

Додаток 4

до наказу від «12» 08 2026

№ 545

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням ННЦ розвитку персоналу
та лідерства

від «18» червня 2026 (протокол № 6)

ПРОГРАМА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

III Літньої школи «Освітнє лідерство» для науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти

1.1. Загальна інформація		
Повна назва структурного підрозділу Університету		Київський столичний університет імені Бориса Грінченка
Вид підвищення кваліфікації		Літня школа: лідерський модуль
Обсяг програми		60 годин
Форма підвищення кваліфікації		змішана
Місце виконання програми підвищення кваліфікації		Навчальний корпус № 1 / онлайн
Кількість учасників у групі:	мінімальна	8
	максимальна	60
Мова викладання		українська
Тип документа про підвищення кваліфікації		Сертифікат про підвищення кваліфікації:
Посилання на веб сайт, де розміщено опис програми підвищення кваліфікації		https://kubg.edu.ua/struktura/pidrozdili/nmts-rozvytku-kultury-liderstva/osnovni-napriamy-diialnosti.html
1.2. Мета програми підвищення кваліфікації		
Формувати та розвивати компетентності освітнього лідерства в умовах невизначеності через опанування підходів кризового лідерства та стратегій управління освітніми втратами; вдосконалити навички ефективної міжособистісної взаємодії, попередження токсичного спілкування, управління конфліктами та врахування психології поколінь в освітньому середовищі; опанувати стратегії запобігання професійному вигоранню, відновлення ментального здоров'я; поглибити усвідомлення та уміння застосовувати принципи цифрової освітньої стійкості, зокрема в контексті трансформації освітнього процесу та інтеграції цифрових інструментів і штучного інтелекту в систему професійного самоменеджменту.		

1.3. Характеристика програми підвищення кваліфікації

Зміст програми	1. Кризове лідерство та стратегії управління освітніми втратами в умовах невизначеності (відкритий простір): – Концептуалізація кризового лідерства: від виживання до стійкості. – Діагностика освітніх втрат у предметних галузях. – Гнучкі моделі надолуження знань та інституційні пріоритети. 2. Від катастрофи до трансформації: лідерство у цифровій освітній стійкості (цифровий інтерактив): – Стратегії побудови цифрової освітньої стійкості та трансформація освітнього процесу в умовах кризових викликів. – Моделювання сценаріїв «від збою до рішення» в освітній практиці та реалізація ролі викладача як цифрового лідера змін 3. Лідерство у кінематографічних стилях (кейс-тренінг): – Лідерство як інструмент для режисерів та декораторів освітнього процесу. – Кіножанри та лідерство: виділяємо 4 ролі викладача через популярні жанри. – Кіножанри як сценарії та візуальні образи лідерства. – «Тренажерний зал» лідерства: пишемо сценарії, прокачуємо креативність, трансформуємо сюжет. – Оскароносні прийоми лідерства: «секретні фішки», які викладачі можуть запозичити з кіноіндустрії для покращення освітнього процесу. 4. Токсичне спілкування: як виявляти та уникати. Авторська типологія токсичних типів (майстер-клас): – Поняття внутрішнього та зовнішнього захисту під час спілкування з токсичним співрозмовником/медіа/соціальних мереж. – Практичний інструмент для формування внутрішнього захисту від маніпулятивного впливу. – Зовнішній захист – комунікативні конструкції щодо «нейтралізації» токсичного впливу. 5. Ефективні стратегії вирішення конфліктів у міжособистісній взаємодії в освітньому середовищі (професійно-психологічний тренінг): – Класифікація стратегій вирішення конфліктів та відповідність їх застосування.
----------------	---

- Професійно-рольова гра на формування навички усвідомлення своїх ресурсів і можливостей у конфліктній ситуації.
- 6. Інтеграція інструментарію вбудованого штучного інтелекту корпоративних сервісів у систему цифрового самоменеджменту освітнього лідера (семінар-практикум):
 - Можливості використання штучного інтелекту в корпоративних цифрових сервісах.
 - ІІІ в цифровому самоменеджменті освітнього лідера.
 - Практичне використання ІІІ для оптимізації професійної діяльності.
- 7. Відеобренд освітнього лідера (тренінг):
 - Цифровий відеобренд викладача та його складові.
 - Основи створення навчальних відео.
 - Цифрові інструменти для створення відеоконтенту
 - Використання соціальних мереж для створення професійного каналу
 - Практичне використання знань та навичок зі створення навчального відео
- 8. Психологія поколінь: трансформація освітнього простору (світове кафе):
 - Теоретико-методологічні засади дослідження поколінь у контексті сучасної освіти.
 - Соціально-психологічний портрет сучасного здобувача вищої освіти (Generation Z та Alpha)
 - Стратегії розвитку міжпоколінної взаємодії та трансформації освітнього простору.
- 9. Лідерська продуктивність: без перевантаження до балансу (інтерактивна лекція):
 - Теоретичні засади лідерського самоменеджменту.
 - Психологічні механізми управління навантаженням та ресурсами як профілактика професійного вигорання.
 - Практики формування збалансованої моделі професійної діяльності викладача університету.
- 10. Ресурсна мапа викладача університету (тренінг з елементами трансформаційної гри):
 - Особисті та професійні джерела ресурсності й чинники виснаження.
 - Точки опори та стратегії адаптації до невизначеності й життєвих викликів.

