що вивчається, ходом навчання є опосередкованим; присутній постійний зворотний зв'язок з учнями; викладач є організатором, консультантом; рефлексивний компонент – оцінка викладача формується на основі врахування активності кожного учня, докладених ним зусиль, способу спілкування, вміння співпрацювати (Пащенко, 2015).

Водночас, із великої кількості праць науковців, присвяченій вище згаданій тематиці, бракує досліджень із застосування кейс-технології у процесі формування управлінської культури викладачів фахових коледжів.



Студіювання та аналітичне осмислення праць науковців слугує підставою до висновку, що кейс-технологія виступає ефективним педагогічним інструментом, що забезпечує активізацію когнітивної та практичної діяльності викладачів у процесі формування управлінської культури. Вона ґрунтується на аналізі конкретних управлінських ситуацій, які максимально наближені до реальних викликів у професійному середовищі, що дозволяє інтегрувати теоретичні знання із практичними навичками прийняття управлінських рішень.

У контексті підготовки та професійного розвитку викладачів фахових коледжів кейс-технологія сприяє формуванню таких складових управлінської культури, як стратегічне мислення, комунікативна компетентність, рефлексивність, готовність до вирішення конфліктів, прийняття відповідальності за освітньо-організаційні процеси. Вона створює умови для колегіального обговорення, розвитку критичного аналізу та відпрацювання моделей поведінки в умовах невизначеності.

Особливої ваги кейс-технологія набуває в аспекті підвищення суб'єктності викладача як управлінця, насамперед, управлінця освітнім процесом: у процесі роботи над кейсом він виступає не пасивним спостерігачем, а активним учасником управлінського процесу, що приймає рішення, оцінює їх наслідки та формує власні управлінські підходи для підвищення якості освітнього процесу. Таким чином, кейс-метод не лише транслює знання, а й забезпечує розвиток управлінської культури як інтегративної якості сучасного викладача фахового коледжу.

У нашому дослідженні поняття *«кейс-технологія у процесі формування управлінської культури викладачів фахових коледжів»* потрактовуємо як сукупність інтерактивних методів для професійного розвитку педагогів, що передбачає використання практичних ситуаційних завдань (кейсів) для аналізу, моделювання та вирішення реальних управлінських проблем у педагогічній діяльності. Цей підхід сприяє розвитку критичного мислення, прийняття



обґрунтованих рішень, комунікативних навичок та адаптивності викладачів до динамічних умов освітнього середовища, формуючи їхню здатність ефективно управляти освітнім процесом та взаємодіяти з усіма учасниками освітньої екосистеми.

Підкреслимо, що екосистему навчання науковці «зазвичай описують як складну (комплексну) спільноту та середовище, де той, хто навчається взаємодіє у змішаному середовищі, де час, місце та простір постійно змінюються. Компоненти такої екосистеми включають дизайнера, учня та технологію. Індивіди – це живі організми, фізичне середовище – це розташування, простір, ІТ-структура та ІТ-системи, а відносини між людьми характеризуються як культура, делегування, зворотній зв'язок і прогрес індивідів у навчальному середовищі» (Васильєва, Дерев'янка, Лукаш, Матющенко, 2022, с. 207).

Виокремимо принципи реалізації кейс-технології у процесі формування управлінської культури викладачів фахових коледжів (рис. 2): *професійної спрямованості, контекстності, інтегративності, суб'єктності, діалогічності, рефлексивності, варіативності, саморегуляційності, ресурсної орієнтованості.*

Принцип професійної спрямованості. Реалізація кейс-технології має бути безпосередньо пов'язана зі специфікою професійної діяльності викладача фахового коледжу. Зміст кейсів повинен відображати реальні управлінські ситуації в освітньому середовищі, орієнтуватися на вирішення актуальних завдань організації освітнього процесу, управління колективом, взаємодії зі здобувачами освіти.

Принцип контекстності. Передбачає розгляд управлінських кейсів у конкретному соціокультурному, нормативно-правовому та організаційному контексті. Це дозволяє викладачеві розуміти значення зовнішніх і внутрішніх чинників, що впливають на прийняття управлінських рішень у межах фахового коледжу.





Рис. 2. Принципи реалізації кейс-технології у процесі формування управлінської культури викладачів фахових коледжів

Принцип інтегративності. Кейс-технологія повинна забезпечувати поєднання знань із педагогіки, психології, управління, права, комунікації тощо, сприяючи формуванню цілісної управлінської культури як інтегративного утворення.

