



По-друге, використання активних технологій навчання в курсі – інтерактивні матеріали, віртуальні екскурсії по ботанічних садах, відеолекції та проведення практичних робіт за допомогою цифрових платформ. Використання онлайн-платформ для виконання завдань та тестів.

Тести з автоматичною перевіркою дозволяють організувати швидке оцінювання рівня опанування навчального матеріалу здобувачами. Також передбачено виконання самостійних практичних робіт із перевіркою викладачем особисто. Лекції та практичні заняття проходять у вигляді відеоконференцій на платформі Zoom. До переваг цієї програми можна віднести те, що можна задіяти одночасно велику кількість слухачів. На кафедрі створені навчальні відеофільми, що демонструють виконання практичних робіт з анатомічного та морфологічного дослідження рослин. Це допомагає здобувачам ознайомитися з технікою виконання практичних завдань і здійснювати аналіз сировини за діагностичними ознаками.

Нажаль, не всі здобувачі мають стабільний доступ до інтернету, особливо в сільській місцевості та у зонах бойових дій. Тому для них створені умови для опанування теорії та виконання практичних робіт, тестувань у зручному форматі.

**Висновки.** Впровадження сучасних підходів до дистанційного навчання у курсі "Фармацевтична ботаніка" дозволяє зробити навчання більш ефективним та доступним для здобувачів вищої освіти.

## ГЕЙМІФІКАЦІЯ ТА ІНТЕРАКТИВНІ ПІДХОДИ У ВИКЛАДАННІ HR-МЕНЕДЖМЕНТУ ДЛЯ МЕДИЧНИХ ФАХІВЦІВ

Дружкова І. С.

Одеський національний медичний університет, м. Одеса, Україна

**Вступ.** Сучасна освіта зазнає змін під впливом цифрових технологій та нових методів навчання, особливо у підготовці HR-менеджерів у сфері охорони здоров'я, де ефективне управління персоналом критично важливе для якості медичних послуг. Гейміфікація, що використовує ігрові елементи, сприяє підвищенню мотивації студентів, розвитку практичних навичок і засвоєнню матеріалу за допомогою симуляційного навчання, рольових ігор, VR та інтерактивних платформ. Дослідження ґрунтується на аналізі наукових публікацій, опитуваннях та експериментальному впровадженні гейміфікованих методик.



**Метою** цього дослідження є аналіз впливу гейміфікації та інтерактивних методів на процес підготовки HR-менеджерів для медичних закладів, а також оцінка ефективності таких підходів у навчальному середовищі.

Гейміфікація, насамперед, це впровадження ігрових механік у неігрові процеси з метою підвищення залученості та мотивації учасників. У контексті навчання HR-менеджменту в охороні здоров'я вона може включати рейтингування, систему нагород, використання віртуальних валют, інтерактивні сценарії та рольові ігри.

Одним із ефективних способів впровадження гейміфікації є сценарне навчання. Наприклад, студенти можуть отримати роль керівника медичного закладу, який стикається з проблемою плинності кадрів або конфліктом у колективі. Для вирішення цих проблем вони повинні проаналізувати ситуацію, розробити HR-стратегію та застосувати різні методи управління персоналом.

Ще одним потужним інструментом є цифрова гейміфікація. Вона включає використання VR- та AR-технологій, що дозволяють моделювати реальні сценарії управління медичним персоналом. Наприклад, VR-симуляції можуть відтворювати ситуації кризового менеджменту в лікарні, дозволяючи студентам приймати управлінські рішення в реальному часі.

Окрім гейміфікації, значну роль у викладанні HR-менеджменту відіграють інтерактивні підходи, які базуються на активному залученні студентів у навчальний процес. Одним із найефективніших методів є симуляційне навчання, що дозволяє студентам зануритися в реалістичне середовище та розв'язувати складні HR-завдання. Наприклад, вони можуть працювати з віртуальними співробітниками медичного закладу, аналізувати їхню продуктивність та ухвалювати рішення про навчання, підвищення кваліфікації чи ротацію кадрів. Перевернутий клас – ще одна методика, яка сприяє інтерактивному навчанню. Замість традиційних лекцій студенти спочатку самостійно вивчають матеріал за допомогою онлайн-курсів, а під час занять виконують практичні завдання, обговорюють кейси та працюють у командах. Групові проєкти, дебати, вебінари з HR-експертами також є ефективними способами інтерактивного навчання. Вони допомагають студентам не лише засвоїти теоретичний матеріал, а й розвивати комунікативні навички, критичне мислення та здатність працювати в команді.

