

Західноукраїнський національний університет
Соціально-гуманітарний факультет
Кафедра освітології і педагогіки

ІННОВАЦІЇ В ОСВІТІ: РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

МАТЕРІАЛИ

II Міжнародної науково-практичної конференції

м. Тернопіль, 25 листопада 2021 р.

УДК 001.895:330.341.1:37

I-66

Редакційна колегія:

Лілія РЕБУХА – д. пед. н., професор, завідувач кафедри освітології і педагогіки Західноукраїнського національного університету,

Вікторія САВІЦЬКА – к. пед. н., старший викладач кафедри освітології і педагогіки Західноукраїнського національного університету

Антоніна ДЕМ'ЯНЮК – к. е. н., доцент кафедри освітології і педагогіки Західноукраїнського національного університету

Оксана КРИЧКІВСЬКА – к. пед. н., старший викладач кафедри освітології і педагогіки Західноукраїнського національного університету

Ірина БЛОУС – к. е. н., доцент кафедри освітології і педагогіки Західноукраїнського національного університету

Наталія ЛІВЦЬКА – к. філол. н., старший викладач кафедри освітології і педагогіки Західноукраїнського національного університету

Рекомендовано до друку

Вченою радою соціально-гуманітарного факультету

(протокол № 3 від 26.11.2021 р.)

Інновації в освіті: реалії та перспективи розвитку :
I-66 матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції
(м. Тернопіль, 25 листопада 2021 р.). Тернопіль : ЗУНУ, 2021.
346 с.

ISBN 978-966-654-657-2

Збірник містить тези доповідей учасників II Міжнародної науково-практичної конференції «Інновації в освіті: реалії та перспективи розвитку» (м. Тернопіль, 25 листопада 2021 р.) з актуальних проблем освіти, наукової та науково-дослідної роботи, а також питань щодо оптимізації використання інноваційних освітніх ресурсів для формування та розвитку професійних компетентностей в освітній сфері.

Збірник праць II Міжнародної науково-практичної конференції «Інновації в освіті: реалії та перспективи розвитку» буде корисним для студентів, здобувачів магістратури, аспірантури, науковців та практиків.

УДК 001.895:330.341.1:37

Матеріали конференції публікуються в авторській редакції. Відповідальність за зміст і достовірність публікацій покладається на авторів наукових доповідей.

© ЗУНУ, 2021

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ НАВЧАННЯ І ВИХОВАННЯ: УКРАЇНСЬКИЙ ТА СВІТОВИЙ ДОСВІД.....13

Joachim Nowak

METODA WEBQUEST W NAUCZANIU 13

Марія Барилко

ТРЕНІНГ ЯК ФОРМА ОРГАНІЗАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ПРАКТИКИ СТУДЕНТІВ.....20

Олександр Боднар, Ірина Білоус

УМОВИ УСПІШНОЇ АДАПТАЦІЇ ІНОЗЕМНИХ СТУДЕНТІВ В УКРАЇНІ22

Роман Брик

ШКІЛЬНА МЕДІАЦІЯ ЯК ІННОВАЦІЙНИЙ МЕТОД ВИРІШЕННЯ МІЖСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ.....24

Владислав Вертель

ДИСТАНЦІЙНЕ НАВЧАННЯ В ЗАКЛАДАХ ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ ЕКОЛОГО-НАТУРАЛІСТИЧНОГО НАПРЯМУ29

Ірина Білоус, Геннадій Власюк

ПОНЯТТЯ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАТИВНІ ТЕХНОЛОГІЇ: ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ЗАСТОСУВАННЯ В ОСВІТНІЙ СФЕРІ33

Вікторія Грицько

СУЧАСНІ ІННОВАЦІЇ У ВИКЛАДАННІ ОХОРОНИ ПРАЦІ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ КОЛЕДЖУ35

Ірина Голочинська,

СУЧАСНІ МЕТОДИ НАВЧАННЯ УЧНІВ ІНОЗЕМНОЇ (НІМЕЦЬКОЇ) МОВИ.....40

Антоніна Дем'янюк

ДИЗАЙН-МИСЛЕННЯ В КОНТЕКСТІ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НАВЧАННЯ43