Принцип суб'єктності. У процесі аналізу кейсів викладач виступає активним учасником, суб'єктом пізнавальної та управлінської діяльності. Це сприяє розвитку усвідомленої позиції, здатності до самооцінки, відповідальності та самостійного прийняття рішень.

Принцип діалогічності. Ефективна реалізація кейсів потребує організації освітнього діалогу – обміну думками, поглядами, оцінками між учасниками. Діалог виступає не лише формою взаємодії, а й інструментом формування



управлінської толерантності, комунікативної культури та відкритості до альтернативних рішень.

Принцип рефлексивності. Необхідним є стимулювання здатності викладача до самоаналізу, переосмислення власних управлінських дій і моделей поведінки. Рефлексія забезпечує глибше усвідомлення управлінських проблем, ефективніших стратегій їх вирішення.

Принцип варіативності. Передбачає використання кейсів різних типів (ситуаційні, аналітичні, проблемні, рольові тощо) та методів опрацювання (індивідуальних, групових, інтерактивних). Це дозволяє враховувати особистісні особливості викладачів, різні стилі мислення та управлінські підходи.

Принцип саморегуляційності полягає в орієнтації освітнього процесу на розвиток внутрішніх механізмів самоуправління пізнавальною та професійною діяльністю викладача. У межах кейс-технології це означає створення умов, за яких педагог набуває здатності самотійно аналізувати ситуацію, приймати управлінські рішення, прогнозувати їх наслідки, здійснювати контроль та корекцію власної поведінки.

Реалізація цього принципу передбачає поступовий перехід від зовнішньої регуляції навчального процесу (через інструкції викладача, алгоритми дій тощо) до внутрішньої – коли учасник самотійно визначає цілі, обирає засоби їх досягнення, оцінює ефективність своїх управлінських дій. Такий підхід формує відповідальність, самотійність, ініціативність і критичне мислення – ключові риси управлінської культури. У практичному аспекті це досягається через використання відкритих кейсів із невизначеними рішеннями, стимулювання до пошуку альтернатив, самотійне обґрунтування позиції, ведення рефлексивних щоденників, обговорення управлінських дій з позиції самоспостереження.

Принцип ресурсної орієнтованості полягає в акцентуванні уваги на виявленні, активізації та розвитку внутрішніх і зовнішніх ресурсів викладача у процесі аналізу та розв'язання кейсів. У контексті формування управлінської



культури цей принцип означає, що навчальний процес не лише виявляє недоліки управлінської діяльності, а й підкреслює наявні сильні сторони педагога, його потенціал для професійного зростання.

Внутрішні ресурси включають особистісні якості (відповідальність, стресостійкість, емпатію), професійні знання, управлінський досвід, здатність до самоорганізації та рефлексії. Зовнішні ресурси охоплюють підтримку колег, організаційну структуру навчального закладу, нормативно-правову базу, інституційні й методичні інструменти.

Реалізація принципу ресурсної орієнтованості в кейс-технології передбачає:

- формулювання завдань із фокусом на пошук позитивних моделей управлінської поведінки;
- аналіз прикладів, що демонструють ефективне використання ресурсів у складних управлінських ситуаціях;
- залучення викладачів до рефлексії щодо власних ресурсів, їх застосування та розвитку;
- створення ситуацій успіху, що посилюють внутрішню мотивацію до управлінської діяльності.

Завдяки цьому принципу кейс-технологія не лише формує управлінські навички, а й сприяє розвитку самоповаги, впевненості в собі, суб'єктної позиції в управлінні освітнім процесом.

Успішне впровадження кейс-технології у процесі професійного розвитку викладачів фахових коледжів вимагає чіткої поетапної організації освітньої взаємодії, що забезпечує поступове формування управлінських компетентностей і культури. Виокремлюємо п'ять основних етапів: *діагностично-мотиваційний, конструктивно-проєктувальний, аналітико-проблемний, рефлексивно-оцінювальний та прогностично-корекційний* (рис. 3).



