

ДЕПАРТАМЕНТ НАУКИ І ОСВІТИ
ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ВІЙСЬКОВОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ
ІНСТИТУТ ВИЩОЇ ОСВІТИ НАЦІОНАЛЬНОЇ
АКАДЕМІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ПІВНІЧНО-СХІДНИЙ НАУКОВИЙ ЦЕНТР НАН УКРАЇНИ І МОН УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКА АКАДЕМІЯ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ
ХАРКІВСЬКИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«НАРОДНА УКРАЇНСЬКА АКАДЕМІЯ»

День науки

**МІКРОКОЛЕКТИВИ В МАКРОСЕРЕДОВИЩІ
СУЧАСНОГО УНІВЕРСИТЕТУ:
СТАН І ШЛЯХИ ФОРМУВАННЯ**

ПРОГРАМА ТА МАТЕРІАЛИ
XXX МІЖНАРОДНОЇ СТУДЕНТСЬКОЇ
НАУКОВОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

Харків
Народна українська академія
8 квітня 2023 р.

УДК 378.4-053.81=057.4
М59

*Рекомендовано до друку Вченою радою
Харківського гуманітарного університету
«Народна українська академія».
Протокол № 8 від 27.03.2023 р.*

Редакційна колегія:

К. В. Астахова, д-р іст. наук, проф.; В. І. Астахова, д-р іст. наук, проф.; Н. П. Гога, канд. психол. наук, доц.; І. В. Змійова, канд. філол. наук, проф.; Г. М. Зобова, спеціаліст вищої категорії, старший учитель; О. А. Іванова, канд. екон. наук, доц.; К. Г. Михайльова, д-р соціол. наук, проф.; О. В. Тарасова, спеціаліст вищої категорії, учитель-методист; З. І. Шилкунова, канд. пед. наук, спеціаліст вищої категорії, учитель-методист; О. Л. Яременко, д-р екон. наук, проф.

М59 **Мікроколективи** в макросередовищі сучасного університету: стан і шляхи формування: програма і матеріали XXX Міжнар. студен. наук. конф., 8 квітня 2023 р. / Департамент науки і освіти Харківської обл. військ. адмін., Ін-т вищ. освіти НАПН України, Харк. акад. неперерв. освіти, Нар. укр. акад. ; [Редкол.: К. В. Астахова та ін.]. – Харків: Вид-во НУА, 2023. – 112 с. – (День науки).

У збірнику представлено матеріали ювілейної XXX Міжнародної студентської наукової конференції, присвяченій проблемам формування та дослідження стану мікроколективів в макросередовищі сучасного університету.

Розглянуто чинники формування мікроколективів в макросередовищі сучасного університету, генеза університетської освіти в Україні, глибинні трансформації сучасного світу: організація роботи мікроколективів в умовах системної невизначеності, міжмовна комунікація як спосіб взаємодії різних культур на рівні мікро- та макроколективу, лінгвокультурні цінності мікроколективів у макросередовищі університету.

Головна увага авторів зосереджена на історичному, соціально-психологічному, економічному, культурологічному, філологічному та правовому аспектах проблематики.

Матеріали містять результати досліджень, що мають теоретичну та практичну значущість в умовах інноваційного розвитку суспільства й формування мікроколективів в макросередовищі сучасного університету.

УДК 378.4-053.81=057.4

© Народна українська академія, 2023

ОРГКОМІТЕТ

Астахова К. В. – голова, ректор Харківського гуманітарного університету «Народна українська академія», д-р іст. наук, проф.;

Майборода Р. В. – голова Асоціації випускників Народної української академії;

Члени оргкомітету:

Астахова В. І. – радник ректора Харківського гуманітарного університету «Народна українська академія», д-р іст. наук, проф.;

Зобова Г. М. – проректор з роботи Спеціалізованої економіко-правової школи Харківського гуманітарного університету «Народна українська академія», спеціаліст вищої категорії, старший учитель;

Іванова О. А. – проректор з науково-дослідної роботи Харківського гуманітарного університету «Народна українська академія», канд. екон. наук, доц.;

Коллін С.-О. PhD, проф. корпоративного управління Вільного університету Скандії (Швеція);

Михайльова К. Г. – проректор з навчально-методичної роботи Харківського гуманітарного університету «Народна українська академія», д-р соціол. наук, проф.;

Гога Н. П. – голова Асоціації молодих вчених, в.о. декана факультету «Референт-перекладач» Харківського гуманітарного університету «Народна українська академія», канд. психол. наук, доц.;

Тарасова О. В. – заступник директора з науково-методичної роботи Спеціалізованої економіко-правової школи Харківського гуманітарного університету «Народна українська академія», спеціаліст вищої категорії, учитель-методист;

Шилкунова З. І. – завкафедри початкової освіти Харківського гуманітарного університету «Народна українська академія», канд. пед. наук, учитель-методист, учитель вищої категорії;

Гранкіна Я. М. – голова Студентського наукового товариства Народної української академії, студентка факультету «Бізнес-управління».

Регламент роботи

10 ⁰⁰	Пленарна сесія
11 ³⁰	Робота секцій
14 ³⁰	Перерва
14 ⁴⁵	Підбиття підсумків

Секція І

Гене́за університетської освіти в Україні: зміни історичних парадигм

Керівники секції:	Астахова К. В. , д-р іст. наук, проф., ректор Народної української академії; Гонца О. О. , член Консультативної ради, випускниця факультету «Бізнес-управління» Народної української академії; Коваленко Н. П. , директор музею Народної української академії; Корольков О. О. , випускник факультету «Бізнес-управління» Народної української академії
Секретар	Якуніна А. Л. , 3 курс факультету «Референт-перекладач», Народна українська академія

ДОПОВІДІ

Пальваль А. *Євроінтеграція в освіті: історія української складової*
2 курс факультету
«Соціальний менеджмент»,
Народна українська академія
Науковий керівник проф. Астахова К. В.

Топчій І. *Культурно-освітнє середовище університету:
історія формування та трансформації*
2 курс факультету
«Соціальний менеджмент»,
Народна українська академія
Науковий керівник проф. Астахова К. В.

Якуніна А. *Основні моделі класичного європейського університету:
історичний дискурс*
3 курс факультету
«Референт-перекладач»,
Народна українська академія
Науковий керівник проф. Астахова К. В.

НАУКОВІ ПОВІДОМЛЕННЯ, УЧАСТЬ У ДИСКУСІЇ

Крутько Т. *Університетська наука часів Другої світової: Харків*
2 курс факультету
«Соціальний менеджмент»,
Народна українська академія
Науковий керівник проф. Астахова К. В.

Мірошник С. *Історія виникнення та розвитку приватних
університетів: харківський контекст*
1 курс факультету
«Бізнес-управління»,
Народна українська академія
Науковий керівник проф. Астахова К. В.

Підкопай Р.

1 курс факультету
«Соціальний менеджмент»,
Народна українська академія

*Приватні університети. Історія виникнення і розвитку
в Україні: перша хвиля*

Науковий керівник проф. Астахова К. В.

Пойманова Я.

1 курс факультету
«Соціальний менеджмент»,
Народна українська академія

*Професорські гільдії середньовічного університету:
загальна характеристика*

Науковий керівник проф. Астахова К. В.

Чінський І.

1 курс факультету
«Соціальний менеджмент»,
Народна українська академія

*Професорські гільдії середньовічного університету:
зміст процесу навчання*

Науковий керівник проф. Астахова К. В.

Шевцова М.

1 курс факультету
«Бізнес-управління»,
Народна українська академія

*Волонтерський студентський рух у сучасний період
(до лютого 2022 року)*

Науковий керівник проф. Астахова К. В.

Секція II

Соціально-психологічні чинники формування суб'єктів сучасного університетського простору

Керівники секції:

Михайльова К. Г., д-р соціол. наук, проф., проректор з НМР
Народної української академії;

Зверко Т. В., канд. соціол. наук, доц., декан факультету
«Соціальний менеджмент» Народної української академії

Секретар

Суботіна М. П., помічник декана факультету «Соціальний
менеджмент» Народної української академії

ДОПОВІДІ

Дмитренко К.

5 курс факультету
«Соціальний менеджмент»,
Народна українська академія

*Деякі соціально-психологічні чинники формування
суб'єктів сучасного університетського простору*

Науковий керівник проф. Михайльова К. Г.

НАУКОВІ ПОВІДОМЛЕННЯ, УЧАСТЬ У ДИСКУСІЇ

Лавриненко І.

2 курс факультету
«Соціальний менеджмент»,
Народна українська академія

*Українське студентство в умовах сьогодення
(риси до портрету)*

Науковий керівник доц. Чибісова Н. Г.

- Куріліна Є.**
4 курс факультету
«Соціальний менеджмент»,
Народна українська академія
Чат як форма спілкування в сучасному освітньому просторі
Науковий керівник доц. Гога Н. П.
- Лавриненко В.**
3 курс факультету
«Соціальний менеджмент»,
Народна українська академія
Соціально-орієнтований підхід до формування особистості студента
Науковий керівник доц. Зверко Т. В.
- Лісютіна В.**
2 курс факультету
«Соціальний менеджмент»,
Народна українська академія
Поліфункціональність конфліктів у студентському середовищі
Науковий керівник доц. Зверко Т. В.
- Лісовий О.**
11 клас Спеціалізованої
економіко-правової школи,
Народна українська академія
Самоврядування в школі як педагогічна технологія становлення особистості
Науковий керівник учитель I категорії Снурніков І. С.
- Мазур В.**
4 курс факультету
«Соціальний менеджмент»,
Народна українська академія
Вплив сучасного освітнього простору на формування «SoftSkills» майбутніх спеціалістів
Науковий керівник доц. Гога Н. П.
- Мірошниченко В.**
5 курс факультету
«Соціальний менеджмент»,
Народна українська академія
Аналіз особливостей формування сучасного освітнього простору
Науковий керівник доц. Гога Н. П.
- Новікова А.**
3 курс факультету
«Соціальний менеджмент»,
Народна українська академія
Вплив академічної мобільності як елемента сучасного освітнього простору на формування професійних орієнтацій
Науковий керівник доц. Гога Н. П.
- Нощенко А.**
2 курс факультету
«Референт-перекладач»,
Народна українська академія
Взаємодія в студентському колективі
Науковий керівник доц. Чибісова Н. Г.

Павленко М.
2 курс факультету
«Референт-перекладач»,
Народна українська академія

*Художні колективи як об'єднання студентів
(на прикладі народного студентського театру
«На Лермонтовській, 27»)*

Науковий керівник доц. Чибісова Н. Г.

Стопніков О.
5 курс факультету
«Соціальний менеджмент»,
Народна українська академія

*Формування соціально-психологічної безпеки студентів
в університеті*

Науковий керівник доц. Недогонов Д. В.

Ткалич П.
5 курс факультету
«Соціальний менеджмент»,
Народна українська академія

*Соціальні компетенції студентів як умова їхньої
конкурентоспроможності*

Науковий керівник доц. Зверко Т. В.

Торіцина О.
2 курс,
Придніпровська державна
академія будівництва
та архітектури

*Соціально-психологічні чинники формування суб'єктів
сучасного університетського простору*

Науковий керівник доц. Савош Г. П.

Тюпова А.
1 курс факультету «Педагогіка»,
Поморська Академія в Слупську
(Польща)

*Студентський рух як сузір'я мікроколективів
у польському ЗВО*

Науковий керівник проф. Томашевський Р.

Федоренко О.
4 курс факультету
«Соціальний менеджмент»,
Народна українська академія

*Особливості формування студентської групи в умовах
сучасного освітнього простору*

Науковий керівник доц. Гога Н. П.

Чернишова М.
5 курс факультету
«Соціальний менеджмент»,
Народна українська академія

*Вплив штучного інтелекту на мікроколективи
в освітньому середовищі*

Науковий керівник проф. Михайльова К. Г.

Секція III

«Лінгвокультурні цінності мікроколективів у макросередовищі університету: стан і шляхи формування»

Керівники секції:	Берест Т. М. , канд. філол. наук, доц., завкафедри українознавства Народної української академії; Купрікова Г. В. , канд. філол. наук, доц. кафедри українознавства Народної української академії; Льїна О. В. , канд. філол. наук, доц. кафедри українознавства Народної української академії
Секретар	Трунова І. А. , зав. кабінетом кафедри українознавства Народної української академії

ДОПОВІДІ

Альохін А. 11 клас Спеціалізованої економіко-правової школи, Народна українська академія	<i>Прояви синдрому Аспергера в мікроколективі (на прикладі твору «Пропища людина»)</i> Науковий керівник доц. <i>Льїна О.В.</i>
Осмакова А. 2 курс факультету «Референт-перекладач», Народна українська академія	<i>Лексика соціальної групи як чинник впливу на мову макросередовища</i> Науковий керівник доц. <i>Берест Т. М.</i>
Проценко В. 1 курс факультету «Референт-перекладач», Народна українська академія	<i>Вербальні засоби маніпуляції в онлайн-спільнотах</i> Науковий керівник доц. <i>Купрікова Г. В.</i>

НАУКОВІ ПОВІДОМЛЕННЯ, УЧАСТЬ У ДИСКУСІЇ

Безрядіна О. 2 курс факультету «Референт-перекладач», Народна українська академія	<i>Подолання суржиків в студентському мікроколективі як запорука формування грамотного мовлення випускників</i> Науковий керівник доц. <i>Берест Т. М.</i>
Бірюкова А. 2 курс факультету «Референт-перекладач», Народна українська академія	<i>Сучасні освітні мікросередовища Чехії та України: порівняльний аспект</i> Науковий керівник доц. <i>Купрікова Г. В.</i>
Бірюкова О. 10 клас, Харківський педагогічний ліцей № 4	<i>Розвиток лінгвосоціокультурної компетентності</i> Науковий керівник учитель <i>Ісаєва С. М.</i>

Дідковська Є.
2 курс спеціальності
«Готельно-ресторанна справа»,
Житлово-комунальний
фаховий коледж Харківського
національного університету
міського господарства
імені О. М. Бекетова

*Доцільність уживання новітніх англіцизмів
у студентському мікросередовищі*

Науковий керівник викл. *Манжос С. В.*

Лікунова С.
1 курс факультету
«Бізнес-управління»,
Народна українська академія

*Динамічні процеси мовної моди в студентському
мікроколективі (на прикладі сучасної лексики моди)*

Науковий керівник доц. *Купрікова Г. В.*

Мельник С.
1 курс факультету
«Референт-перекладач»,
Народна українська академія

*Шляхи подолання гендерної асиметрії в мові
(на прикладі використання фемінітивів
у студентському мікросередовищі)*

Науковий керівник доц. *Купрікова Г. В.*

Олійник А.
1 курс факультету
«Соціальний менеджмент»,
Народна українська академія

*Інноваційна лексика як мовне віддзеркалення війни
в студентському мікроколективі*

Науковий керівник доц. *Купрікова Г. В.*

Секція IV

Глибинні трансформації сучасного світу: організація роботи мікроколективів в умовах системної невизначеності

Керівники секції:

Компанієць В. В., д-р екон. наук, проф. кафедри економіки та права Народної української академії;

Астахов В. В., канд. юрид. наук, проф., декан факультету «Бізнес-управління» Народної української академії;

Рубан Л. О., канд. екон. наук, доц., завкафедри економіки та права Народної української академії

Секретар

Білокінь Т. А., заст. декана факультету «Бізнес-управління» Народної української академії

ДОПОВІДІ

Мірошник М.
5 курс факультету
«Бізнес-управління»,
Народна українська академія

*Особливості реалізації навчальних бізнес-проектів
малою групою в умовах міжкультурної комунікації*

Науковий керівник проф. *Компанієць В. В.*

Яковенко В.