Антоніна Дем'янюк, Олеся Твардовська

ВПРОВАДЖЕННЯ ТА РОЗВИТОК ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НАВЧАННЯ46

Діана Калитюк

НОВІ УПРАВЛІНСЬКІ ТЕХНОЛОГІЇ У ВИЩІЙ ОСВІТІ.....50

Ольга Карашук АКТУАЛЬНІСТЬ МЕТОДІВ ВИКЛАДАННЯ ФІНАНСОВО- ЕКОНОМІЧНИХ ДИСЦИПЛІН У ВИЩІЙ ШКОЛІ	52
Ірина Кебкал ПЕРСПЕКТИВИ ВИКОРИСТАННЯ ІГРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ НАВЧАННЯ	57
Ірина Білоус, Олександр Крупа ПРОФЕСІЙНА МОБІЛЬНІСТЬ ВИКЛАДАЧА ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЗА УМОВ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ	60
Наталія Пасєка ФОРМУВАННЯ ФІНАНСОВОЇ ГРАМОТНОСТІ УЧНІВ НА УРОКАХ МАТЕМАТИКИ В ПОЧАТКОВІЙ ШКОЛІ.....	63
Вадим Швед СТРУКТУРНІ КОМПОНЕНТИ ПРОФЕСІЙНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ФАХІВЦЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ГАЛУЗІ.....	68
Наталія Шостак ВПЛИВ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ЯКІСТЬ НАВЧАННЯ У ВИЩІЙ ШКОЛІ.....	71
СЕКЦІЯ 2. ІННОВАЦІЇ У ВИЩІЙ ОСВІТІ: СТРАТЕГІЇ ТА ТЕХНОЛОГІЇ.....	73
Amantius Akimjak INNOVATIONS IN THE EDUCATION OF CHURCH MUSIC AT THE INSTITUTE OF SACRED ART IN THE SPIŠSKAKARPITŮLA.....	73
Ірина Білоус АКАДЕМІЧНА ДОБРОЧЕСНІСТЬ: ВИКЛИКИ СУЧАСНОСТІ.....	75
Олена Бобирєва МЕХАНІЗМ ВПРОВАДЖЕННЯ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ ПІД ЧАС ФОРМУВАННЯ ПОКАЗНИКІВ ФАХОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ВИХОВАТЕЛІВ	77
Ганна Зварич ІННОВАЦІЙНО-ТЕХНОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД У НАВЧАННІ ...	82
Вероніка Кравчук РОЛЬ ІННОВАЦІЙНИХ ОСВІТНІХ ТЕХНОЛОГІЇ В СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ	84

Антон Крулевський ЦИФРОВА РЕФОРМА ВИЩОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ ЯК НЕОБХІДНІСТЬ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ	88
Олена Прядко РЕАЛІЗАЦІЯ КОМПЕНСАТОРНОЇ ФУНКЦІЇ МУЗИКИ НА УРОКАХ МУЗИЧНОГО МИСТЕЦТВА	91
Rudynskiy Vitalii, THEORETICAL FUNDAMENTALS OF FORMATION OF TEACHERS' READINESS FOR PROFESSIONAL WORK.....	94
Вікторія Теличко ВИКОРИСТАННЯ МУЛЬТИМЕДІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ	95
Ірина Шкіцька РЕЙТИНГ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНОГО ПРАЦІВНИКА ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ КРІЗЬ ПРИЗМУ АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ	100
Наталія Яблонська, Тарас Лейко ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ТА ЕТАПИ ПІДГОТОВКИ ПЕДАГОГІВ ДО ДИДАКТИЧНИХ КОМУНІКАЦІЙ У ЦИФРОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ	106
СЕКЦІЯ 3. ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ У ПРОФЕСІЙНІЙ ОСВІТІ: ДОСВІД ТА ПЕРСПЕКТИВИ.....	109
Володимир Рогозін ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА МЕТОДОЛОГІЧНИХ, ОРГАНІЗАЦІЙНИХ, МЕТОДИЧНИХ АСПЕКТІВ ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ СИМУЛЯЦІЙНОГО НАВЧАННЯ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ЛІКАРІВ СТОМАТОЛОГІВ	109
Дарина Тарарук ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ ВЧИТЕЛІВ ДО ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ.....	113
Дмитро Филипюк ФОРМУВАННЯ ФАХОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ БАКАЛАВРІВ СЕСТРИНСЬКОЇ СПРАВИ У ПРОЦЕСІ ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІН З АКУШЕРСТВА І ГІНЕКОЛОГІЇ У МЕДИЧНИХ КОЛЕДЖАХ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ	115