Використання гейміфікації та інтерактивних методів у викладанні HR-менеджменту для медичних фахівців дозволяє значно підвищити якість освіти та ефективність засвоєння матеріалу. Ігрові технології сприяють формуванню практичних навичок, розвитку емоційного інтелекту, а також підвищенню рівня мотивації студентів. Сучасні цифрові платформи, VR-симуляції та сценарне навчання створюють реалістичні умови, у яких майбутні HR-менеджери можуть



відпрацьовувати управлінські рішення. Впровадження методик, таких як перевернутий клас, кейс-метод та інтерактивні групові проєкти, дозволяє зробити процес навчання більш динамічним та адаптованим до реальних викликів медичної галузі.

З огляду на стрімкий розвиток технологій, подальші дослідження можуть бути спрямовані на оцінку довгострокового впливу гейміфікації на професійну діяльність випускників, а також на розробку нових інтерактивних освітніх платформ для підготовки HR-фахівців у сфері охорони здоров'я.

Таким чином, гейміфікація та інтерактивні технології є не лише потужними інструментами навчання, але й важливими факторами, що сприяють якісній підготовці HR-менеджерів до роботи в сучасних медичних установах.

Розвиток гейміфікації та інтерактивних методів у викладанні HR-менеджменту для медичних фахівців є лише початковим етапом глибокої трансформації системи освіти. Сучасний світ потребує адаптивного, практикоорієнтованого навчання, яке дозволить студентам не лише отримувати знання, але й ефективно застосовувати їх у реальному житті. Дослідження у цій сфері можуть допомогти оптимізувати освітні програми, щоб зробити їх ще більш ефективними та адаптованими до вимог роботодавців.

Ще одним перспективним напрямком є інтеграція штучного інтелекту (AI) у навчальні процеси. Використання AI може забезпечити адаптивне навчання, персоналізовані рекомендації та автоматизоване оцінювання.

Крім того, Big Data може використовуватися для збору інформації про результати навчання студентів, їхню кар'єрну траєкторію та ефективність різних методик навчання. Це дозволить викладачам постійно вдосконалювати освітні програми та впроваджувати найкращі світові практики.

Ще однією інновацією може стати розробка віртуальних платформ, де студенти зможуть працювати у симульованому середовищі медичних закладів. У такій системі вони можуть виконувати реалістичні HR-завдання, аналізувати кадрову політику лікарні, розв'язувати проблеми конфліктів між співробітниками, працювати з системами управління персоналом (HRM-системами) як employmenthero тощо. Такі технології дозволять зробити навчання максимально наближеним до реальних умов роботи у сфері охорони здоров'я, що позитивно позначиться на рівні підготовки HR-менеджерів.

Попри очевидні переваги, впровадження гейміфікації та інтерактивних методів у навчання HR-менеджменту може супроводжуватися певними труднощами. Як то технічні обмеження, не всі заклади вищої освіти мають необхідну інфраструктуру для реалізації VR/AR-навчання або використання AI-технологій. Психологічні бар'єри, не всі викладачі готові до впровадження інновацій, що може гальмувати інтеграцію нових методів навчання.



Необхідність адаптації програм, гейміфікація потребує значної перебудови навчального процесу, що потребує часу та фінансових ресурсів.

Тому для ефективного впровадження інноваційних підходів необхідно розробити стратегію поступового впровадження з урахуванням технічних можливостей, навчання викладачів та адаптації студентів до нових форматів навчання.

**Висновки.** Гейміфікація та інтерактивні методи відкривають нові горизонти у навчанні HR-менеджерів для медичних установ. Вони не лише підвищують мотивацію студентів, але й дозволяють їм отримати цінний досвід прийняття рішень у реалістичних умовах.

Таким чином, впровадження інноваційних підходів у навчання HR-менеджменту є важливим кроком до модернізації освітньої системи та підготовки висококваліфікованих фахівців для сфери охорони здоров'я. Інвестиції у гейміфікацію та технології інтерактивного навчання – це вклад у майбутнє освіти, де знання не лише передаються, а й активно застосовуються в реальному житті.

#### **Список літератури**

1. Huotari, K., & Namari, J. (2017). A definition for gamification: anchoring gamification in the service marketing literature. *Electronic Markets*, 27(1), 21–31. <https://doi.org/10.1007/s12525-015-0212-z>
2. Saleem, A. N., Noori, N. M., & Ozdamli, F. (2022). Gamification Applications in E-learning: A Literature Review. *Technology, Knowledge and Learning*, 27(1), 139–159. <https://doi.org/10.1007/s10758-020-09487-x>

## **ОСОБЛИВОСТІ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ МУЗИЧНО-ТЕОРЕТИЧНИМ ОСВІТНІМ КОМПОНЕНТАМ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВИТИ УКРАЇНИ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРЕВАГИ**

Калашник М. П.

Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди,  
м. Харків, Україна

[asd\\_x@ukr.net](mailto:asd_x@ukr.net)

**Вступ.** Актуальність теми дослідження зумовлена вимушеним переходом значної частини закладів вищої освіти України у 2022 році, у тому числі музичного профілю, на дистанційний формат надання освітніх послуг, що було спричинено повномасштабною війною. Харківський національний педагогічний