3 курс факультету
«Бізнес-управління»,
Народна українська академія

Criteria for choosing a higher education in the macro environment of a modern university

Науковий керівник доц. Іванова О. А.

Беспалов І.

2 курс факультету
«Бізнес-управління»,
Народна українська академія

Платна освіта: проблеми та перспективи

Науковий керівник проф. Астахов В. В.

НАУКОВІ ПОВІДОМЛЕННЯ, УЧАСТЬ У ДИСКУСІЇ

Аріф А.

4 курс економічного факультету,
Харківський національний
університет імені В. Н. Каразіна

*Особливості побудови системи комунікацій
мікроколективів в умовах системної невизначеності*

Науковий керівник доц. Тимохова Г. Б.

Айзпура Е.

2 курс факультету
Бізнес-менеджмент,
Вільнюський технічний
університет імені Гедимінаса
(Литва)

Macro and micr environment of a modern university

Науковий керівник проф. Сержанте М.

Артюховський О.

1 курс факультету
«Бізнес-управління»,
Народна українська академія

Корупція в освіті: міф чи реальність

Науковий керівник проф. Астахов В. В.

Бердикова Ю.

5 курс факультету
«Бізнес-управління»,
Народна українська академія

*Проблеми внутрішніх взаємовідносин керівництва
та співробітників у мікроколективі та шляхи їх
вирішення*

Науковий керівник доц. Цибульська Е. І.

Бондаренко С.

5 курс факультету
«Бізнес-управління»,
Народна українська академія

Правові аспекти боротьби з мобінгом в Німеччині

Науковий керівник доц. Цибульська Е. І.

Гранкіна Я.

5 курс факультету
«Бізнес-управління»,
Народна українська академія

*Вплив мікроколективу та макросередовища
на формування конкурентоспроможного фахівця*

Науковий керівник доц. Іванова О. А.

- Дерюга О.** *Кадровий потенціал підприємства в умовах системної невизначеності*
4 курс економічного факультету,
Харківський національний
університет імені В.Н. Каразіна
Науковий керівник доц. Кудинова М. М.
- Дмитрієнко О.** *Організація дистанційного навчання в закладах вищої освіти*
4 курс Інституту бізнесу,
економіки та менеджменту,
Національний технічний
університет «Харківський
політехнічний інститут»
Науковий керівник доц. Рубан Л. О.
- Єрофєєва Д.** *Державне регулювання управління витратами підприємства*
2 курс економічного факультету,
Харківський національний
університет імені В.Н. Каразіна
Науковий керівник проф. Шуміло О. С.
- Жицький В.** *Соціальний капітал як вектор організації роботи мікроколективів*
2 курс факультету
«Бізнес-управління»,
Народна українська академія
Науковий керівник доц. Тимохова Г. Б.
- Захарова О.** *Роль мікроколективів у формування softskills сучасного фахівця-економіста*
4 курс факультету
«Бізнес-управління»,
Народна українська академія
Науковий керівник доц. Рубан Л. О.
- Іванов Д.** *Formation of the key competences of the current graduate (Формування ключових компетенцій у випускника)*
11 клас Спеціалізованої
економіко-правової школи,
Народна українська академія
Наукові керівники: доц. Іванова О. А., ст. учитель Зобова Г. М.
- Калашник Д.** *Особливості організації роботи мікроколективів в умовах війни*
4 курс факультету
«Бізнес-управління»,
Народна українська академія
Науковий керівник доц. Цибульська Е. І.
- Нікіфорова Я.** *Стратегічні механізми розвитку мікроколективів*
4 курс економічного факультету,
Харківський національний
університет імені В. Н. Каразіна
Науковий керівник доц. Кудинова М. М.

Семененко В.
2 курс факультету
«Бізнес-управління»,
Народна українська академія

*Гейміфікація як інноваційна складова сучасної
університетської освіти*

Науковий керівник доц. *Величко К. Ю.*

Тишко О.
5 курс факультету
«Бізнес-управління»,
Народна українська академія

Ефективні та неефективні групи та шлях до команди

Науковий керівник проф. *Компанієць В. В.*

Юрченко Д.
3 курс факультету
«Бізнес-управління»,
Народна українська академія

*Роль комунікацій в ухваленні управлінських рішень
у закладах вищої освіти*

Науковий керівник доц. *Рубан Л. О.*

Секція V

VARIOUS ASPECTS OF MICRO-GROUP FORMATION WITHIN EDUCATIONAL ENVIRONMENT

**(Особливості утворення мікроколективів в освітньому
середовищі)**

Керівники секції:

Молодча Н.С., канд. філол. наук, доц. загальноакадемічної
кафедри іноземних мов Народної української академії;

Хільковська А.О., доц., зав. загальноакадемічної кафедри
іноземних мов Народної української академії;

Валюкевич Т.В., канд. філол. наук, доц. загальноакадемічної
кафедри іноземних мов Народної української академії

Секретар

Бабак К.М., ст. викладач загальноакадемічної кафедри
іноземних мов Народної української академії

ДОПОВІДІ

Черкашина К.
3 курс факультету
«Соціальний менеджмент»,
Народна українська академія

*A remote teambuilding process building process
(Дистанційний процес тимбілдінгу)*

Науковий керівник ст. викладач *Бабак К. М.*

НАУКОВІ ПОВІДОМЛЕННЯ, УЧАСТЬ У ДИСКУСІЇ

Єшану Е.
1 курс факультету ПДО,
Народна українська академія

*Team building as an integral part of the pharmaceutical
companies success
(Тімбілдінг як невід'ємна частина успіху
фармацевтичних компаній)*

Науковий керівник доц. *Молодча Н.С.*

- Камишова К.** *Micro-group formation within educational environment*
(Формування мікрогруп в освітньому середовищі)
2 курс факультету
«Референт-перекладач»,
Народна українська академія
Науковий керівник доц. *Валюкевич Т. В.*
- Ковалевський В.** *The importance of teamwork in our life*
(Важливість командної роботи в нашому житті)
1 курс факультету
«Референт-перекладач»,
Народна українська академія
Науковий керівник ст. викладач *Бабак К. М.*
- Престінг Д.** *A design thinking team as a driver of change in an organization*
(Команда дизайнерського мислення як рушійна сила змін в організації)
3 курс факультету
«Міжнародний менеджмент»
Південно-Вестфальського
університету прикладних наук
(Німеччина)
Науковий керівник викл. *Пуєтс Ліза Марія*
- Стаднюк Ю.** *Apologizing as a key corporate communication strategy*
(Вибачення як ключова корпоративна комунікативна стратегія)
1 курс факультету ПДО,
Народна українська академія
Науковий керівник доц. *Молодча Н. С.*
- Хоменко А.** *Teambuilding*
(Тімбілдінг)
4 курс факультету
«Соціальний менеджмент»,
Народна українська академія
Науковий керівник доц. *Хільковська А. О.*
- Шинкаренко О.** *Managerial strategy of personnel management and its effectiveness*
(Менеджерська стратегія управління персоналом та її ефективність)
4 курс факультету
«Соціальний менеджмент»,
Народна українська академія
Науковий керівник доц. *Хільковська А. О.*

Секція VI

Міжмовна комунікація як спосіб взаємодії різних культур на рівні мікро- та макроколективу

- Керівники секції: **Змійова І. В.**, канд. філол. наук, проф. кафедри теорії та практики перекладу Народної української академії;
Гусленко І. Ю., канд. пед. наук, доц., завкафедри теорії та практики перекладу Народної української академії;
Кальниченко О. А., доц. кафедри теорії та практики перекладу Народної української академії
- Секретар **Доманова О. В.**, ст. викл. кафедри теорії та практики перекладу Народної української академії

ДОПОВІДІ

Чазова К.

5 курс факультету
«Референт-перекладач»,
Народна українська академія

Міжкультурна комунікація в контексті сьогодення

Науковий керівник проф. Змійова І. В.

Зацеркляна Д.

5 курс факультету
«Референт-перекладач»,
Народна українська академія

Міжмовна комунікація студентських мікроколективів як шлях професійного розвитку в умовах дистанційного навчання

Науковий керівник доц. Гусленко І. Ю.

НАУКОВІ ПОВІДОМЛЕННЯ, УЧАСТЬ У ДИСКУСІЇ

Авраменко С.

5 курс факультету
«Референт-перекладач»,
Народна українська академія

Проблеми міжмовної комунікації і взаємодії культур на рівні мікро- та макроколективів

Науковий керівник доц. Кальниченко О. А.

Єременко К.

5 курс факультету
«Референт-перекладач»,
Народна українська академія

Перекладач – це посередник у взаємодії культур

Науковий керівник проф. Змійова І. В.

Єршова А.

5 курс факультету
«Референт-перекладач»,
Народна українська академія

Переклад як різновид міжмовної комунікації

Науковий керівник проф. Змійова І. В.

Задорожна А.

5 курс факультету
«Референт-перекладач»,
Народна українська академія

Відтворення особливостей ділової комунікації в контексті міжмовної взаємодії

Науковий керівник доц. Молодча Н. С.

Золотопуп К.

5 курс факультету
«Референт-перекладач»,
Народна українська академія

Міжкультурна комунікація в цифрову епоху для мікро- та макроколективів

Науковий керівник доц. Івахненко А. О.

Кудря А.

5 курс факультету
«Референт-перекладач»,
Народна українська академія

Труднощі в міжмовній комунікації студентів, обумовлені міжкультурною адаптацією на рівні студентських мікроколективів

Науковий керівник доц. Гусленко І. Ю.

Малов М.
5 курс факультету
«Референт-перекладач»,
Народна українська академія

*Міжмовна комунікація у сучасному світі:
особливості та тенденції*

Науковий керівник доц. *Кальниченко О.А.*

Мовчан О.
5 курс факультету
«Референт-перекладач»,
Народна українська академія

*Міжмовна комунікація мікроколективів підприємців
як засіб дистанційної взаємодії із світовою спільнотою
підприємців*

Науковий керівник доц. *Гусленко І. Ю.*

Чепалов О.
5 курс факультету
«Референт-перекладач»,
Народна українська академія

*Лінгво-психологічні бар'єри в міжмовній комунікації
представників студентської наукової мікрокультури*

Науковий керівник проф. *Змійова І. В.*

Секція VII

Сучасні підходи до викладання іноземної мови в університеті майбутнього

Керівники секції:

Михайлова Л.В., канд. філол. наук, доц., завкафедри германської та романської філології Народної української академії;

Ануфрієва І.Л., доц. кафедри германської та романської філології Народної української академії;

Чурсіна Л.В., канд. філол. наук, доц. кафедри германської та романської філології Народної української академії

Секретар

Шмакова Л. М., викл. кафедри германської та романської філології Народної української академії

ДОПОВІДІ

Дмитренко А.
4 курс факультету
«Референт-перекладач»,
Народна українська академія

*The educational process in the universities
of the Great Britain*

Науковий керівник доц. *Михайлова Л. В.*

Фоміна О.
3 курс факультету
«Референт-перекладач»,
Народна українська академія

*Англійська мова як джерело додаткової мотивації
у вивченні французької мови*

Науковий керівник доц. *Чурсіна Л. В.*

НАУКОВІ ПОВІДОМЛЕННЯ, УЧАСТЬ У ДИСКУСІЇ

- Ачкасова К.**
3 курс факультету
«Референт-перекладач»,
Народна українська академія
*Французько-англійсько-українські лексичні паралелі
з компонентом -Ing/-Inz/-Inz/*
Науковий керівник доц. Чурсіна Л. В.
- Данюк А.**
1 курс,
Університет Пантеон-Сорбонна
(Франція)
*Особливості вивчення французької мови (FLE)
в інтернаціональній групі університету
Пантеон-Сорбонна (Париж)*
Науковий керівник доц. Ануфрієва І. Л.
- Землянська В.**
1 курс факультету ПДО,
Народна українська академія
*Особливості навчального процесу в університетах
Сінгапуру*
Науковий керівник доц. Михайлова Л. В.
- Левіна П.**
3 курс факультету
«Референт-перекладач»,
Народна українська академія
*Викладання іноземних мов в університеті майбутнього:
погляд студента*
Науковий керівник доц. Бочарникова Т. Ф.
- Леженіна В.**
4 курс факультету
«Референт-перекладач»,
Народна українська академія
*Вища освіта в американських університетах:
особливості вибору*
Науковий керівник доц. Михайлова Л. В.
- Мірошниченко Д.**
3 курс факультету
«Референт-перекладач»,
Народна українська академія
*Сучасний стан інклюзивної освіти: Україна,
Велика Британія, Польща*
Науковий керівник ст. викл. Паненко І. О.
- Носкова К.**
4 курс факультету
«Референт-перекладач»,
Народна українська академія
*Знайомство з країною, мова якої вивчається, –
необхідна умова здобуття професії перекладача:
Медебах*
Науковий керівник проф. Потапова Ж. Є.
- Партола А.**
4 курс факультету
«Референт-перекладач»,
Народна українська академія
Особливості сучасної освіти в Греції
Науковий керівник доц. Михайлова Л. В.

Пономарьов Д.

3 курс факультету
«Референт-перекладач»,
Народна українська академія

Вивчення німецької мови в середовищі носіїв

Науковий керівник доц. *Ануфрієва І. Л.*

Саприкіна А.

