



Бабакіна О. Ефективне управління підвищенням кваліфікації викладачів: виклики, стратегії, перспективи. *Освіта. Інноватика. Практика*, 2024. Том 12, № 10. С. 72-76. <https://doi.org/10.31110/2616-650X-vol12i10-010>.

Babakina O. Efektyvne upravlinnia pidvyshchenniam kvalifikatsii vykladachiv: vyklyky, stratehii, perspektyvy [Effective management of professional development of teachers: challenges, strategies, perspective]. *Osvita. Innovatyka. Praktyka – Education. Innovation. Practice*, 2024. Vol. 12, No 10. S. 72-76. <https://doi.org/10.31110/2616-650X-vol12i10-010>.

УДК 37.091:658.312.3

DOI: 10.31110/2616-650X-vol12i10-010

Оксана БАБАКІНА

Комунальний заклад «Харківська гуманітарно-педагогічна академія»

Харківської обласної ради, Україна

<https://orcid.org/0000-0001-6900-6513>

babakinaoksana0910@gmail.com

ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ПІДВИЩЕННЯМ КВАЛІФІКАЦІЇ ВИКЛАДАЧІВ: ВИКЛИКИ, СТРАТЕГІЇ, ПЕРСПЕКТИВИ

Анотація. У статті розглянуто сучасні підходи до управління підвищенням кваліфікації викладачів (педагогічних і науково-педагогічних працівників) у закладах вищої педагогічної освіти. Виокремлено ключові принципи організації та розвитку професійної підготовки викладачів. Провідне місце посідають принципи неперервності, гнучкості, персоналізації та інтеграції сучасних технологій.

Висвітлено основні організаційні моделі підвищення кваліфікації на сучасному етапі розвитку освіти: традиційна, цифрова, гібридна. Надано стислу характеристику окресленим моделям. Висвітлено виклики, що постають перед системою професійного розвитку, та запропоновано стратегічні шляхи їх подолання. До основних викликів віднесено такі: відсутність мотивації у викладачів до підвищення кваліфікації; недостатню технологічну компетентність викладацького складу; обмеженість фінансових ресурсів на професійний розвиток; необхідність швидкої адаптації до цифрових технологій та методик дистанційного навчання.

Запропоновано стратегічні шляхи подолання окреслених викликів: мотиваційні механізми, інституційна підтримка, упровадження менторських програм; фінансування та партнерство. З'ясовано, що в умовах сучасного технічного прогресу процес підвищення кваліфікації викладачів потребує підвищення ролі цифрових технологій, але у єдності із традиційною моделлю, що забезпечить високу результативність професійного зростання фахівців.

Досліджено роль інноваційних освітніх технологій у підвищенні кваліфікації та окреслено перспективи розвитку системи професійного вдосконалення педагогічних і науково-педагогічних працівників.

Результати дослідження можуть бути використані під час планування та організації підвищення кваліфікації викладачів задля ефективного управління професійним зростанням фахівців, для оптимізації процесу управління персоналом у закладі вищої освіти загалом.

Ключові слова: підвищення кваліфікації; управління; викладачі; науково-педагогічні працівники; заклад вищої освіти; модель.

Oksana BABAKINA

Municipal establishment «Kharkiv Humanitarian-Pedagogical Academy»

of the Kharkiv Regional Council, Ukraine

<https://orcid.org/0000-0001-6900-6513>

babakinaoksana0910@gmail.com

EFFECTIVE MANAGEMENT OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS: CHALLENGES, STRATEGIES, PERSPECTIVE

Abstract. The article analyses modern aspects of management of professional development of teachers in higher pedagogical education institutions. The key principles of organisation and development of professional training of teachers are highlighted. The principles of continuity, flexibility, personalisation and integration of modern technologies are of central importance.

The article highlights the main organisational models of professional development at the modern stage of education evolution: traditional, digital, hybrid. A summary of these models is presented. The challenges facing the professional development system are highlighted and strategic ways to overcome them are suggested. The main challenges are as follows: lack of motivation of teachers to improve their skills; insufficient technological competence of the academic teaching staff; limited financial resources for professional development; the need for rapid adaptation to digital technologies and distance learning methods.