	– Баланс професійної реалізації, особистого життя та добробуту. – Індивідуальні стратегії збереження, відновлення та підтримання ресурсного стану. 11. Відновлення ментального здоров'я: тривожно-депресивні стани (онлайн-практикум). – Види та основні маркери тривожних станів; – Механізми порушень ментального здоров'я; – Практичні підходи у відновленні ментального здоров'я. – Панічні атаки: причини, симптоми; різниця між тривожним станом і панічною атакою; техніки стабілізації свого стану. 12. Комікси як інструмент сучасного викладача (майстерка): – Навчальний потенціал та анатомія коміксу. – Концептуалізація, пошук ідеї, сценарій та сторібординг. – Аналоговий та цифровий інструментарій для створення коміксів. – Рефлексія та інтеграція в освітній процес.
Розподіл годин за видами діяльності	Аудиторна робота: 50 год. 17-21, 28 серпня – синхронні/асинхронні онлайн зустрічі, 24-27 серпня – заняття наживо. Самостійна робота: 8 год. (робота в ЕНК) Рефлексія та підсумкове опитування: 2 год.
Оцінювання та атестація	Атестація (зараховано / незараховано)
1.4. Перелік компетентностей, що вдосконалюватимуться / набуватимуться	
Загальні: ЗК 02 Володіння навичками критичного мислення. ЗК 03 Володіння комунікативними навичками, здатність проявляти емпатію. ЗК 04 Здатність використовувати інформаційні та комунікаційні технології. ЗК 06 Здатність до особистісного і професійного розвитку. ЗК 09 Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети. ЗК 10. Здатність діяти на основі етичних міркувань. ЗК 12 Здатність діяти соціально відповідально та свідомо застосовувати кращі практики у професійній діяльності. Професійні (відповідно до Профілю викладача Університету Грінченка): Лідерська компетентність: Комплексне вирішення проблем: здатність до актуалізації та врахування внутрішніх і зовнішніх ресурсів щодо вирішення завдань, пов'язаних із	

налаштуванням ефективних стратегій у міжособистісній взаємодії, опанування способів, як діяти у ситуаціях, що потребують швидкого або оригінального, не стереотипного реагування та вміння проявляти толерантність до невизначеності.

Ефективна комунікація: оволодіння навичками активного слухання, використання комунікативних схем щодо покращення розуміння співрозмовника, його справжніх потреб та ефективного протистояння негативному маніпулятивному впливу. Формування асертивної поведінки, як необхідної у побудові конструктивної комунікації та запобіганні конфліктам.

Взаємодія з людьми: високий рівень розвитку соціально-емоційного інтелекту, вміння працювати в команді.

Цифрова компетентність:

Використання онлайн-сервісів для планування та самоменеджменту.

Інтегрування цифрових технологій в освітній та управлінський процеси.

Здійснення постійного саморозвитку через доступні цифрові ресурси.

1.5. Результати навчання

- володіти практиками реалізації освітнього лідерства;
- мати розвиток аналітичних навичок;
- розуміти лідерські стратегії та освітні політики;
- засвоїти нові технології цифрового менеджменту;
- мати здатність побудови креативних процесів;
- бути готовими до використання ІІІ;
- інтегрувати цифрові технології в освітній процес;
- бути готовими до ефективного подолання комунікативних перешкод у міжособистісній взаємодії; протистояння стресу;
- ефективно використовувати лексичних та граматичних конструкцій, пов'язаних із темами лідерства, у письмовій та усній комунікації.
- пояснювати поняття «*цифрова освітня стійкість*» та «*кризове цифрове лідерство*»;
- розрізняти типові цифрові освітні ризики (технічні збої, інформаційні атаки, перевантаження платформ, емоційне вигорання в онлайн-середовищі);
- описувати базові стратегії трансформації освітнього процесу в умовах криз.
- моделювати короткі сценарії «від збою до рішення» в освітньому процесі;
- виконувати роль педагога як цифрового лідера змін.

1.6. Ресурсне забезпечення реалізації програми

Кадрове забезпечення (розробники /спікери/тренери)	<i>Віннікова Наталія</i> , доктор філологічних наук, професор, проректор з наукової роботи та міжнародної діяльності; <i>Василенко Світлана</i> , кандидат педагогічних наук, завідувач ННЦ розвитку персоналу та лідерства; <i>Буйницька Оксана</i> , доктор педагогічних наук, професор, завідувач НДЛ цифровізації освіти;
---	---

	<i>Махачашвілі Русудан</i>, доктор наук, професор, завідувач НДЛ ініціативної вищої освіти; <i>Прядко Анастасія</i>, доктор філософії, старший науковий співробітник ННЦ розвитку персоналу та лідерства; <i>Линьов Костянтин</i>, кандидат наук державного управління, доцент, завідувач кафедри освітнього лідерства Інституту післядипломної освіти; <i>Коваленко Ірина</i>, завідувач кабінету НДЛ цифровізації освіти; <i>Терлецька Тетяна</i>, доктор філософії, заступник завідувача НДЛ цифровізації освіти; <i>Лимаренко Валерій</i>, доктор філософії, молодший науковий співробітник НДЛ цифровізації освіти; <i>Малинка Петро</i>, старший викладач кафедри образотворчого мистецтва Факультету образотворчого мистецтва і дизайну <i>Полос Олена</i>, молодший науковий співробітник ННЦ розвитку персоналу та лідерства; <i>Черниш Олена</i>, молодший науковий співробітник ННЦ розвитку персоналу та лідерства; <i>Шаповаленко Наталія</i>, молодший науковий співробітник ННЦ розвитку персоналу та лідерства
Матеріально-технічне забезпечення	Тренінгові аудиторії, комп'ютерні класи, персональні комп'ютери, проектори, фліпчарти, канцтовари
Інформаційне та навчально-методичне забезпечення	ЕНК, презентації, інформаційно-навчальні матеріали

Завідувач

ННЦ розвитку персоналу та лідерства

Світлана ВАСИЛЕНКО

Погоджено:

Проректор з наукової роботи та міжнародної діяльності

Наталія ВІННІКОВА