4 курс факультету
«Референт-перекладач»,
Народна українська академія

*Вивчення іноземної мови в мікроколективі сучасного
університету та спосіб взаємодії з макросередовищами
різних культур*

Науковий керівник доц. *Ануфрієва І. Л.*

Сеспедес А.

3 курс факультету
«Референт-перекладач»,
Народна українська академія

*Методики викладання іноземної мови: від традиційних
до інноваційних підходів*

Науковий керівник доц. *Бочарникова Т. Ф.*

Шрестха Д.

2 курс факультету
«Референт-перекладач»,
Народна українська академія

*Використання інноваційних технологій як запорука
успішного викладання іноземної мови в університеті
майбутнього*

Науковий керівник доц. *Яріз Є.М.*

Секція VIII

Формування мікроколективів в інформаційному освітньому середовищі університету при вивченні інформаційних технологій та математики

Керівники секції:

Кірвас В. А., канд. техн. наук, проф., завкафедри інформаційних технологій та математики Народної української академії;

Козиренко В. П., канд. техн. наук., доц., проректор з ІТ Народної української академії

Секретар

Свіцова Є. В., канд. фіз.-мат. наук, доц. кафедри інформаційних технологій та математики Народної української академії

ДОПОВІДІ

Бєсєдін М.

3 курс факультету
«Референт-перекладач»,
Народна українська академія

*Локалізація програмного забезпечення: інструментарій
колективної роботи*

Науковий керівник доц. *Дьячкова О. В.*

Кочура М.

3 курс факультету
«Референт-перекладач»,
Народна українська академія

*Формування ІКК сучасних студентів на основі теорії
поколінь*

Науковий керівник проф. *Кірвас В. А.*

НАУКОВІ ПОВІДОМЛЕННЯ, УЧАСТЬ У ДИСКУСІЇ

- Борисова Д.** *ІОС університету для інклюзивного вивчення ІКТ*
2 курс факультету
«Референт-перекладач»,
Народна українська академія
Науковий керівник проф. *Кірвас В. А.*
- Горlach В.** *Колективне формування електронного інструментарію перекладача при вивченні інформаційних технологій*
3 курс факультету
«Референт-перекладач»,
Народна українська академія
Науковий керівник доц. *Дьячкова О. В.*
- Зайцев О.,
Зозуля І.** *Застосування рішень No-code в інформаційному освітньому середовищі університету при вивченні інформаційних технологій*
4 курс факультету
«Бізнес-управління»,
Народна українська академія
Науковий керівник доц. *Козиренко В. П.*
- Калина Я.** *Колаборативний переклад відео як специфічний вид діяльності перекладача*
3 курс факультету
«Референт-перекладач»,
Народна українська академія
Науковий керівник доц. *Дьячкова О. В.*
- Корчма Д.,
Большова Є.** *Безпечні рішення на рівні операційних систем в інформаційному середовищі університету при вивченні інформаційних технологій*
3 курс факультету
«Бізнес-управління»,
Народна українська академія
Науковий керівник доц. *Козиренко В. П.*
- Кошарновська А.** *Взаємодія студента та викладача в процесі дистанційного навчання*
2 курс факультету
«Бізнес-управління»,
Народна українська академія
Науковий керівник доц. *Свіщова Є. В.*
- Моргун К.** *Використання групових чатів Telegram для взаємодії студентів при вивченні інформаційних технологій та математики»*
3 курс факультету
«Бізнес-управління»,
Народна українська академія
Науковий керівник доц. *Свіщова Є. В.*
- Свіщов О.** *The specifics of teaching mathematics for group remote classes*
1 курс факультету ПДО,
Народна українська академія
Науковий керівник доц. *Свіщова Є. В.*

Філіпова С.
2 курс факультету
«Референт-перекладач»,
Народна українська академія

*Особливості використання ІКТ при дистанційному
навчанні в період воєнного стану*

Науковий керівник проф. *Кірвас В. А.*

Якуніна Ю.
1 курс факультету
«Референт-перекладач»,
Народна українська академія

*Хмарні рішення в освітньому середовищі університету
при вивченні інформаційних технологій*

Науковий керівник доц. *Козиренко В. П.*

СЕКЦІЯ І

ГЕНЕЗА УНІВЕРСИТЕТСЬКОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ: ЗМІНИ ІСТОРИЧНИХ ПАРАДИГМ

ДОПОВІДІ

Пальваль А.

ЄВРОІНТЕГРАЦІЯ В ОСВІТІ: ІСТОРІЯ УКРАЇНСЬКОЇ СКЛАДОВОЇ

Історія розвитку вищої освіти України ділиться на кілька умовних етапів: від формування перших університетів до сучасного періоду, до часу інтеграції української системи вищої освіти у загальноєвропейську. Дослідженням цих процесів займалися багато науковців, деякі питання досліджуються й сьогодні. Для того, щоб сучасна українська освіта була конкурентоспроможна необхідно дослідити витоки та історію розвитку вищої освіти в Україні.

Мета дослідження: дослідити та описати історію формування євроінтеграційних зв'язків України у сфері освіти.

Для досягнення мети було поставлено такі *задачі*:

1. Проаналізувати історію формування євроінтеграційних контактів освітніх структур України.
2. Дослідити та описати головні чинники євроінтеграційних процесів університетського сектору освіти на рубежі ХХ–ХХІ ст.

Проблема досліджувалася в численних монографіях, статтях, дисертаціях та збірках вітчизняних авторів, у тому числі представників харківських наукових шкіл. Серед них і науковці ХГУ «НУА», які протягом багатьох років займаються вивченням історії та різних аспектів розвитку сучасної освіти.

Ознайомитися з проблемами розвитку освіти на території України допомагають статті: «Освіта, наука, техніка як фундаментальні основи життя українського етносу. Освіта в Україні: історія та сучасність» (Британ, В. Т., Висоцький, О. Ю.) [3] та «Вища освіта України: етапи розвитку» (Король, А.) [5].

Важливу роль щодо відображення розвитку євроінтеграційних процесів у системі вищої освіти України відіграють статті: «Інтеграції системи освіти України у світовий освітній простір і проектний підхід, як ефективний інструмент її реалізації» (Биков, В. Ю.) [2], «Болонський процес – основа модернізації та реформування вищої освіти» (Ільченко, А. М.) [4] та «Преодолеть гипноз спины» (Астахова, К. В.) [1].

Історія розвитку вищої освіти України розподіляється на кілька умовних етапів та охоплює увесь період створення, розвитку, реформування та змін. Формування безпосередньо пов'язано з появою писемності (ІХ століття). Поступово, з плином часу, розвивається азбука, писемність виходить на новий рівень, з'являється література, перше шкільне та університетське навчання, формуються братства. До основної лінії розвитку можна віднести заснування Греко-слов'янської Академії у м. Острог, виникнення університетів на території України, яка тоді перебувала у складі двох інших імперій, реформування старих та створення нових навчальних закладів, розвиток вищої освіти у післявоєнний період, вихід України з Радянського союзу, проголошення її незалежності, а також сучасне становище, підписання Болонської конвенції та подальшої інтеграції системи вищої освіти у загальноєвропейську.

Вагомий внесок для становлення і розвитку освіти України зробила радянська влада. Зокрема, середня і вища освіта стала масовою і доступною для усіх дітей в Україні. Війна та німецька окупація зупинили розвиток освіти на декілька років [5].

У післявоєнний період світ стикається з істотними геополітичними перетвореннями. На розвиток освіти не могли не вплинути особливі події «Холодної війни». Частина держав опинилися під впливом ідеологій США та Великобританії, а інша частина контролювалися Радянським Союзом. Після закінчення Другої світової війни в країнах Заходу почалося відновлення національних систем освіти, що існували раніше і були зруйновані під час війни.

У цей час наступною перешкодою стає «залізна завіса». Системи освіти провідних країн Європи кардинально змінювалися, але зберігали історичні традиції. Розвиток освіти в західних країнах відбувався під впливом факторів, схожих на процеси розвитку систем вищої освіти США, Великобританії, Франції,

Німеччини. До кінця ХХ ст. практично скрізь розвиваються сформовані раніше національні системи освіти при врахуванні сучасних освітніх потреб суспільства.

Процеси швидкої освітньої євроінтеграції, а з часом і відомі Болонські домовленості, беруть початок від протистояння західноєвропейських держав США.

Підписання Україною Болонської декларації відбулося 19.05.2005 року на Бергенській конференції (Норвегія). Підпис означав, що Україна доєднується до Болонського процесу і гарантує виконання основних принципів та позицій, зафіксованих у спільному документі.

Бібліографічні посилання

1. Астахова, К. В. (2004). Преодолеть гипноз спины. *Зеркало недели*, с. 20.
2. Биков, В. Ю. (2001). Інтеграції системи освіти України у світовий освітній простір і проектний підхід, як ефективний інструмент її реалізації. *Професійна освіта: педагогіка і психологія*, [online], с. 65–73. Available at: <https://lib.iitta.gov.ua/499/> [Accessed 17 Mar. 2023].
3. Британ, В. Т., Висоцький, О. Ю. (2007). Освіта, наука, техніка як фундаментальні основи життя українського етносу. Освіта в Україні: історія та сучасність. *Історія України з давнини до початку ХХІ ст.* С. 65–71.
4. Ільченко, А. М., Шейко С. В. (2014). *Вища освіта і Болонський процес*. Полтава: РВВ ПДАА, 316 с.
5. Король, А. (2016). Вища освіта України: етапи розвитку. *Науковий вісник МНУ імені В. О. Сухомилинського. Педагогічні науки*, [online] 1 (52), лютий, с. 93–97. Available at: <http://elibrary.kdpu.edu.ua/bitstream/123456789/3282/1/%D0%92%D0%B8%D1%89%D0%B0%20%D0%BE%D1%81%D0%B2%D1%96%D1%82%D0%B0%20%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8.pdf> [Accessed 17. Mar. 2023].
6. Палагнюк, Ю. В. (2014). *Державна євроінтеграційна політика України: теорія, методологія, механізми*. Миколаїв: Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 392 с.
7. Скиба, Т. В. (2018). *Розвиток вищої освіти України в контексті європейської інтеграції*. Миколаїв: Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 13 с.

Топчій І.

КУЛЬТУРНО-ОСВІТНЕ СЕРЕДОВИЩЕ УНІВЕРСИТЕТУ: ІСТОРІЯ ФОРМУВАННЯ ТА ТРАНСФОРМАЦІЇ

Студенти – одна з найважливіших соціальних груп, яка буде жити, розвиватись та розвивати країну, у якій живе. Тому велика увага приділяється питанням формування мотивації до навчання, трансляції та роз'ясненню цінностей, які притаманні суспільству, академічній спільноті. Вже декілька століть університети світу застосовують різні стратегії та інструменти побудови та розвитку культурно-освітнього середовища (КОС) навчального закладу задля реалізації ідеологій, місій, цілей університетської освіти.

Ціль дослідження – проаналізувати та описати основні етапи генезису КОС університетського сектору освіти.

Задачі:

- відслідкувати історію побудови КОС університетського сектору освіти, виявити відмінності та загальні риси, що були притаманні різним освітнім системам та різним навчальним закладам;
- виявити особливості КОС вітчизняної вищої школи.

Історіографія проблеми, що досліджується, достатньо ґрунтовна. Значний внесок у наукові розвідки питанням КОС університету внесли вчені НУА. Це, перш за все публікації: Астахової К. В. [1], Чибісової Н. Г. [11] та Ільченко А. Є. [7]. Саме у їхніх роботах є можливість побачити історію і розвиток КОС в університетах України та Харкова. Друга група джерел допомагає розібратися із історією виникнення культурно-освітнього середовища навчальних закладів (Войко Р. О. [6], Посохова Л. Ю. [8]) його впливом і застосуванням у ЗВО (Білозерцев Є. П. [3], Вишленкова О. К. [5], Цзинь Лі [10], Рачков Є. С. [9].)

В сучасній літературі досить широкий спектр визначень КОС. Як правило, це сукупність значущих критеріїв, в яких людина навчається. У терміні КОС зливаються воедино складні міждисциплінарні поняття – освіта та культура. Відповідно можна констатувати дві головні функції КОС – культурна та освітня.

Досить часто зустрічаються визначення «Освітнє середовище», «розвивальне середовище», «культурно-освітній простір» та інші.

Так чи інакше, але вплив освіти на формування особистості, значення умов, в яких людина навчається, оточення, традицій, спілкування із оточуючими, зміст навчальної та позанавчальної діяльності – ці та інші важелі суттєво впливають на суб'єктів освітнього процесу, формують світогляд, ціннісні орієнтири.

Враховуючи постійно зростаючу роль КОС, кожна освітня система, навчальний заклад приділяють її формуванню та трансляції значну увагу. Досить цікавим здається вивчення історії формування КОС різними освітніми інституціями, використання ними тих чи інших інструментів та методів.

Бібліографічні посилання

1. Астахова, В. И., Астахова Е. В (ред.) (2006). Очерки истории Народной украинской академии. Харків: Вид-во НУА, 520 с.
2. Багалій, Д. І. (1932). *Досвід історії Харківського університету* [online]. Харків: Парова тип. та літогр. Зільберберг 1893-1898-1904. Available at: <http://surl.li/flfey> [Accessed 21 Nov. 2022].
3. Білозерцев, Є. П. (2005). Культурно-освітнє середовище малого міста. *Гаудеамус*, [online]. Available at: <http://surl.li/flfcd> [Accessed 24 Sep. 2022].
4. Бондарь, Т. І. (2015). *Створення культурно-освітнього середовища у сучасному навчальному закладі* [online]. Харків: Вид-во НУА. Available at: <http://dspace.nua.kharkov.ua/jspui/handle/123456789/494> [Accessed 24 Sep. 2022].
5. Вишленкова О. К. (2004). Університетські ритуали [online]. Available at: <http://surl.li/flfgl> [Accessed 21 Nov. 2022].
6. Войко, Р. О. (2011). Культурно-освітнє середовище: до визначення поняття та педагогічного значення середовища [online]. Available at: <http://surl.li/flfhi> [Accessed 24 Sep. 2022].
7. Ляченко, А. Є. (2012). Історія Народної української академії: досягнення та нагороди як фактори визнання. *Вчені записки ХГУ «НУА»*, [online] вип. 18. Available at: <http://dspace.nua.kharkov.ua/jspui/handle/123456789/412> [Accessed 24 Sep. 2022].
8. Посохова, Л. Ю. (2011) *На перехресті культур, традицій, епох: православні колегіуми України наприкінці XVII – на початку XIX ст.* [online]. Available at: chtyvo.org.ua [Accessed 21 Nov. 2022].
9. Рачков, Є. С. (2018). *Символи та емблеми класичних університетів України*. Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 204 с.
10. Цзинь Лі (2017). *Культурні основи навчання Схід та Захід* [online]. Available at: https://www.researchgate.net/publication/315905078_Cultural_Foundations_of_Learning_East_and_West_By_Jin_Li [Accessed 21 Nov. 2022].
11. Чибісова, Н. Г. (2015). Культурно-освітнє середовище як головний фактор виховання. [online] В: *Дорогу осилит ідуций*. Харків: ХГУ «НУА». Available at: <http://dspace.nua.kharkov.ua/jspui/handle/123456789/1283> [Accessed 24 Sep. 2022].