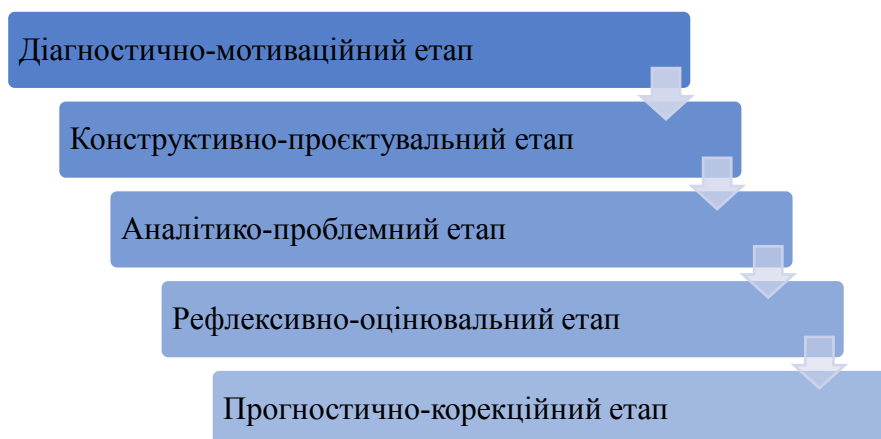


Рис. 3. Етапи реалізації кейс-технології у процесі формування управлінської культури викладачів фахових коледжів

1. Діагностично-мотиваційний етап. На цьому етапі визначається рівень сформованості управлінської культури у викладачів, їхні потреби, інтереси, ціннісні орієнтації та внутрішня мотивація до управлінської діяльності. Педагоги ознайомлюються з сутністю кейс-методу, його значенням у контексті професійного зростання. Важливим компонентом є створення психологічно комфортного середовища для відкритого обговорення управлінських ситуацій.

2. Конструктивно-проектувальний етап передбачає підбір та створення кейсів, що відповідають професійно-управлінському контексту діяльності викладачів фахових коледжів. Здійснюється структуроване проектування кейсів із урахуванням принципів контекстності, ресурсної орієнтованості, інтегративності. Педагоги залучаються до обговорення ключових понять управлінської культури, а також до розроблення критеріїв ефективних управлінських рішень.

3. Аналітико-проблемний етап – це основний етап опрацювання кейсів, у якому відбувається аналіз управлінських ситуацій, виявлення проблем, аргументація альтернативних рішень, порівняння з власним досвідом та оцінка їхніх наслідків. Педагоги працюють у малих групах, ведуть діалог, розвивають



критичне та стратегічне мислення. Особлива увага приділяється морально-етичним аспектам управлінських дій.

4. Рефлексивно-оцінювальний етап. Після аналізу кейсу відбувається осмислення індивідуального внеску в процес розв'язання ситуації, самооцінка управлінської поведінки, зіставлення очікуваних та реальних результатів. Організовується групове обговорення досвіду, викладачі формулюють висновки, ідентифікують власні управлінські стилі та зони розвитку.

5. Прогностично-корекційний етап. Завершальний етап полягає в екстраполяції здобутих управлінських навичок на реальні професійні ситуації. Педагоги розробляють індивідуальні траєкторії професійного вдосконалення, визначають перспективи застосування кейсів у власній викладацькій практиці. Передбачено проведення повторної діагностики для фіксації динаміки зростання управлінської культури у викладачів фахових коледжів.

На наше глибоке переконання, такий поетапний підхід дозволяє не лише засвоїти зміст управлінських понять, а й сформувати реальні вміння ефективно діяти в освітньо-управлінському середовищі.

Послугуючись працями науковців, які присвячені ролі тренінгів в освітньому процесі (Н. Данілович, С. Левчук, В. Зливков, Н. Кононец, С. Лукомська, М. Негода, Н. Несторук, І. Хронюк, Т. Ярова та ін.), ми дійшли висновку, що одним із дієвих способів реалізувати кейс-технологію для формування управлінської культури викладачів фахових коледжів є розробка та проведення низки тренінгів для педагогів. Ми переконані, що такий методичний інструмент, спрямований на розвиток управлінських якостей, як кейс-технологія, у поєднанні з тренінговими формами навчання уможливить досягти високого рівня практико-орієнтованого засвоєння управлінських компетентностей.

Тренінг у контексті кейс-технології виконує роль активізувального механізму, що забезпечує занурення педагогів у змодельовані управлінські



ситуації, стимулює рефлексивну діяльність, сприяє формуванню навичок прийняття рішень в умовах невизначеності та конфліктності. Крім того, тренінгова взаємодія дозволяє створити безпечне навчальне середовище, у якому викладачі можуть апробувати різні моделі управлінської поведінки без ризику реальних негативних наслідків.

Системне застосування тренінгів у процесі реалізації кейс-технології забезпечує багатовимірний розвиток управлінської культури викладача. Йдеться не лише про вдосконалення інструментальних навичок (аналіз проблеми, стратегічне планування, делегування повноважень тощо), а й про формування ціннісних орієнтацій, культури лідерства, готовності до інновацій і саморефлексії.