The strategic ways to overcome the identified challenges are proposed: motivational mechanisms, institutional support, introduction of mentoring programmes; financing and partnership. It has been found that in the context of modern technological progress, the process of professional development of teachers needs to increase the role of digital technologies, but in conjunction with the traditional model, which will provide high efficiency of professional progress of specialists.

The role of innovative educational technologies in advanced training is studied and prospects for the development of the system of professional development of scientific and pedagogical workers are identified.

The results of the research can be used in the planning and organisation of professional development of teachers for the effective management of professional development of teachers, to optimise the process of personnel management in higher education institutions in general.

Keywords: professional development; management; teachers; academic staff; higher education institution; model.

Постановка проблеми. Підвищення кваліфікації викладачів є важливою складовою безперервного професійного розвитку, що дозволяє забезпечити високу якість освітнього процесу у педагогічних закладах вищої освіти. В умовах швидких змін у технологічному, методологічному та нормативному середовищі ефективно управління цим процесом набуває особливого значення. Необхідність адаптації викладачів до сучасних освітніх реалій вимагає від керівників закладів вищої освіти впровадження новітніх підходів до організації та координації процесу підвищення кваліфікації.

Окрім того, проблема полягає не лише в необхідності професійного розвитку викладачів, але й у створенні ефективної системи управління цим процесом, забезпеченні умов для досягнення результативності у підвищенні кваліфікації. Сучасні виклики, такі як цифровізація освіти, запровадження компетентнісного підходу та безперервно зростаючі вимоги до педагогічної майстерності, вимагають якісних змін у підходах до підвищення кваліфікації. Зважаючи на це, актуальним є дослідження механізмів управління процесом професійного розвитку педагогічних і науково-педагогічних працівників в умовах сьогодення.

Аналіз досліджень і публікацій. Питання підвищення кваліфікації викладачів залишається у рейтингу найбільш актуальних досліджень, адже постійні виклики й вимоги зумовлюють потреби у пошуку щоразу нових, адаптованих, універсальних та спеціальних стратегій досягнення результативності.

Науковці О. Забелін та С. Кубіцький [2] розробили рекомендації щодо вдосконалення системи підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників. О. Яковенко [9] зупинилась на міжнародному аспекті підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників, наголошуючи на особливостях післядипломної освіти у провідних країнах, які можна адаптувати й запровадити на українському підґрунті.

В умовах воєнного стану підвищення кваліфікації викладачів закладів вищої освіти набуває нового значення. Вітчизняна учена О. Лучанінова [4] присвятила свою наукову працю розкриттю трансдисциплінарному підходу до підвищення кваліфікації викладачів не лише в умовах сьогодення, й у повоєнний період. О. Щербина [8] присвятив своє дослідження проблемі організації підвищення кваліфікації викладачів у процесі впровадження змішаного навчання в університеті.

Організацію підвищення кваліфікації викладачів закладу вищої освіти із використанням цифрових технологій вивчали Г. Гусева, О. Ільєнко та О. Резван [5], які дійшли висновку про доцільність застосування дистанційних засобів навчання.

Однак, аналіз наукових праць засвідчив недостатню вивченість проблеми управління підвищенням кваліфікації викладачів закладів вищої освіти відповідно до сучасного рівня розвитку освіти, науки й суспільства.

Мета статті полягає у висвітленні викликів і перспектив ефективного управління підвищенням кваліфікації викладачів, стратегій у вигляді організаційних моделей підвищення кваліфікації.

Методами дослідження є аналіз науково-педагогічних джерел, систематизація отриманих даних, порівняння організаційних моделей підвищення кваліфікації, узагальнення та інтерпретація результатів дослідження.

Виклад основного матеріалу дослідження. Професійний розвиток викладачів є ключовим чинником забезпечення якості освітнього процесу, що безпосередньо впливає на конкурентоспроможність закладів вищої освіти. Сприяння та заохочення до професійного вдосконалення залежить від вчасного та обґрунтованого впливу від керівництва закладу, створення умов для управління та контролю результативності, надання свободи у виборі форм підвищення кваліфікації тощо.