5. Kovtun O. The Problem of Formation of Communicative Culture of Individual in Terms of Computerization of Society. *Інформаційні технології в освіті*. 2016. № 1. С. 192–209.

Ірина Шкіцька

*доктор філологічних наук,
професор кафедри інформаційної та соціокультурної діяльності,
Західноукраїнський національний університет*

РЕЙТИНГ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНОГО ПРАЦІВНИКА ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ КРІЗЬ ПРИЗМУ АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ

Запровадження щорічного рейтингування науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти забезпечує реалізацію багатьох його функцій: вияву академічної свободи, забезпечення прозорості політики закладів вищої освіти, регулювання кадрових питань на засадах справедливості та доброчесності, преміювання та відзначення роботи найкращих працівників, надання їм переваг під час подальшого працевлаштування (у разі закінчення контракту) тощо. Автоматизація заповнення рейтингу викладачів дає змогу не тільки спростити саму процедуру введення даних, але й пришвидшує підготовку звітних документів узагальнювального характеру за основними підсумковими документами [1, с. 111; 6, с. 39]; робить більш доступним інформування студентів, співробітників і викладачів про роботу університету в цілому та кафедри зокрема [4, с. 101].

Із позицій професорсько-викладацького складу рейтинг слугує соціальному порівнянню, дає змогу визначити своє місце в академічному середовищі [8, с. 434; 3, с. 36], побачити перспективи свого професійного зросту, окреслити нові напрями наукової, педагогічної та адміністративної діяльності. Не можна також недооцінювати мотиваційний потенціал рейтингу [2, с. 5; 7, с. 53]. Так, розмір стимулювальних виплат для професорсько-викладацького складу визначається на підставі аналізу рейтингу викладача, обрахованого за результатами його роботи за попередній рік. До того ж заповнення рейтингу сприяє підвищенню дисциплінованості

науково-педагогічного працівника, слугує нагадуванням про різні види його посадових обов'язків, стимулює не тільки до виконання тих чи тих професійних завдань, але й до фіксації інформації про них та забезпечення її підтвердження.

До принципів здійснення рейтингування науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти можна віднести об'єктивність, обов'язковість, регулярність і часову обмеженість заповнення звітів, прозорість і гнучкість.

Об'єктивність висвітлення інформації про результати своєї роботи працівником повинна забезпечуватися подвійними перевітками: на рівні кафедри — відповідальним працівником кафедри та завідувачем кафедри, на рівні університету — незалежним членом комісії з академічної доброчесності. Останній тип перевірки дає змогу уникнути упередженості завідувачів кафедр в оцінюванні роботи їхніх підлеглих. Подана працівниками інформація повинна бути підтверджена документально або посиланнями на відповідні онлайнресурси.

Принцип **обов'язковості** полягає в необхідності заповнення рейтингу всіма без винятку науково-педагогічними працівниками, у тому числі тими, хто працює за сумісництвом чи на погодинній основі, а також особами, які перебувають у відпустці для догляду за дітьми до досягнення ними трирічного віку.