Таким чином, тренінги виступають не лише методом підвищення кваліфікації, а й ключовим чинником у формуванні управлінської культури, що зумовлює їхню доцільність і ефективність у реалізації кейс-технологій у системі підготовки викладацьких кадрів фахової передвищої освіти.

У своєму дослідженні вважаємо за доцільне навести приклад тренінгової програми з реалізації кейс-технології для формування управлінської культури викладачів фахових коледжів. Програма побудована відповідно до п'яти етапів, які ми щойно описали:

Тренінгова програма «Кейс-технологія як засіб формування управлінської культури викладачів фахових коледжів» має на меті сприяти формуванню управлінської культури викладачів фахових коледжів через активне використання кейс-технології.

Цільова аудиторія: викладачі фахових коледжів, методисти, молоді керівники структурних підрозділів ЗФПО. Вказана тривалість етапів є орієнтовною і може бути змінена за потреби.

1. Діагностично-мотиваційний етап (1 день, 3 год)



Мета: визначити рівень управлінської культури учасників і мотивацію до управлінської діяльності.

Зміст етапу:

- Вступна лекція-дискусія: *«Що таке управлінська культура викладача?»*
- Інтерактивна вправа «Портрет управлінця»: самооцінка компетенцій.
- Діагностичне анкетування.
- Мотиваційна гра: *«Управлінець у дії»*.

2. Конструктивно-проектувальний (1 день, 3 год)

Мета: ознайомити викладачів коледжу з методикою побудови кейсів, сформувати розуміння структури та принципів.

Зміст:

- Мінілекція: *«Принципи кейс-технології: як побудувати навчальну ситуацію?»*
- Аналіз прикладів кейсів.
- Воркшоп: створення коротких кейсів із реального досвіду учасників.
- Групова робота: складання картки кейсу (ситуація, проблеми, учасники, альтернативи, цілі)

3. Аналітико-проблемний (2 дні, 6 год)

Мета: опрацювати кейси через аналіз, обговорення, прийняття рішень.

Зміст:

- Робота з кейсами: день 1: «Конфлікт у педагогічному колективі», «Управління змінами в освітньому середовищі»; день 2: «Мотивація студентів і академічна доброчесність», «Етичне лідерство у викладанні».

Методи роботи: групова дискусія, «рольова гра», SWOT-аналіз управлінських рішень тощо.



- Розробка управлінських стратегій.

4. Рефлексивно-оцінювальний (0,5 дня, 2 год)

Мета: осмислити досвід участі в тренінгу, оцінити власний управлінський розвиток.

Зміст:

- Інтерактив: «Що я відкрив у собі як управлінець?»
- Індивідуальна вправа: рефлексивна карта розвитку.
- Обговорення результатів: «Мій стиль управління — який він?»
- Збір зворотного зв'язку.

5. Прогностично-корекційний (1 день, онлайн, 2 год через 2 тижні)

Мета: Супровід у впровадженні кейс-методу у практику, закріплення навичок.

Зміст:

- Онлайн-заняття: презентація результатів самостійного впровадження кейсів у своїй діяльності.
- Обговорення труднощів, підтримка, рекомендації.
- Індивідуальне планування подальшого розвитку управлінської культури.

Результати участі викладачів коледжу від проходження тренінгової програми: освоєння принципів кейс-методу; розвиток здатності до аналізу управлінських ситуацій; підвищений рівень рефлексії та саморегуляції; зростання управлінської культури як професійної якості.

У підсумку зазначимо, що тренінгова програма «Кейс-технологія як засіб формування управлінської культури викладачів фахових коледжів» є ефективною формою підвищення професійної майстерності педагогічних працівників у сфері освітнього менеджменту. Структурованість програми за етапами — від мотиваційно-діагностичного до прогностично-корекційного — забезпечує послідовний розвиток ключових компонентів управлінської



культури: рефлексивності, суб'єктності, комунікативної компетентності, здатності до стратегічного мислення й прийняття рішень.

Застосування кейс-технології сприяє перенесенню акцентів із репродуктивного засвоєння знань на дослідницько-аналітичну діяльність викладача, активізує його внутрішні ресурси, стимулює розвиток професійної ідентичності як управлінця. Програма передбачає залучення учасників до обговорення реальних педагогічно-управлінських ситуацій, що максимально наближує освітній процес до практики функціонування фахових коледжів.