Управління процесом підвищення кваліфікації викладачів здійснюється відповідно до нормативно-правових документів. Так, згідно з Порядком підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників від 21 серпня 2019 року, «підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників закладів освіти і установ забезпечується їх засновниками (або уповноваженими ними органами) та органами управління відповідних закладів освіти у межах повноважень та відповідно до законодавства» [1]. Потрібно розуміти, що управління є складним явищем, що передбачає планування, організацію, підтримку мотивації та контроль відповідно.

Для досягнення високої ефективності управління необхідно дотримуватися принципів, які визначають стратегічні напрямки та забезпечують системність у прийнятті рішень. Серед ключових принципів виокремлюємо такі: неперервності (постійне вдосконалення професійних навичок та компетенцій викладачів), гнучкості (адаптивність до актуальних викликів), персоналізації (індивідуалізація, урахування досвіду, потреб, здібностей та можливостей фахівця), інтеграції сучасних технологій (використання інноваційних цифрових технологій).

Якість та правильність прийняття управлінських рішень, на думку А. Харківської, «у системі діяльності закладу вищої освіти обумовлені низкою чинників, що враховують специфіку освітнього простору, внутрішні та зовнішні зв'язки, цілі, матеріально-технічне й кадрове забезпечення, потреби

всіх учасників освітнього процесу, рівень конкурентоспроможності випускників тощо» [6, с. 552]. Тому управління підвищенням кваліфікації викладачів є одним із обов'язкових завдань закладу вищої освіти.

Водночас потрібно враховувати й такі управлінські завдання: визначення потреб викладача у професійному розвитку; розробку програм підвищення кваліфікації відповідно до сучасних викликів; оцінювання ефективності навчальних програм та їх адаптацію; упровадження інноваційних методик навчання; створення сприятливого середовища для професійного вдосконалення; розвиток культури безперервного навчання серед викладачів.

Науковець В. Луначек влучено зауважив, що «підвищення кваліфікації в умовах воєнного стану потребує суттєвого поліпшення цифрової компетентності вчителя, що потребує створення цільових проєктів за цим напрямом; значну увагу варто приділити поліпшенню мовної компетентності вчителів ... першочергової уваги потребує розв'язання питання, пов'язане з національно-патріотичним вихованням ... центральні органи управління освітою повинні активніше працювати з усіма провайдером надання освітніх послуг у сфері підвищення кваліфікації педагогічних кадрів, що потребує створення певної системи й відходу від штампів минулих років» [3, с. 12-13].

В умовах воєнного стану підвищення кваліфікації викладачів зазнало значних трансформацій, що характеризується такими рисами: частина педагогічних працівників належить до числа переміщених осіб, залишаються за кордоном, в інших регіонах країни; нерівномірне технічного забезпечення викладачів; незадовільний психологічний стан викладачів, зниження мотивації до професійного вдосконалення; невизначеність у планах щодо подальшого професійного зростання та розвитку кар'єри; обмежений доступ до сучасних освітніх цифрових ресурсів і технологічної інфраструктури; труднощі у фінансуванні та інші. Це зумовлює необхідність у генеруванні нових управлінських підходів, створення нової моделі організаційних рішень на рівні окремих закладів освіти, а також на «організаційних рішень як на загальнодержавному та регіональному рівні, так і на рівні кожного окремого навчального закладу» [7, с. 157].

Отже, в умовах сьогодення управління підвищенням кваліфікації викладачів стають вагомим такі виклики: відсутність мотивації у викладачів до підвищення кваліфікації; недостатню технологічну компетентність викладацького складу; обмеженість фінансових ресурсів на професійний розвиток; необхідність швидкої адаптації до цифрових технологій та методик дистанційного навчання.