Якуніна А.

ОСНОВНІ МОДЕЛІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО КЛАСИЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ: ІСТОРИЧНИЙ ДИСКУРС

З початку свого існування університет стає важливим соціальним інститутом суспільства, який набуває змін, впливає на людство та привертає все більше уваги науковців. Як раніше, так і зараз у світі розвиваються досить різні освітні моделі з різноманітними завданнями, методами та організацією навчального процесу. Особливу цікавість у дослідників різних наукових галузей викликають питання розвитку класичних університетів та основних європейських освітніх моделей, таких як: німецька (гумбольдтівська), французька (наполеонівська) та англосаксонська (ньюманівська). Це зрозуміло, адже саме вони створили основу сучасних університетів Європи.

Дослідження передбачає опис історії створення та порівняння основних моделей європейського класичного університету, особливостей формування вітчизняної моделі університету та спробу проаналізувати причини відмінностей підходів до організації навчального процесу.

Відповідно до цілі, визначено задачі:

- узагальнити підходи та виявити ознаки ключових європейських освітніх моделей;

– розглянути історію формування вітчизняної моделі та визначити збіжності та відмінності з європейськими моделями.

У дослідженні були використані дослідження Андреева А. [1], Гнатів З. [3], Саприкіна Д. [5]. Опрацьовано роботи харківських фахівців: Посохова С. [4], Черкашина С. [6]. Окрему групу складають видання науковців ХГУ «НУА» [2].

На рубежі XVIII – XIX століть на території Європи відбувається реорганізація університетської освіти [4]. По-перше, університети, як і інші суспільні інституції, відчували потребу у змінах. По-друге, це було зумовлено територіальними та політичними перетвореннями у зв'язку з наполеонівськими війнами 1806–1807 рр. [6].

Атмосфера змін у Німеччині у сфері освіти набула яскравого відображення у Берлінському університеті (1810 р.). Його засновником став Вільгельм фон Гумбольдт. Основними концепціями університету Гумбольдта є: поєднання дослідження і навчання, університет як дослідницький заклад, широкий вибір наукових дисциплін і формування особистості студента. Освітня модель Гумбольдта функціонувала у Німеччині досить довгий період та стала своєрідним взірцем для багатьох університетів XIX–XX століть [6].

Ситуація у Франції початку XIX століття відрізнялася від Німеччини: реформи вищої освіти відбулися раніше та на державному рівні. Ініціатором став сам імператор – Наполеон, який неодноразово наголошував, що його головною ціллю є консолідація нації. Для цього необхідно розвивати науку та передавати новому поколінню теоретичні та практичні знання, задля підготовки майбутнього фахівця [1].

У Великобританії, навпаки, державний контроль університетів довгий час був майже відсутнім [5]. Засади англійської системи формувалися під впливом ідей Джона Генрі Ньюмана, який був переконаний, що перш за все треба формувати навички розуміння, готувати людину до гідного життя. Ньюманівська модель – це: створення сприятливого освітнього середовища через тісну взаємодію студентів та викладачів, орієнтація та формування характеру і мислення [3].

Університети на українських територіях і виникають набагато пізніше, і за ініціативою держави. Тільки у другій половині XVIII – першій половині XIX століття почали відбуватися культурні зміни у суспільстві, що давали можливість втілювати такі новації, як університет [4]. Вважається, що найбільше ознак класичного університету вітчизняні заклади освіти запозичили з німецької моделі. «Реформування зверху» в Російській імперії було запроваджено імператорами Олександром I та Миколою I [4].

Так чи інакше, але саме гумбольдтівська модель, з початку, суттєво вплинула на формування вітчизняної системи освіти. Поступово ж університети імперії почали використовувати і елементи інших моделей, складаючи власну.

Бібліографічні посилання

1. Андреев, А. (2005). *«Национальная модель» университетского образования: возникновение и развитие*. Ч.1.
2. Астахова, К. В. (ред.) (2021). *Кар'єрно-професійні уявлення й переваги студентів: тренди, парадигми, фактори*. Харків: Вид-во НУА, с. 34–49
3. Гнатів, З. Я. (2019). Інститут університету: минуле, сьогодення, майбутнє. *Освітологічний дискурс*, [online] 3–4, с. 26–27. Available at: <https://doi.org/10.28925/2312-5829.2019.3-4.3547> [Accessed 26 Nov. 2022].
4. Посохов, С. И., Андреев, А. Ю. (2012). *Университет в Российской империи XVIII – первой половины XIX века*. 641 с.
5. Сапрыкин, Д. Л. (2007). *Государство, общество и фундаментальное образование: континентальная, британская и американская модели*, [online]. Available at: <https://is.gd/Bc4TOz> [Accessed 22 Oct. 2022].
6. Черкашин, С. В. (2018). *Развиток вищих навчальних закладів Німеччини: історичний та педагогічний аспекти* [online]. Харків: ХНПУ. Available at: <https://dspace.hnpu.edu.ua/handle/123456789/1903> [Accessed 22 Oct. 2022].

НАУКОВІ ПОВІДОМЛЕННЯ, УЧАСТЬ У ДИСКУСІЇ

Крутько Т.

УНІВЕРСИТЕТСЬКА НАУКА ЧАСІВ ДРУГОЇ СВІТОВОЇ: ХАРКІВ

Сучасний світ, через події, що спіткали Україну, знов привернув увагу до самих різних аспектів воєнної проблематики. В тому числі і до історії Другої світової війни.

У численних виступах, публікаціях, аналітичних та експертних висновках все частіше лунають порівняння подій російсько-української війни та попередніх. І це зрозуміло, що вже близько вісімдесяти років світ не знав масштабних воєнних зіткнень, тому паралелі виникають виключно з Другою світовою.

Друга світова війна вивчалася у самих різних аспектах та напрямках. Написані численні наукові дослідження, багатотомні історичні розвідки. Серед них значний пласт досліджень присвячено ролі науки і вирішенні воєнних проблем. В тому числі університетській науці, яка суттєво вплинула на розвиток подій та досягнення перемоги.

Країни, що входили до складу СРСР, кожна окремо і всі разом забезпечували досягнення перемоги. В тому числі і завдяки внеску науки та вчених. Україна в цьому напрямі відіграла одну із ключових ролей. А в Україні помітним завжди був Харків з його відомими науковими школами та розвинутою університетською наукою.

Літератури з проблеми «Харків у Другій світовій війні» існує досить багато. Численні публікації присвячені військовим діям, окупаційному режиму та спротиву населення, організації оборони і визволення. Щодо вкладу науки у досягнення перемоги, то тут основну групу складають численні збірки наукових установ міста, присвячені історії їхнього становлення та розвитку та матеріали з історії провідних університетів Харкова, перш за все, класичного університету, політехнічного, медичного, авіаційного та ін., науковці яких працювали на потреби фронту, навіть знаходячись у евакуації [1]. Значним внеском у історіографію питання стало видання історії Харкова у ХХ столітті, що побачило світ напередодні 350 річчя з дня заснування міста [2].

Метою дослідження є систематизація існуючої інформації та описання внеску науковців університетського сектору освіти Харкова у досягнення перемоги.

Завдання – аналіз досягнень університетської науки та її внеску у перемогу з сучасної точки зору, без зайвих ідеологічних напластувань, які існували у попередні роки.

Загальновідомим є факт окупації міста у жовтні 1941 року. Частково університети та вчені, що працювали у місті, змогли виїхати на більш безпечні території. Частина ж залишилася у Харкові та вимушена була пережити всі тяготи окупації [3].

Класичний університет було евакуйовано в Казахстан, де разом із Київським університетом вони утворили об'єднаний український державний університет, що працював на потреби фронту. Така ж доля спіткали фармацевтичний інститут, політехніків, авіаційний інститут, сільськогосподарський та ін. Більшість вищих навчальних закладів міста об'єднувалася з іншими українськими інститутами, відновлювали навчальний процес та наукові дослідження. Але спрямування цих досліджень, зрозуміло, було в інтересах фронту.

Працювали над виготовленням нових ліків фармацевти, випробували нові технології реабілітації та спасіння життя воїнів медици. Значні за обсягом завдання постали перед математиками, фізиками, хіміками, інженерами.

Було розроблено методику отримання строфантіна для ін'єкцій, що дало можливість відмовитися від імпортування препарату. Фізики, під керівництвом проф. К. Синельникова розробили спеціальні розчини для покриття скла оптичних артилерійських приладів, які збільшували їх світлосилу.

Університети та науково-дослідні структури міста, знаходячись у евакуації, працювали на потреби фронту та наближали перемогу. Після звільнення міста влітку 1943 року, поступово навчальні заклади та наукові установи поверталися у місто, приймали участь у його відновленні та продовжували наукову роботу для потреб фронту.

Бібліографічні посилання

1. Бердута, М. З. (2002). Події Великої Вітчизняної війни на Харківщині. *Методичний вісник історичного факультету*, 1, с. 56–58.

2. Віч, К. М. (ред.) (1940). *Короткі нариси з історії Харківського держуніверситету ім. О. М. Горького, 1905-1940 рр.* Харків: Вид-во ун-ту, 132 с.

3. Пономаренко, Р. О. (2008). Наукова діяльність у Харкові під час окупації 1941-1943 рр. *Питання історії науки і техніки*, [online] 3, с. 65–70. Available at: <http://dspace.nbuv.gov.ua/handle/123456789/78585> [Accessed 16 Mar. 2022].

Мірошник С.

ІСТОРІЯ ВИНИКНЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ПРИВАТНИХ УНІВЕРСИТЕТІВ: ХАРКІВСЬКИЙ КОНТЕКСТ

В сучасних умовах інтерес до історії вищої освіти постійно зростає. І це не дивно, бо освіта, перш за все, університетська, перетворилася на ключовий фактор розвитку та збереження цивілізації.

Кожна країна, приділяючи увагу викладенню історії розвитку власної системи освіти, намагається не лише дослідити її якомога глибше, але й довести, що освітні інституції з'явилися раніше, ніж у інших країнах. Ця тенденція останнім часом тільки поширюється. Але викладення власної історії освіти, її основних етапів та особливостей – це дуже важливе завдання, яке необхідно вирішувати кожній країні. Не є виключенням і Україна, яка після отримання незалежності приділяє значну увагу вивченню та трансляції історії розвитку університетської освіти. В тому числі і приватної, що в країні будувалася протягом двох хвиль – до 1917 року та після значної перерви – з 1991 року.

Історіографія проблеми розвитку приватної освіти не така вже і розвинута, хоча останнім часом вона поповнилася монографічними роботами, статтями та дисертаційними дослідженнями. Серед них значний інтерес представляють публікації вчених Харківського гуманітарного університету «Народна українська академія» [1;2;3;4;6], а також таких дослідників як Добрянський І., Стельмах М., Цигульов О. та ін.

Поступово історіографічна традиція формується та розвивається.

В історії першої хвилі розвитку приватної освіти на території України окремих пласт – це харківський контекст, бо Харків – як освітня столиця країни, має цікаву традицію виникнення навчальних закладів, що з'являлися поза межами державної ініціативи.

Мета дослідження – аналіз та описання основних етапів формування та розвитку вільних навчальних закладів на початку ХХ століття на території сучасної України та, в першу чергу, у Харкові.

Завданнями є: виявлення причин та умов появи перших приватних навчальних закладів; аналіз особливостей функціонування вільних університетів, особливо у Харкові.

Перші вільні вищі навчальні заклади з'являються вже в 70-х роках ХІХ ст. Зокрема, в Києві з приватної ініціативи було створено вищі жіночі курси (1878 р.). Спочатку такі установи діяли в умовах поліцейських утисків і деякої настороженості з боку Міністерства народної освіти і уряду. Події 1905–1907 рр. дещо змінили ситуацію. Було дозволено відкрити недержавні навчальні заклади з програмою, вищою за середню освіту. У 1907 р. в імперії було близько 40 таких закладів, із них в Україні – 8: Київські і Харківські жіночі курси, Київський жіночий Фребелевський інститут, Київський комерційний інститут тощо [5].

Протягом 1908-1909 рр. в Україні з'явилося ще 13 вільних ЗВО. Потреба в медичних кадрах викликала до життя у 1910 р. появу Одеських вищих медичних курсів і Харківського жіночого медичного інституту. Було відкрито жіночі курси в Одесі (1909 р.), з'явилися навчальні заклади спільного навчання чоловіків та жінок: Одеська та Київська консерваторії, Харківський комерційний інститут. Дедалі активніше цікавилася цими проблемами вищої освіти і буржуазія, що, природно, пояснювалося економічними інтересами. Не випадково 44% навчальних закладів, створених за участі великого капіталу, мали професійно-технічний напрям [5].

Під час Першої світової війни процес створення інститутів та університетів приватними особами або громадськими організаціями хоч і знизився, але не зупинився. Приватні ЗВО прагнули заповнити ті ніші вищої освіти, які або не були заповнені державними ЗВО, або не задовольняли потреби населення. Тому в переважній більшості з них відкрилися економічні, юридичні, лінгвістичні спеціальності [5].

В цілому, до революційних подій 1917 року у Харкові, як і по всій вітчизняній території, йшов активний процес виникнення, розвитку та розширення позадержавного сектору освіти. Радянська влада припинила діяльність приватного напрямку освіти, повністю сконцентрувавши у власних руках завдання розвитку освіти та науки. І до 1991 року існували виключно державні навчальні заклади. Ситуація почала змінюватися після ліквідації СРСР та початку нового історичного періоду. І знову Харків опинився серед лідерів приватного сектору освіти. Саме тут виник перший в країні комплекс неперервної освіти – ХГУ «НУА», з часом – ще більше десяти позадержавних ЗВО. З цього почалася друга історична

хвиля функціонування приватних освітніх структур, які внесли і продовжують вносити значний вклад у розвиток вітчизняної освіти.