Рейтингова система повинна бути відкритою для заповнення щороку у визначений період часу, що дає змогу зібрати максимально повну інформацію за звітний рік. Це забезпечує **регулярність і часову обмеженість заповнення звіту**. На нашу думку, особа, відповідальна за рейтингування професорсько-викладацького складу в університеті, повинна ініціювати щорічний перегляд звітів за попередні роки, оскільки іноді деякі наукові видання та видавництва затримують публікацію наукових і навчально-методичних матеріалів. У такому разі працівники матимуть змогу внести цю інформацію до звіту за відповідний рік. Рейтинг повинен формуватися окремо за кожний рік. Це заохотить молодь до роботи, дасть їй змогу побачити результати своєї праці за рік і визначити місце серед інших членів академічної спільноти.

Принцип **прозорості** полягає в тому, що рейтинг містить публічну інформацію, доступ до якої є відкритим: її можуть бачити всі члени академічної спільноти закладу вищої освіти. З огляду на це, уводячи інформацію про результати своєї роботи в систему рейтингування, науково-педагогічні працівники повинні дотримуватися вимог наукового і офіційно-ділового стилів мови, ретельно вичитувати інформацію перед внесенням та подавати об'єктивні й ретельно перевірені дані. Серед вимог до рейтингової системи оцінювання діяльності викладачів слід також віднести **гнучкість**, що передбачає внесення необхідних змін на різних етапах [5, с. 229].

Під час здійснення перевірки завідувачів кафедр і відповідальні особи за заповнення рейтингу повинні звертати увагу на те,

а) чи інформація, внесена до рейтингу за певний рік, датована тим роком;

б) чи не дублюють працівники інформацію про свої здобутки;

в) чи не сплутано жанри та види публікацій;

г) чи є наукове видання, зазначене в рейтингу, виданням заявленої категорії;

д) чи є активними подані посилання і чи містить зазначений документ інформацію про особу, яка заповнює рейтинговий звіт;

е) чи є підтвердженою інформація про участь працівника в конференції та тип участі: якщо особа зазначена в програмі в розділі «Секційні засідання», вона повинна так себе і подавати (якщо немає відеозапису з її виступом на пленарному засіданні);

є) чи підтверджена інформація про наукового керівника в студентських публікаціях;

ж) чи достатньо підтверджень стосовно керування студентським науковим гуртком: інформація про публікації студентів, їх участь у всеукраїнських конкурсах наукових робіт, олімпіадах і конференціях із зазначенням імені наукового керівника тощо;

к) чи має документальне підтвердження заявлена працівником участь у здійсненні наукової роботи за госпдоговірною темою, членство в редколегіях наукових видань тощо.

Завідувачам кафедр слід стимулювати викладачів розміщувати свої наукові праці на онлайнплатформі DSpace (ідеться передусім про

матеріали конференцій, не розміщені видавцями в інтернеті, та що не містять ISSN чи ISBN). Це дасть змогу легко послатися на ресурс і мати підтвердження публікації матеріалів.

Особливу увагу звертаємо на те, що завідувачі кафедр повинні вчасно затверджувати звіти членів своїх кафедр, доводити до відома працівників інформацію про те, що їм були зняті бали і за що, а також обговорювати ці питання на засіданнях кафедри. Очільники кафедр знають своїх підлеглих, їх переваги і слабкі сторони, тому на рівні кафедр порушення академічної доброчесності під час рейтингування можна виявити значно легше.

На жаль, не всі типи робіт професорсько-викладацького складу сьогодні підлягають оцінюванню. Розглянемо види діяльності науково-педагогічних працівників зво, які, на нашу думку, повинні бути включені до рейтингу:

- підготовка відгуків на автореферати дисертацій;
- участь в обговоренні дисертаційних робіт;
- редагування текстів наукових збірників;
- рецензування науково-методичної літератури та навчальних програм;
- рецензування випускних кваліфікаційних робіт (як внутрішнє, так і зовнішнє);
- стейкхолдерство у сфері освіти (участь в акредитації освітніх програм інших зво);
- участь у роботі фокус-груп під час акредитації освітніх програм;
- підготовка документів для акредитації;
- робота в оргкомітеті конференцій і круглих столів;
- здійснення перекладацької діяльності під час наукових і виховних заходів;
- переклади факультетської документації різного типу (що не входить до посадових обов'язків працівника);
- модерування системи дистанційного навчання «Moodle»;
- публічні виступи у ЗМІ, профорієнтаційна робота;
- виховна робота зі студентами;

– участь в університетських угрупованнях (наприклад, членство в групі забезпечення спеціальності, комісії з академічної доброчесності, вченій раді університету / факультету, в групі координаторів із міжнародної діяльності, у складі журі конкурсів, що проводяться в університеті та ін.).

Зупинимося на технічних моментах. Так, у деяких вікнах комп'ютерної програми з рейтингування варто передбачити можливість додавання полів для завантаження документів або введення інформації про посилання на певний ресурс. Під час заповнення чергового звіту необхідно звертати увагу на обов'язковість зазначення інформації про кількість наукових чи науково-методичних праць (N ...). За умови непроставлення цифрових даних у такій комірці інформація про ці праці не буде відображена у звіті.

Однією з важко вирішуваних проблем, пов'язаних із рейтингуванням діяльності професорсько-викладацького складу з во, є неоднаковий доступ працівників до видів робіт, що оцінюються великою кількістю балів. Ідеться, наприклад, про участь у виконанні робіт із госпрозрахункової тематики, членство в редколегіях фахових видань, опонування дисертацій, керування дисертаційними і випускними кваліфікаційними роботами, обіймання адміністративних посад тощо.

Таким чином, до типових порушень академічної доброчесності освітян під час заповнення системи рейтингу можна віднести подання недостовірної та непідтвердженої інформації про свою діяльність, зокрема щодо участі в конференціях, публікацій наукової й навчально-методичної літератури, керування студентською науковою роботою. Виявами академічної нечесності з боку завідувачів кафедр можна вважати невчасне затвердження звітів підлеглих, незабезпечення їм рівного доступу до видів робіт, що високо оцінюються, затвердження звітів із непідтвердженою чи недостовірною інформацією, невмотивоване зняття балів працівникам і неінформування останніх про це.

Профілактикою таких порушень є створення сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі,

заохочення науково-педагогічних працівників до виконання своїх посадових обов'язків на високому рівні, визнання результатів їх праці, справедливість у розподілі навчального навантаження та покарання осіб, які не тільки неналежно ставляться до виконання своєї роботи, але й поширюють недостовірну інформацію про свої здобутки. Тільки за таких умов рейтингова система оцінювання роботи науково-педагогічного працівника закладу вищої освіти буде успішно реалізовувати всі функції, заради яких вона створена, і необхідність заповнення таких звітів не буде сприйматися академічною спільнотою як обтяжливе завдання і демотиватор у роботі.

Список використаної літератури:

1. Аббакумов А. А., Егунова А. И., Табаева А. А. Автоматизация учета рейтинга преподавателей. *Интеллектуальный потенциал XXI века: ступени познания*. 2014. (23). С. 109–111. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/avtomatizatsiya-ucheta-reytinga-prepodavateley>
2. Анисимов А. П., Мельниченко Р. Г. Рейтинг преподавателей как основной показатель при аккредитации вуза. *Право и образование*. 2011. № 6. С. 4-10 URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_16985227_66164529.pdf
3. Зварич І. Оцінювання професійної діяльності викладачів у вищих навчальних закладах України з урахуванням американського досвіду. *Молодь і ринок*. 2014. № 12. С. 36-41. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mir_2014_12_10
4. Смагіна О. О. До питання автоматизації розрахунку рейтингу викладачів кафедри університету. *Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології у виробництві та освіті: стан, досягнення, перспективи розвитку*: матеріали Всеукр. наук.-практ. Інтернет-конф. (12-18 березня 2018 р., м. Черкаси). Черкаси, 2018. С. 101-102. URL: <http://hdl.handle.net/123456789/3718>.
5. Шумилова О.Н. Рейтинг преподавателей как фактор повышения качества образования: теория и практический опыт. *Вектор науки ТГУ*. Серия: Педагогика, психология. 2014. № 2 (17). С. 228-230. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_21955253_29449593.pdf
6. Babicka-Wirkus A., Pasikowski S., Szplit A. Ocena okresowa nauczyciela akademickiego na kierunkach pedagogicznych w polskich uniwersytetach. *Analiza dokumentów regulacyjnych. Rocznik Pedagogiczny*. 38/2015. S. 37-63.
7. Marszałek K., Pasikowski S. Kryteria i warunki ewaluacji nauczycieli akademickich w świetle arkuszy okresowej oceny na kierunkach