Науковці О. Забелін та С. Кубіцький під час розробки рекомендацій щодо вдосконалення системи підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників зауважили, що «індивідуалізація навчальних програм та гнучкі форми навчання є ключовими чинниками успіху» [2, с. 46]. Учені зупинились на таких рекомендаціях: індивідуалізація навчальних програм; використання цифрових технологій; запровадження гібридного навчання; менторство та наставництво; стимулювання участі в наукових дослідженнях та проєктах; оцінка ефективності навчальних програм; підвищення мотивації до самовдосконалення; інтеграція міжнародного досвіду [2, с. 47–51]. Уважаємо, що для ефективного управління підвищенням кваліфікації викладачів доцільно враховувати індивідуалізацію програм, застосування цифрових технологій, переваги ментарства й наставництва, а також залучення міжнародного досвіду шляхом участі в наукових і освітніх проєктах всеукраїнського й міжнародного рівнів.

Можемо запропонувати такі стратегічні шляхи подолання цих труднощів:

1. **Мотиваційні механізми** – створення стимулюючого середовища через систему грантів, премій, кар'єрного зростання та соціальних бонусів.
2. **Інституційна підтримка** – створення центрів професійного розвитку, де викладачі зможуть отримати консультації, доступ до ресурсів та участь у навчальних програмах і проєктах.
3. **Упровадження менторських програм** – залучення досвідчених викладачів до наставництва молодих колег із метою підтримки їхнього професійного розвитку.
4. **Фінансування** – розширення джерел фінансування через співпрацю між освітніми й науковими осередкам, грантовими організаціями та міжнародними фондами.
5. **Підвищення цифрової грамотності** – залучення до тренінгів, майстер-класів, вебінарів, круглих столів з освоєння сучасних цифрових технологій.
6. **Налагодження партнерства** – встановлення ефективної співпраці із провідними українськими та міжнародними освітніми й науковими структурами з метою спільної реалізації інноваційних проєктів, обміну досвідом та залучення додаткових ресурсів для підвищення кваліфікації викладачів.

У системі управління підвищенням кваліфікації викладачів важливу роль відіграє злагодженість роботи адміністрації закладу із підрозділами (кафедрами й відділами закладу вищої освіти), освітніми установами в регіоні, провідними центрами післядипломної освіти. Це забезпечить високу управлінську діяльність, комплексне бачення способів удосконалення фахівців нової генерації.

Перспективність ефективного управління підвищенням кваліфікації викладачів полягає у реалізації дієвої організаційної моделі.

1. Традиційна модель передбачає проходження курсів підвищення кваліфікації у спеціалізованих установах. Вона характеризується структурованістю, системністю та наявністю сертифікованих програм.

1. Цифрова модель базується на використанні онлайн-платформ, масових відкритих онлайн-курсів (МООС), вебінарів, коучингу. Вона забезпечує ширший доступ до освітніх ресурсів, можливість навчатися у зручний час та підлаштовувати навчання під індивідуальний темп.

2. Гібридна модель – поєднує очні та дистанційні форми навчання, що забезпечує гнучкість і доступність. Вона є найбільш оптимальною, оскільки дозволяє поєднувати кращі елементи обох попередніх підходів та сприяє ефективному професійному розвитку викладачів.

Подано нижче порівняльний аналіз моделей підвищення кваліфікації із висвітленням переваг та недоліків (див. табл.1).

Таблиця 1. Порівняльний аналіз моделей підвищення кваліфікації із висвітленням переваг та недоліків

Модель	Переваги	Недоліки
Традиційна	Чітка структура; офіційне підтвердження кваліфікації; наявність сертифікованих програм; активна взаємодія з викладачами та колегами	Обмежена доступність; фіксований графік; відсутність персоналізації; потреба у частковому фінансуванні (транспорт, проживання, харчування, сплата організаційних внесків, купівля матеріалів тощо)
Цифрова	Гнучкість; можливість самостійного вибору темпу навчання; широкий доступ до міжнародних курсів; інтерактивність та динамічність	Високі вимоги до цифрової грамотності; необхідність високої самодисципліни, відповідальності; відсутність особистої взаємодії, живого спілкування, зменшення оперативного зворотного зв'язку
Гібридна	Оптимальне поєднання онлайн-та офлайн-форматів; залученість учасників до взаємодії; можливість обміну досвідом між учасниками	Вимагає більше ресурсів для організації; потребує розвинутої цифрової інфраструктури; сприяння забезпечення всіх учасників необхідними ресурсами й матеріалами

Як бачимо, традиційна модель забезпечує сталість і надійність у процесі підвищення кваліфікації викладачів, проте її застосування в умовах сьогодення є обмеженим, зокрема для фахівців із прикордонних областей сходу й півдня України. Для них найбільш реальною моделлю є цифрова, що дозволяє отримати нові знання дистанційно.