Бібліографічні посилання

1. Астахова, В. І. (2011). Аналітична записка про стан приватного сектору освіти в Україні. *Вчені записки ХГУ «НУА»*, вип. 17, с. 555-561.
2. Астахова, В. І. (2013). Деякі методологічні засади оцінки діяльності приватних ВНЗ за 20 років їхнього існування в Україні. *Економіка і управління*, [online] 3. Available at: [-http://dspace.nua.kharkov.ua/jspui/handle/123456789/748](http://dspace.nua.kharkov.ua/jspui/handle/123456789/748) [Accessed 18 Mar. 2022].
3. Астахова, В. И., Астахова, Е. В. и др. (2018). *Академическая среда второй половины XX века: харьковский контекст*. Харьков: Изд-во НУА, 3024 с.
4. Калуцька, Т. Д. (2011). Структура та перспективи розвитку іміджу державних та приватних вищих навчальних закладів в умовах жорсткої конкуренції. *Вчені записки ХГУ «НУА»*, вип. 17, 98 с.
5. Сидоренко, О. Л. (2000). *Приватна вища освіта: шляхи України у світовому вимірі*. Харків: Вид-во Основа, 256 с.
6. Удовицька, Т. А. (2002). *Громадські і приватні вищі навчальні заклади в Україні (наприкінці XIX – на початку XX ст.)* [online]. Канд. іст. наук: 07.00.01. Харк. нац. ун-т ім. В.Н. Каразіна. Available at: <http://dspace.nua.kharkov.ua/jspui/handle/123456789/2380> [Accessed 17 Mar. 2022].

Підкопай Р.

ПРИВАТНІ УНІВЕРСИТЕТИ. ІСТОРІЯ ВИНИКНЕННЯ І РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ: ПЕРША ХВИЛЯ

Приватна освіта в сучасному світі розвивається досить динамічно. Якщо порівнювати темпи появи нових позабюджетних структур, то їх чисельність у рази перебільшує державні. Безумовно, у різних країнах ці процеси мають значну відмінність. Але тенденція постійного зростання саме позабюджетного сектору превалює.

Сучасна якісна освіта коштує дуже багато. І це потребує комплексних рішень. Одне з яких – пошук варіантів об'єднання різних джерел фінансування вищої освіти: державних, юридичних, фізичних осіб та ін. Така сама ситуація спонукає до вивчення історії приватної освіти, з'ясування її витоків та особливостей.

В Україні історія приватної освіти підрозділяється на два окремі періоди: кінець XIX – початок XX ст. - це перша хвиля. І після 1991 р. - друга, сучасна. Причини їх виникнення та умови діяльності досить різні. Але явище було досить масовим та динамічним.

Вищу освіту дуже цінували, вона була тим каналом, за допомогою якого більшість мала можливість стати професіоналом своєї справи. За рахунок дітей купців, цехових, міщан і селян відбувалося в основному зростання кількості студентства. Громадські і приватні вищі навчальні заклади склали вагомий частину системи вищої освіти. Кількість студентів у закладах держави становило більш ніж тисячі осіб, але в громадських та приватних закладах кількість не перевищувала 500-2000 [4].

Одною з причин швидкого зростання університетів є гострий дефіцит фахівців. У своїй доповіді до царя, міністр народної освіти П. Ігнат'єв доносив, що в деяких місцевостях некомплект викладачів в навчальних закладах перевищував 40%. Така ситуація змушувала уряд дати дозвіл на відкриття нових педагогічних вищих навчальних закладів [1], дозволити відкривати і приватні інститути та курси.

Ще однією причиною появи нових вищих навчальних закладів було прагнення інтелігенції, молоді до тих або інших форм демократизації процесу навчання [4], а саме це і пропонували так звані вільні інституції.

Студенти державних навчальних закладів підкорялися суворому відомчому регламенту, зобов'язані були носити форму, після завершення складання державних іспитів діставали право на чин і місце на державній службі. Але поступити могли далеко не всі, бо існували значні обмеження (релігійні, національні, фінансові та ін.) [3].

Наприкінці XIX – на початку XX століття з особливою актуальністю постали проблеми медичного обслуговування населення. До революції в Україні працювало 3 медичних факультети – в Харківському, Київському і Одеському університетах, які готували до 200 лікарів на рік. Медичних кадрів усіх рівнів, особливо лікарів, не вистачало. Так, у Харківській губернії, де становище в галузі медицини було не найгірше, на одного лікаря у 1900 році припадало 5460 осіб, у Київській 6250 осіб [4]. Тому приватні

освітні заклади теж намагалися готувати кадри для системи охорони здоров'я. Перш за все, середній медперсонал.

Крім медичного напрямку приватні навчальні заклади опановували такі освітні програми, як: комерція, педагогіка, творчі галузі, ін. Головне ж, вільні навчальні заклади першої хвилі дозволяли суттєво пом'якшувати обмеження на доступ до освіти, які існували до 1917р. в імперії.

У приватні, на відміну від державних, без обмежень мали можливість вступати жінки, діти із бідних сімей, представники націй та народностей, на вступ яких до традиційних закладів існували суворі квоти.

Інакше кажучи, перша хвиля появи приватного сектору освіти, що почала формуватися наприкінці XIX ст. та успішно функціонувала до встановлення радянської влади, значно вплинула на демократизацію освітнього сектору та привела до зростання кількості як навчальних закладів, так і студентів.

Бібліографічні посилання

1. *Студентство та вищі навчальні заклади Росії та України (наприкінці XIX – на початку XX ст.)* [online]. Available at: <http://surl.li/ewqlh> [Accessed 30 Jan. 2023].

2. Подлесный, Д. В. (2014). Приватное высшее образование в Украине: трансформации периода Революции и Гражданской войны. *Вчені записки ХГУ «НУА»*, [online] вип. 20, с. 56–67. Available at: <http://dspace.nua.kharkov.ua/jspui/handle/123456789/268> [Accessed 30 Jan. 2023].

3. (2021). *Розвиток освіти і науки в Україні. Українці в культурному житті Російської імперії у XIX ст.* [online]. Available at: <https://subject.com.ua/culture/item/36.html> [Accessed 26 Nov. 2022].

4. Удовицька, Т. А. (2002). *Громадські і приватні вищі навчальні заклади в Україні (наприкінці XIX – на початку XX ст.)* [online]. Канд. іст. наук: 07.00.01. Харк. нац. ун-т ім. В.Н. Каразіна. Available at: <http://dspace.nua.kharkov.ua/jspui/handle/123456789/2380> [Accessed 15 Nov. 2022].

Пойманова Я.

ПРОФЕСОРСЬКІ ГІЛЬДІЇ СЕРЕДНЬОВІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ: ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА

Сучасний світ університету розвивається дуже стрімко. Збільшується кількість студентів, навчальних закладів та їхній вплив на розвиток цивілізації. Суспільства все більше визнають ключову роль освіти, перш за все вищої, яка впливає на всі сфери життєдіяльності людей.

Все це призводить і до зростання інтересу дослідників різних наукових напрямків до вивчення освіти, її історії, філософії, економіки та ін. Потік наукових публікацій з цих питань настільки щільний, що відслідкувати його в режимі реального часу практично нереально. І все ж, слід відмітити, що стабільно зростає масив досліджень саме з історії освіти. І це зрозуміло: історичні публікації закладають підстави для аналізу витоків тих чи інших процесів.

Не є виключенням і історія середньовічного університету, основних його суб'єктів – професорів та студентів.

Найбільш корисними, на думку автора, виявилися монографії таких науковців: Ризько П. [5], Сорочан С. [4;3], Костюкевич С. [2] та Гештор А. [1].

Предметом даного дослідження є історія становлення та розвитку професорської гільдії, основні вектори її перетворень.

Мета розвідки – систематизація інформації щодо основних характеристик професорської спільноти задля формування цілісного уявлення про цю соціальну групу середньовічної Європи.

Відповідно до мети визначено і завдання:

– проаналізувати соціальні витoki викладацького корпусу університету на початковому етапі його розвитку;

– описати основні характеристики, що були притаманні професорам університету Західної Європи періоду середньовіччя;

– з'ясувати які статті доходів мав викладач університету на етапі його становлення та як він витрачав прибутки;

– показати як будувалися відносини між професорами та студентами університетського сектору.

Сам термін «університет» (перекладається – сукупність) прийшов до нас з римського права і використовувався для визначення групи осіб по роду їх діяльності. Цим словом називалися міські корпорації, або гільдії магістрів та ремісників, тому ми можемо назвати університет гільдією викладачів та студентів [1].

Перші університети по типу самоорганізації можна розділити на два типи:

1. Студентський (Болонський, Саламанський), у якому існувало студентське самоврядування, де ректором був студент.

2. Магістерський (Паризький, Оксфордський), який засновувався корпораціями магістрів (професійних викладачів).

Питання забезпечення високого професійного рівня викладання було вирішене з виникненням гільдій викладачів (магістрів або докторів). Їм дозволялося екзаменувати всякого претендента на вступ до гільдії і надавати йому право на самостійне викладання. Оцінка професіоналізму знаходилася в руках гільдії, у цьому відношенні університети були автономні, хоча остаточно ліцензію на викладання утверджували представники церкви.

Для слухачів і викладачів університетів офіційно надавалися пільги з оренди житла та приміщень, придбання їжі та напоїв без акцизу, вільне перебування у країні на період навчання, звільнення від військової служби, що не в останню чергу підігрівало інтерес до навчання – так «вічні студенти» ухилялися від військової повинності. Студентами в основній масі були міські жителі, прошарок селян був зовсім невеликий, а вихідці із світських феодалів, складали приблизно 2% від загальної кількості студентів [3]. Дозвіл на перебування в країні на період навчання значно розширив географію слухачів, тому у середньовічних університетах навчалося багато іноземців, які об'єднувалися по «націях». Статок студентів був різний, але платити за навчання повинні були всі.

Університетські ступені та звання на всіх факультетах були однакові: бакалавр, ліцензіат і магістр (з XVI століття останнє змінилося званням «доктор», тобто «вчений»), але в залежності від факультета ціниться по різному [4]. В середньовічних університетах склалася і розвинулася прогресивна для того часу система неперервної освіти.

Бібліографічні посилання

1. Гештор А. (1996). Средневековый университет: управление и ресурсы. *Alma mater*, 5, с. 23–28.
2. Костюкевич С. (2001). Образ университета как уникального сплава либерального образования, средневековой гильдии и естественной науки. *Alma mater*, 6, с. 34–37.
3. Резько, П. Н. (2008) *Педагогическое наследие средневековья. Значение для современной высшей школы.* 179 с.
4. Сорочан, С. Б. (2001). Средневековый школяр штрихи университетского быта. *Universitates. Наука и просвещение*, 2.
5. Сорочан, С. Б. (2017). *История культуры Европы. Средние Века.* 396 с.

Чінський І.

ПРОФЕСОРСЬКІ ГІЛЬДІЇ СЕРЕДНЬОВІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ: ЗМІСТ ПРОЦЕСУ НАВЧАННЯ

Середньовічний європейський університет виник як корпорація. Його нова організація була гільдією як викладачів, так і студентів (*universitas magistrorum et scholarium*), всіх об'єднаних одним універсальним процесом навчання.

Актуальність дослідження витікає з положення, що багато сучасних вищих навчальних закладів схожі у своїй організації з середньовічними гільдіями, розуміння того, як виглядала організація цих структур у минулому, може бути корисним для вирішення багатьох питань і проблем, зокрема й в організації навчального процесу, або проблем, що виникають у взаєминах університетів та суспільства.

Мета дослідження полягає в тому, щоб охарактеризувати професорські гільдії середньовічного університету як тип організації тожної середньовічній гільдії взагалі, описати освітній процес (зміст, предмети, методика викладання) та виявити залежність освітніх предметів від потреб суспільства.

Мета дослідження передбачає реалізацію наступних дослідницьких завдань: експлікувати поняття «гільдія» та «професорська гільдія»; розглянути фактори, що вплинули на процес їхнього становлення та розвитку; виділити типові та характерні риси, що притаманні цим поняттям.

Дослідники з історії середньовічних університетів (Й. Г. Виссема [1], С. В. Костюкевич [2], С. В. Курбатов [4], І. Р. Петерсон [3], І. Р. Рогожа [4], Н. С. Суворов [5] та ін.) ґрунтовно наполягають на подібності ладу університетів, як корпорацій, що склалися у видах наукових інтересів, з ладом ремісничих цехів, навіть устрій університетської ієрархії (школяр — бакалавр — магістр) відповідає градації ремісничих цехів (підмайстер — майстер — начальник цеху).

Університети виникали спонтанно як гільдії професорів *universitas*. Завданням професорів було підтримання якості викладання, більше того, це мало бути їх покликанням. Єдина важлива річ, яку мали ранні професорські гільдії і яка мала відношення до функції університету, – це право присуджувати вчений ступінь – ліцензію на викладання. Практична професійна підготовка, яка становила суть будь-якої гільдії, суттєво переродилася у структурі університетської гільдії, оскільки тепер до заняття ремеслом готувався інтелектуал, ремесло перетворювалося на інтелектуальну професію [2, с. 36].

Зміст навчальних курсів середньовічного університету наповнювався і трансформовався під впливом потреб суспільства, причому потреби були цілком конкретними, мали прикладний характер. Аналіз цих процесів дає можливість зрозуміти проблеми сучасного університету з точки зору сутності та змісту навчальних предметів сьогодні

Бібліографічні посилання

1. Виссема, Й. (2022). *Університет третього покоління* [online]. Litres. Available at: <http://surl.li/eesqj> [Accessed 25 Sept. 2022].
2. Костюкевич, С. (2001). Образ университета как уникального сплава либерального образования, средневековой гильдии и естественной науки. *Альма Матер*, 6, с. 34–37.
3. Петерсон, И. Р. (2013). История становления университетского образования в Западной Европе. 136 с
4. Рогожа, М., Курбатов, С. (2017). Місія університету в західноєвропейській культурі. *Філософія освіти*, [online] т. 21, 2 Available at: <https://philosopheducation.com/index.php/philed/article/view/4/3> [Accessed 25 Sept. 2022].
5. Суворов, Н. С. (2012). *Средневековые университеты*. 256 с.

Шевцова М.

ВОЛОНТЕРСЬКИЙ СТУДЕНТСЬКИЙ РУХ У СУЧАСНИЙ ПЕРІОД (до лютого 2022 року)

Тема волонтерства набула значного громадського звучання під час подій, що відбуваються в країні після початку війни. Але волонтерський рух – явище, яке виникло і набуло розвитку задовго до лютого 2022р. Є сенс передивитись його історію, етапи розвитку, з'ясувати причини широкої участі саме студентської молоді.