Реалізація програми має не лише навчальний, а й трансформаційний потенціал, оскільки дозволяє учасникам переглянути власні управлінські підходи, виявити індивідуальні стилі управління, скоригувати професійну поведінку відповідно до сучасних вимог освітньої галузі. Це, у свою чергу, створює підґрунтя для системного впровадження кейс-методу як дієвого інструменту розвитку управлінської культури в закладах фахової передвищої освіти.

Висновки. Таким чином, поняття «кейс-технології у процесі формування управлінської культури викладачів фахових коледжів» доцільно розглядати як сукупність інтерактивних методів для професійного розвитку педагогів, що передбачає використання практичних ситуаційних завдань (кейсів) для аналізу, моделювання та вирішення реальних управлінських проблем у педагогічній діяльності. Виокремлені принципи реалізації кейс-технології у процесі формування управлінської культури викладачів фахових коледжів (професійної спрямованості, контекстності, інтегративності, суб'єктності, діалогічності, рефлексивності, варіативності, саморегуляційності, ресурсної орієнтованості) сприяють успішному впровадженню кейс-технології у процесі професійного розвитку викладачів фахових коледжів, як і чітка поетапна організації освітньої взаємодії. Виокремлено п'ять основних етапів кейс-технології у процесі формування управлінської культури викладачів фахових коледжів:



діагностично-мотиваційний, конструктивно-проектувальний, аналітико-проблемний, рефлексивно-оцінювальний та прогностично-корекційний. Запропоновано тренінгову програму «Кейс-технологія як засіб формування управлінської культури викладачів фахових коледжів» як приклад реалізації етапів кейс-технології.

У контексті актуалізації проблеми формування управлінської культури викладачів фахових коледжів кейс-технологія постає як ефективний педагогічний інструмент, що поєднує теоретичну обґрунтованість з практико-орієнтованим підходом. Разом із тим, подальші наукові пошуки у цьому напрямі залишаються надзвичайно важливими та педагогічно доцільними. Серед перспективних напрямів подальших досліджень варто виокремити такі: розроблення моделей компетентнісно орієнтованих кейсів для різних типів управлінських ситуацій у системі фахової передвищої освіти, з урахуванням специфіки педагогічної діяльності, правових і соціокультурних викликів; дослідження динаміки формування управлінської культури викладачів у процесі багатоетапного впровадження кейс-технології, з акцентом на довгострокові результати (трансфер навичок у реальну практику); психолого-педагогічні умови ефективної реалізації кейс-технології в системі підвищення кваліфікації викладачів: аналіз впливу мотиваційних, емоційно-ціннісних і когнітивних чинників на ефективність кейс-методики; міждисциплінарні дослідження впливу кейс-технологій на розвиток лідерських якостей, культури управлінської комунікації та етичної відповідальності педагогічних працівників; вивчення цифрових форматів кейсів (віртуальні симуляції, інтерактивні платформи) як інструменту модернізації підходів до формування управлінської культури в умовах цифрової трансформації освіти; моніторинг і оцінювання ефективності кейс-технологій у порівнянні з іншими інноваційними методами навчання, що застосовуються в підготовці управлінсько компетентних педагогів.



Таким чином, подальші дослідження мають потенціал як до поглиблення теоретико-методологічного базису проблематики, так і до практичного вдосконалення системи професійного розвитку викладачів фахової передвищої освіти в Україні.

Список використаних джерел

1. Васильєва Т. А., Дерев'янка Ю. М., Лукаш О. А., Матющенко М. М. Освітня екосистема як сучасна модель удосконалення взаємовідносин у системі "освіта" – "ринок праці". *Вісник Сумського державного університету. Серія Економіка*. 2022. № 4. С. 205–212.
2. Гречановська, О. В., Манглієва, Т. Н. Сутність та використання кейс-методу в навчально-виховному процесі вищої школи. *Матеріали XLVI науково-технічної конференції підрозділів ВНТУ*, Вінниця, 22-24 березня 2017 р. URL: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-hum/all-hum-2017/paper/view/2064>
3. Гриньова М., Кононец Н. Саморегуляція у ресурсно-орієнтованій освіті: монографія. Полтава: Видавництво Полтавського національного педагогічного університету імені В. Г. Короленка, 2025. 356 с.
4. Зливков В.Л., Лукомська С.О. Сучасні тренінгові технології розвитку особистості в освіті. Київ. 2022. 184 с.
5. Зубар К.І. Інструктивні матеріали по впровадженню кейс-методу для методичного семінару. *Методична доповідь*. 2006. С. 10.
6. Ковальова С. М. Кейс-метод у системі професійної підготовки майбутніх учителів у Великій Британії : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. К., 2012. 262 с.
7. Кононец Н. В., Кононенко Ж. А., Карнаухова Г. В. Тренінгове заняття авторського курсу «Педагогічна майстерність та цифрова дидактика»: педагогічна майстерність в ефективних стратегіях онлайн-навчання. *Педагогічна майстерність майбутнього вчителя: поступ, становлення, удосконалення і зростання : матеріали Міжнар. наук.-практ. форуму* (м. Полтава, 5 червня 2025