Уважаємо, що гібридна модель є не лише найбільш оптимальною з технічної точки зору, а й методичної, адже поєднує сильні сторони обох раніше зазначених моделей. Організація та реалізація такої моделі потребує додаткових зусиль. Головною перевагою, на нашу думку, є те, що гібридна модель дозволяє опановувати цифрові технології у поєднанні із звичайним освітнім процесом. Адже попри те, що гаджети заповнюють простір роботи викладача, а також життя здобувачів освіти, їх перенавантаження негативно відображається на розвитку особистостей, їх психоемоційному здоров'ю. Як і в освітньому процесі, так і в процесі підвищення кваліфікації викладачів цифрові технології мають бути використані в міру, без надмірного зловживання.

Висновки. Ефективне управління підвищенням кваліфікації викладачів закладів вищої освіти є запорукою якісної освітньої діяльності у педагогічних закладах вищої освіти. Використання сучасних технологій та адаптивних моделей сприятиме розвитку педагогічної майстерності, що, зі свого боку, сприятиме поліпшенню рівня підготовки майбутніх учителів. Необхідно контролювати роль цифрових технологій у процесі підвищення кваліфікації, створювати умови для безперервного навчання та забезпечувати підтримку викладачів на всіх етапах їхнього професійного вдосконалення.

Перспективними подальших досліджень є детальне вивчення гібридної моделі підвищення кваліфікації викладачів в умовах воєнного та повоєнного стану.

Список використаних джерел

- Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників : Постанова Кабінету Міністрів України ; Порядок від 21.08.2019 № 800. *Верховна Рада України. Законодавство України* : офіц. вебсайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text>
- Забелін О., Кубіцький С. Рекомендації щодо вдосконалення системи підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників. *Матеріали конференції МЦНД* (11.10.2024). Луцьк, 2024. 46–52. URL: <https://archives.mcmd.org.ua/index.php/conference-proceeding/article/view/221>
- Лунячек В. Підвищення кваліфікації вчителя в умовах війни: виклики та перспективи. *Нова педагогічна думка*. 2023. Т. 116. № 4. С. 9–14. DOI: <https://doi.org/10.37026/2520-6427-2023-116-4-9-14>
- Лучанінова О.П. Трансдисциплінарний підхід до підвищення кваліфікації викладачів вищої школи в умовах воєнного стану і повоєнного періоду. *Імідж сучасного педагога*. 2023. № 5(212). С 54–62.

5. Резван О., Ільєнко О., Гусєва Г. Організація процесу підвищення кваліфікації викладача закладу вищої освіти з використанням дистанційних засобів навчання. *Вісник ХНУ імені ВН Каразіна. Серія: Іноземна філологія. Методика викладання іноземних мов*, 2022. Випуск 96. С. 74-83.
6. Харківська А.А. Управлінські рішення в системі діяльності закладу вищої освіти через призму партнерства. *Формування і розвиток професійної культури фахівців у галузі освіти: виклики, наукові підходи, досвід* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (21 листопада 2024 р., м. Харків). Харків : ХГПА, 2024. С. 551-554.
7. Харківська А.А., Луначек С.В. Трансформація процесів підвищення кваліфікації педагогічних працівників в умовах воєнного стану. *Modern science: innovations and prospects : The 11 th International scientific and practical conference* (July 24-26, 2022). Stockholm, Sweden. 2022. С. 156-158.
8. Щербина О.А. Організація підвищення кваліфікації викладачів у процесі впровадження змішаного навчання в університеті. *Інформаційні технології і засоби навчання*. 2021. Том 83. №3. С. 353-370.
9. Яковенко О.І. Підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників: міжнародні аспекти. *Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського*. Одеса : ПНПУ ім. К. Д. Ушинського, 2021. № 1 (134). С. 41-47.