Метою дослідження є аналіз та описання історії виникнення та розвитку в Україні студентського волонтерства, як соціального явища.

Предмет дослідження: історія студентського волонтерського руху.

Задачі:

- проаналізувати, які процеси сприяли виникненню та розвитку волонтерського руху в Україні;
- проаналізувати та виявити основні аспекти волонтерського студентського руху.

Багато знавців приділяли увагу вивченню теми волонтерського руху серед молоді. Попова О. та Романкова Л. [1] досліджували саме психологічний фактор цього феномену. Брехаев О. [2] виявив основні соціально-психологічні процеси, які обусловлюють ефективність залучення волонтерів. На основі багатьох джерел Говоруха Н. [3] удосконалила такі поняття: «волонтер», «волонтерський рух» та окреслила перспективи розвитку волонтерства в Україні на основі зарубіжного досвіду організацій, таких як: Міжнародний Червоний Хрест, Армія Спасіння, Міжнародний клуб «Лайонс» та інші, дослідила історію волонтерського руху саме на Україні. Монографія «Студенческие отряды: вчера, сегодня, завтра» [4] розкриває історію створення і розвитку системи студентських будівельних загонів країни, м. Харкова за весь період їх функціонування, проблеми мотивації студентства Харківщини до участі в СБЗ, причини занепаду руху.

Волонтерство бере свій початок ще з давніх цивілізацій Китаю, Єгипту, Стародавньої Греції та Риму. З епохи Середньовіччя волонтерська діяльність отримує релігійний характер. Сучасний стан волонтерська діяльність набуває з утворенням Міжнародного комітету Червоного Хреста у 1859 році [5].

На даний час волонтер та доброволець мають відмінні значення; волонтер – фізична особа, яка добровільно виконує роботу без оплати, доброволець – фізична особа, яка добровільно виконує роботу, не обов'язково без оплати праці. Волонтерський рух и волонтерська діяльність різні поняття: волонтерський рух є постійним феноменом, коли волонтерська діяльність є його складовою і має непостійність [3].

На території України, волонтерство вперше набуло особливого розвитку під час Козацької доби. Першою волонтерської організацією, на території України, став «Телефон Давід», надалі з'явилися інші: «Волонтер» та Центр «Добра воля». Студентська молодь є наймобільнішою соціальною групою [5].

Після Другої світової війни студенти продовжували відігравати важливу роль у культурному та політичному житті країни. Студентський рух в Україні пережив відродження у 1980–1990-х роках, коли утворилися студентські організації та клуб. Після розпаду Радянського Союзу в 1991 році студентський рух в Україні продовжував зростати та розширюватися [4].

Після аналізу літератури, були виявлені основні проблеми волонтерської діяльності серед студентів, а саме: формалізована структура, недостаток фінансування, дуалізм студентської профспілки та студентського самоврядування, недостатній рівень підтримки з боку держави та громадян, недостатнє законодавче регулювання та певна «вимушеність» волонтерської ініціативи.

Для підвищення ефективності волонтерської діяльності необхідно: підвищення іміджу та образу волонтерських спілок, підтримання належного рівня організацій, активізація усвідомленої безкорисної діяльності. Університет є основним фактором формування волонтерів серед молоді, тому доречна наявність волонтерської організації при університеті.

Бібліографічні посилання

1. Романкова, Л. (2015). *Волонтерська діяльність як складова формування моральних цінностей студентської молоді*. С. 54–60.
2. Бархаев, А. Б. (2010). *Соціально-психологічні умови вовлечення студентів в волонтерську діяльність як процес освоєння соціальної ролі*.
3. Говоруха, Н. О. *Соціально-педагогічні умови розвитку волонтерського руху в Україні (кінець ХХ–початок ХХІ ст.)*.
4. Астахова, В. І., Астахова Е. В. и др. (2013). *Студенческие строительные отряды: вчера, сегодня, завтра*. Харьков: Изд-во НУА, 475 с.
5. Андросчук, О. (2019). *Волонтерство як соціальний феномен: історична ретроспектива та сучасний стан*.

СЕКЦІЯ II
СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ СУБ'ЄКТІВ
СУЧАСНОГО УНІВЕРСИТЕТСЬКОГО ПРОСТОРУ

ДОПОВІДІ

Дмитренко К.

ДЕЯКІ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ СУБ'ЄКТІВ СУЧАСНОГО УНІВЕРСИТЕТСЬКОГО ПРОСТОРУ

Університетський простір – це не лише місце навчання, але й місце соціальної взаємодії між студентами, викладачами та іншими працівниками університету. У формуванні процесу університетського простору відбувається інтеграція освітнього процесу із соціальним середовищем, що створює передумови для вивчення соціально-психологічних чинників, які впливають на формування суб'єктів університетського простору. У даній статті ми розглянемо деякі цих соціально-психологічних чинників.

Один із головних соціально-психологічних чинників, який впливає на формування простору суб'єктів університету, – це соціальна ідентичність. Соціальна ідентичність – це «сукупність способів, за допомогою яких людина створює себе як частину соціальної групи». Університетський простір формує соціальну ідентичність учасників, яка базується на знаннях, вміннях та соціальних навичках. Соціальна ідентичність може бути змінена в процесі навчання та соціальної взаємодії, що дозволяє студентам формувати, корегувати та оновлювати свої соціальні навички та вміння.

Іншим соціально-психологічним чинником є міжособистісні взаємодії в університетському просторі. Цей чинник визначає характер, інтенсивність, форми комунікації та взаємодії між студентами, викладачами та іншими працівниками університету. Взаємодія між студентами може бути позитивною або негативною і залежить від багатьох факторів, таких як психологічна стійкість, соціальна підтримка та статус у групі. Дослідження показують, що «студенти, які мають позитивні взаємини з іншими учасниками університетського простору, мають зазвичай кращі показники академічної успішності та більш високий рівень задоволення студентським життям».

Важливим вважаємо також погляд на чинники формування суб'єктів університетського простору крізь призму теорії фреймування. Це – про «кадри», «рамки» нашого життя, з якими кожен зіткнувся раніше, які базуються на певній інформації та є значущими для нас. На наш погляд, вони пов'язані з можливостями створення бажаного та звичного в умовах невизначеності та небезпеки. У такому контексті деякі університети можуть акцентувати увагу на соціальній відповідальності та участі студентів у волонтерських програмах, як способі підвищення їхньої моральної компетентності та формування громадянської свідомості. Інші університети можуть фреймувати ці самі чинники, як спосіб розвитку професійних навичок та комунікативної компетентності, яка допоможе студентам у майбутньому на роботі.

Фреймування також можна використати для створення більш сприятливого середовища для навчання та взаємодії студентів. Наприклад, університет може фреймувати правила поведінки як позитивні та корисні для всіх студентів, замість того, щоб фреймувати їх як обмеження свободи. Таке фреймування може допомогти студентам переконатися в тому, що вони є частиною спільноти та що правила поведінки є необхідними для забезпечення безпеки та комфорту всіх учасників університетського середовища.

Фреймування може впливати на те, як студенти сприймають та оцінюють навколишній світ, включаючи соціально-психологічні чинники університетського простору, механізми його життєдіяльності, такі як студентське самоврядування, стосунки між викладачами та студентами, культура спілкування та інші. Наприклад, якщо університет фреймує стосунки між викладачами та студентами як партнерські та взаємовигідні, то студенти можуть бути більш надійними у співпраці з викладачами та готовими до активної участі в освітньому процесі. Навпаки, якщо університет фреймує ці стосунки як конфліктні або надто ієрархічні, то студенти можуть бути менш зв'язаними з університетською спільнотою та менш зацікавленими в активній участі в освітньому процесі.

Таким чином, сьогодні актуальними є кілька соціально-психологічних чинників, які впливають на суб'єктів університетського простору. Їх врахування стає запорукою прогресивного розвитку освітнього середовища університетів.

НАУКОВІ ПОВІДОМЛЕННЯ, УЧАСТЬ У ДИСКУСІЇ

Лавріненко І.

УКРАЇНСЬКЕ СТУДЕНТСТВО В УМОВАХ СЬОГОДЕННЯ (РИСИ ДО ПОРТРЕТУ)

Протягом останніх 30 років в Україні відбувається процес побудови нової демократичної держави з розвиненим громадянським суспільством, що передбачає зміну політичних орієнтирів, цінностей і культури. Саме тому сучасне українське суспільство слушно можна називати трансформаційним.

У демократичному політичному та соціальному просторі принципово нового змісту набуває процес впливу особистості на суспільство. Складні і швидкозмінні реалії розвитку сучасного світу сталять перед суспільством завдання залучення особистості до соціального буття, тобто її соціалізації. Завдяки цим процесам індивід засвоює певні норми, завдання, цінності, соціальні уміння, досвід і навички спілкування, через які індивід може бути повноправним членом суспільства. Одним із співтовариств, в якому відбуваються відповідні процеси, є студентство.

Студентство, як окрема соціальна група, є складовою частиною молоді, що характеризується особливими умовами життя, побуту, праці, суспільною поведінкою і психологією, системою ціннісних орієнтацій. Студентство розглядається і як певна соціальна група в системі вищого навчального закладу, яка має свою мету, свої специфічні особливості і яка готується до виконання соціальних ролей і функцій інтелігенції.

В Україні студент – особа, яка в установленому порядку зарахована до вищого навчального закладу та навчається за денною (очною), вечірньою або заочною, дистанційною формами навчання з метою здобуття певних освітнього й освітньо-кваліфікаційного рівнів. Але студентське життя – це не тільки відвідування лекцій, семінарів та практичних занять, а й певна соціалізація особистості, як необхідна передумова входження й адаптації людини в соціумі.

З 24 лютого 2022 року, у зв'язку із початком військових дій на території України, життя громадян змінилося. Сфера освіти, як і всі сфери життя суспільства, зазнала великих змін в умовах воєнного стану. Усі ми вчилися та продовжуємо вчитися жити в цих нових умовах: хтось – продовжує здобувати освіту, а хтось – працювати. Частина учасників освітнього процесу внаслідок загрози життю, бойових дій та тимчасову окупацію окремих територій вимушено перемістилася в межах України або за її кордони. Тому освітній процес у вишах здійснювався у дистанційному або змішаному форматі.

Дистанційна форма навчання, це тимчасовий захід, як форма здобуття знань, але це і нові можливості самонавчання та відповідальності, це робота в різних програмах та на різних платформах. Поряд із тим, у сучасних студентів з'явилися проблеми, які не завжди дозволяють їм залучатися до дистанційного навчання: це відсутність інтернету, або відсутність можливостей підключитися до нього, бо саме в цей вони беруть участь у волонтерській роботі, або служать у збройних силах України, чи перебувають у підрозділах територіальної оборони, працюють з метою забезпечення родини. Але незважаючи на певні проблемні ситуації, дистанційне навчання робить освіту більш доступною, допомагає студентам продовжувати навчання.

Ситуація воєнного стану в Україні не сприяє розвитку мотивації у молоді до навчання. Частина студентів не розуміє, як вчитися он-лайн і навіть вчитися та виконувати завдання, коли тривають обстріли міст, скрізь руйнування, смерть, страх, а майбутнє ще більш невизначене. Бездіяльність частини молоді в період війни часто виправдовується високим психологічним напруженням та нездатністю працювати через переживання.

Але психологи, педагоги закликають насамперед до активної співпраці, бо активна діяльність може зняти напруженість, допомогти відчутти свою необхідність, бо в майбутньому країні будуть потрібні професійні спеціалісти. Формуванню мотивації до навчання можуть сприяти викладачі. Саме зараз завдання викладачів – допомогти студентам створити простір безпеки, заучити їх до навчальної та поза навчальної діяльності.

Найцінніше для здобувачів вищої освіти, особливо студентів перших курсів, під час війни – це розуміюча взаємодія, спілкування. Вони постійно прагнуть, аби їх почули та побачили. Апатичність студентів цілком може бути пов'язана з тим, що всі ми замкнені у кордонах подій, що відбуваються просто зараз. Але варто пам'ятати, що всі війни рано чи пізно завершуються, тож ми маємо намагатися заглядати в майбутнє. Тому варто спрямовувати погляд студентів у майбутнє. Вчити їх прогнозувати, передбачати, будувати плани, реалізовувати свої здібності у навчанні.

Куріліна Є.

ЧАТ ЯК ФОРМА СПІЛКУВАННЯ В СУЧАСНОМУ ОСВІТНЬОМУ ПРОСТОРИ

Дослідження різноманітних особливостей спілкування суб'єктів освітнього процесу є цікавим та актуальним з теоретичної та практичної точки. У фокусі аналізу можуть бути всі його аспекти: комунікативний, інтерактивний та перцептивний.

Класичним є формування спілкування в освітньому процесі, як й в більшості інших, наживо з використанням норм, правил, умовностей та ритуалів. Але експонентний розвиток цифрової інформації та технологій, нові вимоги до організації освітнього простору з урахуванням інклюзивного підходу, системні суспільні зміни, які стосуються одночасно великої кількості людей (пандемія, воєнний стан, стихійні лиха) потребують аналізу інших форм комунікації.

Перші чати як засіб обміну повідомлення в реальному часі з'явилися у кінці 80-х років ХХ століття та оказали вплив на зміни в структурі комунікації, зміщення балансу використання форм (вербальна/ невербальна). Поява різноманітних соціальних мереж, платформ доповнила особисті та професійні можливості людини в онлайн-середовище.

В освітньому просторі чати (в тому числі й в соціальних мережах) довгий час виконували додаткову функцію неформального або частково формалізованого середовища спілкування між суб'єктами освітнього процесу (студентами, батьками, викладачами, тьюторами) переважно суто інформаційної або виховної спрямованості. Але з початком пандемії у 2020 році стали одними з базових джерел обміну інформацією, у тому числі й офіційною, можуть використовуватися як додатковий елемент асинхронного навчального процесу та навіть виконують функцію психологічної підтримки на різноманітних рівнях взаємодії суб'єктів освітнього процесу. Також важливим процесом є формалізація чатів з закріпленням правил та норм поведінки, модерацією та навіть елементами цензури. Цікавим є адміністрування окремих чатів студентами, що також опосередковано впливає на формування загально професійних компетенцій.

Таким чином, можна сказати, що наразі чати є невід'ємним елементом сучасного освітнього простору з можливостями подальшого розвитку.

Лавриненко В.