р.) / за ред. проф. М. В. Гриньової. Полтава : ПНПУ імені В. Г. Короленка, 2025. С. 750-753.

8. Кононець Н. Тренінг для майбутніх педагогів та освітніх менеджерів «Цілі сталого розвитку у сучасній освіті». *Сучасні технології формування конкурентоспроможного менеджера: методологія, практика, перспективи : матеріали Всеукраїнського наукового форуму* (м. Полтава, 13-14 березня 2025 р.) / за заг. ред. проф. М.В. Гриньової. Полтава : ПНПУ імені В.Г. Короленка, 2025. С. 17-20.

9. Кононець Н. В. Метод case-study як метод ресурсно-орієнтованого навчання дисциплін комп'ютерного циклу. *Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний ун-т імені Григорія Сковороди». Додаток 5 до Вип.31: Тематичний випуск «Проблеми емпіричних досліджень у психології»*. К. : Гнозис, 2014. С. 233–238.

10. Любарець В. В., Скибун Н. Д., Бірюкова О. В. Сталість освітньої екосистеми: стратегії впровадження цифрових інновацій. *Академічні візії*. 2022. (14). URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/811>

11. Негода М. О., Кононець Н. В. Тренінг як одна з ефективних форм проведення навчальних занять у вищій школі. *Збірник наукових статей магістрів. Навчально-науковий інститут харчових технологій, готельно-ресторанного та туристичного бізнесу*. 2020. С. 237-241.

12. Пащенко Т. Кейс-метод як сучасна технологія навчання спеціальних дисциплін. *Молодь і ринок*. 2015. № 8. С. 94-99.

13. Сікора Я. Б. Кейс-технології при вивченні «Методів оптимізації». *Науково-дослідна робота молодих учених: стан, проблеми, перспективи: матер. II Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф., присв. 95- річчю Херсонського держ. ун-ту*. С. 244-248.

14. Технологія організації та проведення тренінгу : навчально-методичний посібник / Н. В. Данілович, С. С. Левчук, Н. О. Несторук, І. Є



Хронюк, Т. В. Ярова. За загальною редакцією С. С. Левчук. Сквиря Джерело, 2010. 64 с.

15. Федоренко А. Б., Кононец Н. В. Тренінгові технології у системі управління методичними інноваціями у закладі освіти. *Ресурсно-орієнтоване навчання в «3D»: доступність, діалог, динаміка : збірник тез доповідей V Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції* (м. Полтава, 20–21 лютого 2025 року). Полтава : ПНПУ імені В.Г.Короленка, 2025. С. 582-585.

16. Шеремета П. М., Каніщенко Л. Г. Кейс-метод: з досвіду викладання в українській бізнес-школі. За ред. О. І. Сидоренка; 2-ге вид. К.: Центр інновацій та розвитку, 1999. 80с.

17. Ягоднікова В. В. Кейс-метод (Casestudy) як форма інтерактивного навчання майбутніх фахівців. Секція «Педагогічні науки», підсекція № 5. URL: <https://surl.lu/vkizch>

18. Kononets N. Experience in implementing resource-based learning in Agrarian College Of Management And Law Poltava State Agrarian Academy. *Turkish Online Journal of Distance Education-TOJDE* April 2015. ISSN 1302-6488. Volume: 16. Number: 2 Article 12. P.151–163.

19. Kononets N., Ilchenko O., Mokliak V. Future teachers resource-based learning system: experience of higher education institutions in Poltava city, Ukraine. *Turkish Online Journal of Distance Education-TOJDE*. July 2020. Vol. 21 Number 3. P. 199–220.

20. Kononets N., Grynova M., Zhamardiy V., Mamon O., Liulka H. (2020). Problems of Implementation of The System of Resource-Based Learning of Future Teachers of Physical Culture. *International Journal of Applied Exercise Physiology (IJAEP)*. Vol. 9 (12). Pp.50–60.