References

1. Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників [Some questions of professional development of teaching and research staff] (n.d.). Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 21.08.2019 № 800. *Verkhovna Rada Ukrainy. Zakonodavstvo Ukrainy – Verkhovna Rada of Ukraine. Legislation of Ukraine*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text> [in Ukrainian].
2. Zabelin, O., & Kubitskyi, S. (2024). Rekomendatsii shchodo vdoskonalennia systemy pidvyshchennia kvalifikatsii naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv [Recommendations for Improving the System of Professional Development of Academic Staff]. *Materialy konferentsii MTsND – Materials of ICSU conferences* (11.10.2024). Lutsk, 46-52. Retrieved from <https://archives.mcnd.org.ua/index.php/conference-proceeding/article/view/221> [in Ukrainian].
3. Luniachek, V. (2023). Pidvyshchennia kvalifikatsii vchytelia v umovakh viiny: vyklyky ta perspektyvy [Teacher training in times of war: challenges and prospects]. *Nova pedahohichna dumka – New pedagogical thought*. 116 (4), 9-14. DOI <https://doi.org/10.37026/2520-6427-2023-116-4-9-14> [in Ukrainian].
4. Luchaninova O.P. (2023). Transdysyplinarnyi pidkhid do pidvyshchennia kvalifikatsii vykladachiv vyshchoi shkoly v umovakh voiennoho stanu i povoiennoho periodu [Transdisciplinary approach to improving the qualifications of higher education teachers in the conditions of martial law and the post-war period]. *Imidzh suchasnoho pedahoha – Image of a modern teacher*. 5(212), 54-62 [in Ukrainian].
5. Rezvan O., Iliencko O., & Husieva H. (2022). Orhanizatsiia protsesu pidvyshchennia kvalifikatsii vykladacha zakladu vyshchoi osvity z vykorystanniam dystantsiinykh zasobiv navchannia [Organization of the process of improving the qualifications of teachers of higher education institutions using distance learning methods]. *Visnyk KhNU imeni VN Karazina. Serii: Inozemna filohiia. Metodyka vykladannia inozemnykh mov – Visnyk KhNU named after VN Karazina. Series: Foreign philology. Methodology of teaching foreign languages*. 9, 74-83 [in Ukrainian].
6. Kharkivska, A.A. (2024). Upravlinski rishennia v systemi diialnosti zakladu vyshchoi osvity cherez pryzmu partnerstva [Management decisions in the system of higher education institutions through the prism of partnership]. *Formuvannia i rozvytok profesiinoi kultury fakhivtsiv u haluzi osvity: vyklyky, naukovy pidkhody, dosvid – Formation and development of professional culture of specialists in the field of education: challenges, scientific approaches, experience* (21 lystopada 2024 r., m. Kharkiv). Kharkiv : KhHPA, 551-554 [in Ukrainian].
- a. 7. Kharkivska, A.A., & Luniachek, S.V. (2022). Transformatsiia protsesiv pidvyshchennia kvalifikatsii pedahohichnykh pratsivnykiv v umovakh voiennoho stanu [Transformation of the processes of professional development of pedagogical staff under martial law]. *Modern science: innovations and prospects : The 11 th International scientific and practical conference* (July 24-26, 2022). Stockholm, Sweden. 156-158 [in Ukrainian].
7. Shcherbyna O.A. (2021). Orhanizatsiia pidvyshchennia kvalifikatsii vykladachiv u protsesi vprovadzhennia zmishanoho navchannia v universyteti [Organization of improving the qualifications of lecturers in the process of introducing blended learning at the university]. *Informatsiini tekhnolohii i zasoby navchannia – Information technology and learning resources*. 83, 353-370 [in Ukrainian].
8. Yakovenko, O.I. (2021). Pidvyshchennia kvalifikatsii pedahohichnykh ta naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv : mizhnarodni aspekt. [Improving the qualifications of teachers and scientific-pedagogical workers: an international aspect] *Naukovyi visnyk Pivdennoukrainskoho natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeni K. D. Ushynskoho – Scientific Bulletin of the South Ukrainian National Pedagogical University named after K. D. Ushynsky*. Odessa : PNPU im. K. D. Ushynskoho. 1 (134), 41-47 [in Ukrainian].