pedagogicznych w polskich uniwersytetach. *Rocznik Pedagogiczny*. 37/2014. S. 53-71. URL:

https://www.researchgate.net/publication/294428602_Kryteria_i_warunki_evaluacji_nauczycieli_akademickich_w_swietle_arkuszy_okresowej_oceny_na_kierunkach_pedagogicznych_w_polskich_uniwersytetach.

8. Jacob Brian A., Walsh Elias. What's in a rating? *Economics of Education Review*. Volume 30. Issue 3. June 2011. P. 434-448. URL: <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2010.12.009>.

Наталія Яблонська

*кандидат філологічних наук,
викладач кафедри інформаційної та соціокультурної діяльності,
Західноукраїнський національний університет*

Тарас Лейко

*магістр другого року навчання
соціально-гуманітарного факультету,
Західноукраїнський національний університет*

ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ТА ЕТАПИ ПІДГОТОВКИ ПЕДАГОГІВ ДО ДИДАКТИЧНИХ КОМУНІКАЦІЙ У ЦИФРОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Для побудови науково-методологічної концепції структури підготовки педагогів професійного навчання до дидактичних комунікацій у галузі ІТ доцільно розглянути систему факторів, що лежить в основі поетапного розвитку комп'ютерної компетентності педагога професійного навчання.

Оскільки освітній процес із застосуванням ПК для галузі професійної педагогіки складається з володіння галузевим ПЗ та професійним ПЗ, то необхідно реалізовувати підготовку відразу у двох цих напрямках. Для реалізації поставленого завдання можна припустити, що варто розробити такий проект, який дозволив би нам організувати квазіпрофесійну діяльність, в рамках якої учні опановували б комплекс навичок у галузі галузевого ПЗ та ПЗ педагогічного призначення. Виникає необхідність визначити фактори, що впливають на ефективність впровадження у навчальний процес педагогічних умов підготовки та підхід до вимірювання якості підготовки.

Західноукраїнський національний університет
Соціально-гуманітарний факультет
Кафедра освітології і педагогіки

ІННОВАЦІЇ В ОСВІТІ: РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

МАТЕРІАЛИ

II Міжнародної науково-практичної конференції

м. Тернопіль, 25 листопада 2021 р.

Підписано до друку 26.11.2021.
Формат 60x 84/16. Гарнітура Times New Roman.
Папір офсетний 70 г/м². Друк електрографічний.
Умов.-друк. арк. 20,11. Обл.-вид. арк. 16,05
Тираж 300 примірників. Замовлення № 11/21/1-2.

Видавець:

Західноукраїнський національний університет
вул. Львівська, 11, м. Тернопіль, 46004

*Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру видавців ДК № 3467 від 23.04.2009 р.*

Видавничо-поліграфічний центр ЗУНУ
вул. Львівська, 3, м. Тернопіль, 46004
тел. (0352) 47-58-72
E-mail: edition@tneu.edu.ua

Виготувач:

ФОП Осадца Ю.В
м. Тернопіль, вул. 15 Квітня, 2Д/10
тел. (097) 988-53-23

*Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до державного
реєстру видавців, виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції
серія ТР № 46 від 07 березня 2013 р.*