СОЦІАЛЬНО-ОРІЄНТОВАНИЙ ПІДХІД ДО ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ СТУДЕНТА

Сучасні виклики для українського соціуму диктують необхідність особливих підходів до роботи зі студентською молоддю. Насамперед це важливо для вищої освіти, яка через своїх студентів, фахівців, випускників тиражує важливі на цей час цінності, норми поведінки. На нашу думку, в освітній практиці актуалізовано соціально-орієнтований підхід, який ґрунтується на підвищенні громадської залученості молоді, міжкультурної комунікації, соціотворення, проактивної позиції, розширення соціальних, культурних контактів. Зауважимо, що в цьому контексті особливе значення має спрямованість студентської молоді на ціннісні основи солідаризації, систему світових цінностей тощо.

В цьому сенсі саме соціально-орієнтована стратегія виступає тим самим механізмом, який дозволяє впливати на формування особистості, знайти точки проактивного розвитку студентів, допомогти їм зорієнтуватися у світовому просторі цінностей. Необхідність цього підтверджують дані «Світового дослідження цінностей» та дослідження української компанії Info Sapiens і Центру «Соціальний моніторинг» (2020)¹, які свідчать, що ціннісно-культурне поле українського суспільства, не дивлячись на європейський шлях розвитку, не відповідає руху в цьому напрямі.

Контраверсійність соціальних цінностей виявляється, з одного боку, в таких проблемних зонах, як рівність перед законом, самореалізація, толерантність, відкритість змінам, індивідуальна відповідальність та взаємодопомога. Це і є ті точки впливу, на які слід звернути увагу в соціально-орієнтованому підході до формування особистості студента.

З іншого боку, отримані в ході досліджень дані² свідчать про позитивні зрушення в цьому полі: зростання частки тих, хто надає перевагу «наданню народу можливості більше впливати на прийняття

¹ Польовий етап в Україні проводився з 21 липня 2020 року до 17 серпня 2020 року компанією Info Sapiens та ГО «Центр «Соціальний моніторинг». Загальна вибірка опитування склала 1289 інтерв'ю (віком 18 років і старше).

² Польовий етап в Україні проводився з 21 липня 2020 року до 17 серпня 2020 року компанією Info Sapiens та ГО «Центр «Соціальний моніторинг». Загальна вибірка опитування склала 1289 інтерв'ю (віком 18 років і старше).

урядом важливих рішень» перед боротьбою зі зростанням цін та підтриманням порядку серед пріоритетів країни (з 18,4% до 23,8%); зростання громадської активності як фактичної, так і потенційної: зростання участі в громадських організаціях, готовності брати участь в акціях; зростання частки тих, хто вважає, що більшості людей можна довіряти: з 23,1% до 30,1%, хто вважає, що важливо жити в демократичній країні, хто пишається громадянством України (34,7% – «дуже пишаться» та 47,5% – «скоріше, пишаться»).

Все це демонструє вектори застосування соціально-орієнтованого підходу до формування особистості студента, у своїй проєкції вимагає побудови інтеракцій, спрямованих на створення і розвиток партнерства; взаємну повагу, толерантність; довіру; інклюзивність; рівноправність; вільну комунікацію; співпрацю.

Лісютіна В.

ПОЛІФУНКЦІОНАЛЬНІСТЬ КОНФЛІКТІВ У СТУДЕНТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Розгляд соціального конфлікту як відкритого протиборства, зіткнення учасників соціальної взаємодії через розбіжність інтересів, потреб, цінностей, з точки зору міждисциплінарного підходу, показав, що його вплив на учасників конфлікту та оточення має подвійний, суперечливий характер. Цей загальний висновок відбиває повною мірою профіль конфлікту в студентському середовищі.

Звернімо увагу, що уявлення про конфлікт як негативне явище змінилося на розуміння його позитивних соціальних функцій.

Можна констатувати, з одного боку, позитивний вплив конфлікту на суб'єктів освітнього процесу, роблячи акцент на тому, що він активізує соціальну взаємодію, навчальну роботу, актуалізує академічні цінності, культуру, оновлення освітнього середовища, комунікаційних каналів, виконуючи інтегративну, соціально-психологічну, комунікативну, регулюючу функції. Крім того, вже сама наявність конфлікту свідчить про проблемні зони, поляризацію інтересів у студентській групі, що передбачає соціальну діагностику й, відповідно, соціально-діагностичну функцію.

З іншого боку, простежується негативний вплив конфлікту, який характеризується порушенням системи групових і міжособистісних відносин, погіршенням соціально-психологічного клімату, параметрів спільної діяльності, зниженням згуртованості студентської групи. В такому контексті на перший план виходять негативні функції: дестабілізуюча (виявляється у порушенні єдності студентської групи), дезінтегруюча (спричиняє ускладнення пошуку компромісів, послаблення соціальних зв'язків).

Отже, все це свідчить про поліфункціональність конфліктів у студентському середовищі. Виокремлені нами групи конфліктів в освітній практиці можуть мати як позитивний, так і негативний вплив на соціальну взаємодію у студентській групі, результати навчання та загалом на соціокультурне та освітнє середовище університету.

Лісовий О.

САМОВРЯДУВАННЯ В ШКОЛІ ЯК ПЕДАГОГІЧНА ТЕХНОЛОГІЯ СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ

Дивлячись на сучасну політичну систему, виступає на перший план питання про виховання в сучасній молоді інших стандартів поведінки в суспільному житті. Постає проблема формування громадянської зрілості та правової освіти в старшокласників. Адже ми знаємо, що країні потрібні не тільки кваліфіковані робітники, а й свідомі громадяни, які повинні розуміти, що працювати треба на перспективу, а не задовольнятися тимчасовим поліпшенням. Нічого не розуміючи в законах побудови і функціонування держави, вони не матимуть змоги впливати на процеси в ній.

В концепції виховання дітей та молоді у національній системі освіти записано: «Ідеалом виховання є гармонійно розвинена, високоосвічена, соціально активна й національно свідомою людиною, що наділена глибокою громадянською відповідальністю, високими духовними якостями, родинними й патріотичними почуттями, є носієм кращих надбань національної та світової культури, здатна до саморозвитку і самовдосконалення. Головна мета національного виховання – набуття молодим поколінням соціального досвіду, формування рис громадянина української держави, розвиненої духовності, моральної, художньо-естетичної, правової, екологічної культури...».

Враховуючи високий темп сучасного життя, високі вимоги роботодавців до працівників, доходиш висновку, що молодій людині, яка буде успішну кар'єру, конче необхідні навички лідера. Причому ці навички мають бути не теоретичними, а підкріпленими власним практичним досвідом [1].

Учнівське самоврядування – це педагогічна технологія, яка сприяє розвитку громадянських якостей дитини в системі демократичних відносин виховного колективу на принципах самореалізації, самодіяльності, самоорганізації та самодостатності особистості. Основні завдання діяльності учнівського самоврядування – організація життя учнівського колективу, що реалізується у залученні всіх його членів до планування, організації, контролю і підбиття підсумків навчальної і суспільно корисної праці. Основна мета – виховати в учнів активну життєву позицію, підготувати їх до дійової участі в демократичному управлінні суспільством. Правова основа діяльності органів дитячого самоврядування: Конституція України; Конвенція ООН про права дитини; Закони України «Про охорону дитинства», «Про освіту», «Про дитячі та молодіжні громадські організації»; розпорядження та накази місцевих органів виконавчої влади та управління освіти і науки; навчального закладу, організації, Статут [2].

Основні напрями діяльності органів дитячого самоврядування:

- якнайширше залучення дітей та молоді до активної участі в житті колективу, громади;
- розкриття, самовдосконалення та самореалізація особистості; її моральне та духовне зростання;
- захист прав та інтересів членів свого колективу;
- організація просвітницької роботи серед своїх однолітків;
- організація життя та діяльності свого колективу;
- підготовка до майбутнього дорослого життя, орієнтовний вибір майбутньої професії.

В основному виділяють дві важливі функції учнівського самоврядування:

1. Забезпечення злагодженої роботи всіх колективів у закладі освіти, оптимальне рішення повсякденних завдань з урахуванням інтересів учнів, щоб кожному було комфортно і залежало б це від нього.

2. Підготовка учнів до участі у майбутньому управлінні державними й громадськими справами, оволодіння знаннями, вміннями і навичками управлінської діяльності [3].

Доцільно організоване за змістом і формою учнівське самоврядування має потужний виховний потенціал, розвиває лідерські якості, формує соціальний досвід та ціннісні орієнтації, створює простір для самореалізації, сприяє усвідомленню особистістю своїх прав, свобод, обов'язків, задоволенню потреб у спілкуванні з однолітками, самоствердженню в суспільно-значимій діяльності, захищає від негативних впливів соціального середовища, виховує активних громадян держави.

На сучасному етапі учнівське самоврядування є самостійним соціальним інститутом, який забезпечує громадянське становлення особистості. Це спосіб залучення учнів до систематичної участі у навчально-виховному процесі. Самоврядування – самостійна діяльність учнів, яка відбувається за координації відповідального педагога, але я б додав, що шкільне самоврядування – це ТИ. Саме таке визначення я можу дати, бо був членом та очільником шкільної організації «ІСТОК». Саме бажання та можливість регулювати шкільні питання, втілювати ідеї учнів, долучатися до справ школи – все це самоврядування. Я отримав не тільки можливість, а й досвід та знання, які допомагають мені уже зараз, не кажучи про майбутнє життя.

Бібліографічні посилання

1. Дитяче самоврядування як засіб підготовки дітей до життя в умовах демократії [online]: Available at: <http://12.school-info.te.ua/uchnivske-samovrjaduvannja>
2. Самоврядування здобувачів освіти. Структура самоврядування ліцею №6 ім. І. Ревчука на 2020-2021 н.р. [online]: Available at: <https://iv-frschool6.e-schools.info/pages/uchnivske-samovrjaduvannja>
3. Технологія педагогічної взаємодії з органами учнівського самоврядування. [online]: Available at: <https://vseosvita.ua/library/tehnologja-pedagog>

Мазур В.

ВПЛИВ СУЧАСНОГО ОСВІТНЬОГО ПРОСТОРУ НА ФОРМУВАННЯ «SOFT SKILLS» МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ

Питання підготовки майбутнього спеціаліста знаходиться під впливом постійних суспільних змін й саме сучасний простір вже накопичив достатньо засобів теоретичної та практичної підготовки.

«Soft Skills» вже досить довго знаходяться в фокусі уваги системи навчання, їх розуміння розширюється та доповнюється. Але можна виділити наступні найактуальніші: 1. комунікативні навички, які вміщують досить великий набір знань щодо особливостей взаємодії з різними категоріями суб'єктів, включаючи правила інклюзивності, толерантності та різноманіття; 2. навички самомотивації, що стають актуальними з огляду

на ріст форм онлайн-освіти, яка потребує особистісної відповідальності в освітньої та професійної траєкторіях; 3. особиста адаптивність та гнучкість як відповідь на постійні зміни в вимогах до претендентів на робоче місце; 4. критичне мислення, що буде у нагоді спеціалісту кожної галузі; 5. креативність, що дозволяє шукати нестандартні шляхи вирішення навчальних та професійних завдань тощо.

Вважається, що краще «Soft Skills» формуються в процесі реального спілкування, виконання групових завдань та кейсів. Однак, у кожному формат цей процес може проходити досить успішно. Слід звернути увагу на активне використання «blended learning», який включає в себе елементи онлайн та офлайн, вебінари, лекції, мікрозаняття тощо, а також на ігрові форми, які спрямовані на утримання уваги та різних видів слухання та сприйняття.

Розвиток «Soft Skills» також може допомогти подолати поляризацію: страх проти невпевненості, коли з одного боку сучасні студенти мають великий вибір освітніх та професійних траєкторій, а, з іншого боку, це може завадити осмисленому вибору з розумінням особистісних недоліків та переваг.

Таким чином, формування м'яких навичок виходить на новій рівень й потребує певної готовності від всіх суб'єктів в структурі сучасного освітнього простору.

Мірошниченко В.

АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ СУЧАСНОГО ОСВІТНЬОГО ПРОСТОРУ

Поняття освітнього простору є цікавим для вивчення в межах різних наукових підходів. Так, у межах інституціонального, він характеризується як «певна частка соціуму, де створені умови для розвитку особистості», в межах субстанціонального (індивідуального) підходу він визначається як визначається як можливість і наявність формування особистісного простору суб'єкта освітнього процесу [2].

Тобто в широкому сенсі ми можемо говорити про різноманіття соціально-психологічних ситуацій, які обумовлені загальним простором, часом, характером, відношеннями тощо.

Освітній простір повинен бути динамічним та гнучким, реагуючи на потреби різних суб'єктів. Можна виділити наступні елементи навчального середовища [1]: 1. динамічний – це навчальні простори, які можуть змінюватися як у просторі, так і в часі, що дозволяє переналаштовувати планування для індивідуального чи групового навчання зараз та в майбутньому; 2. залучення – створення навчального простору, який може бути різноманітним і включати всі педагогічні підходи, що адаптуються до всіх типів стилів навчання, таких як; практичні експерименти, неформальна та незалежна групова діяльність, віртуальне навчання, підкастинг тощо. Залежно від здібностей викладацького складу відкривається шлях до глибшого навчання учнів; 3. екологічний – простір, у якому основна увага приділяється екологічним аспектам, таким як екологічний архітектурний дизайн. 4. Спільний – навчальний простір, який може забезпечити «перевернуте навчання», що задовольняє потреби як студента, так і викладача. Ідея перевернутого навчання полягає в тому, що вчитель готовий тренувати, давати поради та заохочувати учнів у консультативній манері. Саме елемент спільності розкривається в режимі онлайн-навчання. Кожен з цих елементів забезпечує якісне функціонування сучасного освітнього середовища.

Бібліографічні посилання

1. Top Challenges and Complexities of Learning Spaces (2021). [online] Available at: <https://www.innovadesigngroup.co.uk/news/top-challenges-and-complexities-of-learning-spaces/> [Accessed 07 Mar. 2023].

2. Цимбалару А.Д. (2017). Сутність структура та механізми створення. [online] Available at: <https://lib.iitta.gov.ua/715281/> [Accessed 06 Mar. 2023].

Новікова А.

ВПЛИВ АКАДЕМІЧНОЇ МОБІЛЬНОСТІ ЯК ЕЛЕМЕНТА СУЧАСНОГО ОСВІТНЬОГО ПРОСТОРУ НА ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ОРІЄНТАЦІЙ

Трансформації сучасного освітнього простору надають багато можливостей, як для загального розвитку особистості студента, так й для плануванні професійного майбутнього та вибору професії.

Сьогоднішній ринок праці гостро потребує співробітників, які готові оперативно приймати самостійні професійні рішення, нести відповідальність за їх втілення, успішно і ефективно знаходити

і реалізовувати себе в соціально-економічних умовах, що постійно змінюються. Протягом всієї незалежності України набувало гостроти питання студентської міграції та, що найбільш цікавіше, наміри повернення до України після отримання освіти за кордоном (у різних формах). В останні роки збільшення академічної мобільності стало можливо за умов поступової адаптації освітньої системи до загальноєвропейської.

У відкритих джерелах можна знайти інформацію, що між 2007 і 2014 роками чисельність українських студентів за кордоном збільшилася із 25 тисяч до майже 50 тисяч осіб, а у 2019 році вона зросла ще на 54% до приблизно 78 тисяч осіб. У 2019 році приблизно 49 тисяч українських студентів відвідували різні вищі навчальні заклади по всьому ЄС. Це означає, що приблизно 60% з 78 тисяч українців, які навчалися за кордоном по всьому світу в 2019 році, обрали навчання в ЄС. [1]. Важко підрахувати точну кількість студентів, які виїхали з 24 лютого, загальна кількість учнів (школярі та студенти є більшою за 600 тисяч). Але є цікавим той факт, що абсолютна більшість випускників шкіл, а це 80-90%, які через воєнні дії виїхали з України за кордон, вступила та навчається у вітчизняних вищих навчальних закладах освіти. [3] Це пов'язане з низкою чинників, таких як: 1. мовний бар'єр; 2. академічна різниця (розбіжності у програмах та роках навчання); 3. проблеми з адаптацією та комунікацією; 4. Відсутність змістовної інформації щодо можливостей якісного поєднання різних освітніх просторів [2] Тобто не можна говорити про використання оптимальних можливостей академічної мобільності для набуття системних освітніх компетенцій та професійних орієнтацій для більшості сучасних студентів. Одним із завдань трансформації української освіти може бути саме пошук можливостей використання ситуації щодо планування бачення особистих професійних орієнтацій саме з вітчизняних ринком праці в майбутньому.

Бібліографічні посилання

1. Війна Росії проти України: українські студенти в ЄС. [online] Available as: <https://pon.org.ua/novyny/9683-viina-rosii-protu-ukrainy-ukrainski-studenty-v-yes.html> [Accessed 25 Oct. 2022].
2. Мірошнікова А. (2022) Українські учні-біженці: скільки їх за кордоном та що заважає їм навчатись? [online] Available as: <https://osvitoria.media/opinions/ukrayinski-uchni-bizhentsi-skilky-yih-za-kordonom-ta-shho-zavazhae-yim-navchatys/> [Accessed 20 Oct. 2022].
3. Шведа О. (2022) 90% Випускників, які виїхали за кордон через війну, планують навчатись в українських вишах. [online] Available as: https://tvoemisto.tv/news/90_vypusknikiv_yaki_vyihaly_za_kordon_cherez_viynu_planuyut_navchatys_v_ukrainskyh_vyshah_132397.html [Accessed 20 Oct. 2022].

Нощенко А.

ВЗАЄМОДІЯ В СТУДЕНТСЬКОМУ КОЛЕКТИВІ

Студентський колектив – це група людей, які щодня перебувають у тісному спілкуванні та взаємодії. Вони мають спільну мету, але у кожного є свої устремління, при досягненні яких може бути важлива допомога однокурсників. До такого колективу входять різні люди, з різними характерами, світоглядом та інтересами, манерами поведінки. Коли студент починає своє навчання у вузі, він незабаром виявляється залученим до однієї чи кількох соціальних груп.

Об'єднання людей групи вносить істотні зміни у їх особистісну поведінку, і часто людина веде себе віч-на-віч із собою інакше, ніж у колективі. Поведінка людини під впливом колективу суттєво змінюється. При вступі до вишу студент стає членом певної академічної групи. Разом з одноклассниками він відвідує заняття, справляючись з різними завданнями, а також бере участь у різних соціальних заходах. Академічна група – це соціальне об'єднання людей, яке має унікальні ознаки.

Дослідники вважають, що в ході групового життя виникають і закріплюються певні групові норми та цінності, які тією чи іншою мірою повинні розділяти всі учасники. Сьогодні цей процес у виші йде досить складно. І тому відносини у студентських групах складаються неоднозначно. Багато в чому це залежить від того, наскільки члени групи дотримуються групових норм, які регулюють взаємини між членами групи. Якщо члени групи виконують певні правила, які сформувалися у групі, група заохочує їх – підвищується рівень їхньої самооцінки. Якщо ж поведінка членів групи не відповідає прийнятним групою нормам, то група не буде сприймати таких членів. Група може застосовувати такі психологічні методи впливу як бойкот, зниження інтенсивності спілкування з тими, хто не відповідає правилам групи, вони можуть бути виключеними зі структури комунікативних зв'язків та ін. Особливо гостро постає проблема прийняття системи групових норм для нового члена групи, що адаптується до незвичної йому системи

відносин. Пізнаючи, якими правилами керуються члени групи у своїй поведінці, які цінності відносин сповідують, новий член групи постає перед проблемою прийняття чи не прийняти ці норми, правила та цінності. Як свідчать психологи, педагоги прийняття норм групи під тиском є дуже поширеним. Феномен вимушеного прийняття людиною норм та цінностей групи під загрозою втрати цієї групи або свого стійкого становища в ній отримав назву конформізму і розглядається сьогодні як один із найважливіших механізмів підтримки цілісності групи, єдності її цінностей та цілей.

У сучасній Україні з огляду на непросту ситуацію в країні вибудовувати взаємини у студентському колективі може бути складніше, особливо першокурсникам. На сьогоднішній день ми змушені навчатись в умовах онлайн. І це дуже складно. Зараз, будучи на другому курсі, мені так чи інакше простіше, тому що я вибудувала стосунки у своєму колективі, коли ми навчалися офлайн. Мені складно уявити, як важко дається першокурсникам, які тільки вступили до вишу і почали навчання онлайн, вибудовувати стосунки один з одним. Тому що студентська група – це щоденне спілкування, взаємодопомога, співчуття та підтримка. І лише в такому колективі можливе становлення майбутнього фахівця та громадянина. Сподіваюсь і маю впевненість, що першокурсники вже на другому курсі зрозуміють, як добре навчатися офлайн і як добре, що у тебе є студентська група. Бо саме в групі ми формуємось як громадяни, отримуємо певні соціальні якості, розвиваємо професійні компетенції.

Павленко М.

ХУДОЖНІ КОЛЕКТИВИ ЯК ОБ'ЄДНАННЯ СТУДЕНТІВ

(на прикладі народного студентського театру «На Лермонтовській, 27»)

Сучасне студентство є важливу частину суспільства, а в недалекому майбутньому воно поповнить ряди професіоналів, увіллється до лав інтелектуальної еліти суспільства. Тому вивчення цієї соціальної групи як студентство, його культури та цінностей є нагальним завданням сучасного суспільства. Студентство – це така соціально-демографічна група, яка покликана виконувати потенційно значущі навчальні та соціально-підготовчі функції і яка тимчасово не бере участі у суспільно-продуктивній діяльності (або бере тимчасову участь, але в недалекому майбутньому поповнить ряди професіоналів. Студентство – одна з найактивніших соціальних груп суспільства (наприклад, серія акцій протесту на площі Тянь-ань-мень у Пекіні (1989 р.), або Євромайдан у Києві (2014 р.). Тому вивчення цієї соціальної групи, його культури та цінностей є нагальним завданням сучасного суспільства.

Освітню діяльність студентів умовно можна поділити на навчальну та позанавчальну Дані види діяльності не лише збагачують молодих людей знаннями, а й розвивають їх інтелектуальні та моральні якості. Важливим чинником формування особистості є творчі колективи. Участь у них особливо цінна, якщо вони сприяють духовному зростанню, розвитку колективних навичок взаємодії. У Народній українській академії створено різноманітні творчі колективи: студентський театр «На Лермонтовській, 27» (2004 року йому присвоєно звання «Зразковий художній колектив», 2009 року – «Народний художній колектив»), вокальні колективи: чоловічий вокальний ансамбль «Романтик-бенд» та жіночий вокальний ансамбль «Аеліта», танцювальний колектив «Фабула» та ін.

Студентський театр «На Лермонтовській, 27» було створено у 1998 році з метою популяризації українського театрального мистецтва та самореалізації талановитої молоді. З 2009 р. театр має звання «Народний художній колектив». У роботі театру беруть участь студенти всіх факультетів, учні школи «НУА», викладачі, працівники, випускники академії. За роки існування театру поставлено понад 30 вистав за творами українських та зарубіжних авторів, серед яких: «Голубі олені» О. Коломійця, «Помодньому» М. Старицького, «Ніч на Полоніні» О. Олесея, «Заручини» М. Метерлінка, «Варшавська мелодія» А. Зоріна, «А зорі тут тихі...» Б. Васильєва, «Історія кохання» Е. Сігл, «Таня» О. Арбузова, «Забути Герострата» Г. Горіна, «Звичайне диво», Є. Шварца та ін. Колектив театру – постійний учасник міжнародних, всеукраїнських, міських конкурсів та фестивалів. Учасники театру розвивають не лише творчі здібності, а й комунікативні та лідерські навички, навчаються володіти мовою, удосконалюють пластику. Крім того, колективи, де всі учасники працюють над одним проектом (у нашому випадку, постановкою вистави), нерідко перетворюються на одну велику родину, яку пов'язує взаємовиручка, взаємодопомога, відповідальність один за одного. Навіть у такий складний час, який переживає зараз Україна, учасники студентського театру продовжують підтримувати один одного, що ще раз свідчить про наявність командного духу та готовність прийти на допомогу у важких життєвих ситуаціях. Отже, творчі колективи у виші готують не тільки майбутнього фахівця, але й громадянина та високо моральну людину.

Стопніков О.

ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ СТУДЕНТІВ В УНІВЕРСИТЕТІ

Сучасне українське суспільство визначається як суспільство, яке схильне до нестабільності та ризику, що відбивається на різних деструктивних соціальних явищах. З цього випливає, що різні негативні фактори у суспільстві можуть привести до зростання соціальних відхилень. Особливої актуальності для суспільства це набуло внаслідок воєнних дій. Дані відхилення не тільки впливають на соціальне середовище на макрорівні, але й формує певні труднощі соціально-психологічної безпеки різних груп населення, які безпосередньо є учасниками зазначених нами дій.

Відчуття соціально-психологічної безпеки суб'єктів важливо як для тих, хто активно боронить нашу державу від ворога, так і для тих хто займається цивільними справами та своєю безпосередньою діяльністю допомагає фронту. На нашу думку, із всіх суб'єктів освітнього процесу, особливої уваги щодо зазначеного питання потребує студентська молодь, тому що саме студенти є кроссуб'єктами освітнього процесу, які одночасно відбувають всі етапи розвитку такого середовища.

Студентська молодь характеризується нестійкістю у системі ціннісних та міжособистісних відносин, які відрізняються своєю багатовимірністю і охоплюють усі сфери життєдіяльності людини. Засвоєний соціальний досвід у цьому віковому періоді певним чином переломлюється особистістю і проявляється у соціальних установках, вироблених «патернах» відносин, що створює основу для формування потенціалу для соціально-психологічної безпеки. На нашу думку, соціально-психологічна безпека може розглядатися як стан динамічного балансу внутрішнього потенціалу суб'єкта та зовнішніх умов. Вона обумовлена гармонійними відносинами, що приносять задоволення та характеризуються захищеністю або відсутністю порушень і труднощів. Це все дозволяє реалізувати потенціал суб'єкта у процесі життєдіяльності а також, зберегти його цілісність.

Важливим суб'єктом, що реалізує функцію забезпечення безпеки студентів, є соціальний інститут освіти, який створює соціальне життя шляхом передачі накопичених людством знань, умінь та навичок від покоління до покоління. Інститут освіти є соціально-педагогічним середовищем, де розбудовуються спеціально організовані умови для розвитку особи, включеної до просторово-предметного та соціального оточення, сутністю якого є сукупність комунікативних актів та взаємовідносин учасників навчально-виховного процесу. Звідси актуальним стає питання соціально-психологічної безпеки та формування культури соціально-психологічної безпеки у взаємодії учасників освітнього середовища.

Сучасний університет може бути розглянутий як об'єкт високого ризику порушення безпеки особистості. Це зумовлено умовами, які потенційно можуть руйнувати безпечно середовище для студентів. Пов'язано це з віковими та психологічними особливостями студентів, коли існує висока ймовірність зміни своїх позицій та принципів під впливом чужої думки, конформність з того чи іншого питання; презентація перед великою аудиторією, коли студент потрапляє у ситуацію, де на нього звертають увагу велика кількість людей або значущий йому людина; конфліктні відносини з оточуючими (одногрупники, викладачі); невдоволення собою, критика; стресові ситуації на іспиті, у період сесії.

Тобто, соціально-психологічна безпека в університеті є однією з найважливіших умов формування повноцінної «здорової» особистості. Відчуття безпеки створюється на основі реалізації трьох груп умовних факторів: середовищного, міжособистісного, та індивідуально-особистісного. Саме такі фактори безпосередньо та повно впливають на процеси формування та розвитку у студентів почуття соціально-психологічної безпеки.

Ткалич П.

СОЦІАЛЬНІ КОМПЕТЕНЦІЇ СТУДЕНТІВ ЯК УМОВА ЇХНЬОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

У сучасному суспільстві, яке характеризується непередбачуваністю, невизначеністю, оновлюються, декомпонуються форми соціальної активності студентської молоді. Це логічно впливає з її характеристики як соціальної групи з акцентом на відкритість до інновацій, проактивність, гібридизацію життєвих стратегій.

Стає очевидним, що одним із викликів сьогодення для студентства як майбутніх фахівців стає необхідність формування та розвитку не тільки професійних, а й соціально значущих компетенцій, що передбачає орієнтацію на критичне мислення, готовність до змін, ініціативність, комунікабельність, відповідальність тощо.

Саме про це свідчать світові, національні та регіональні дослідження³. Так, важливими навичками, як показують емпіричні дані, є взаємодія з людьми та вміння працювати в команді, емоційний інтелект (50%); ініціативність, активність, інноваційне мислення (73%).

Одночасно конкурентними, найбільш затребуваними, як вважають роботодавці, є вміння брати на себе відповідальність (62%), бажання розвиватися (56%), наполегливість (48%) і комунікабельність (51%). З такою точкою зору співпадають і результати іншого дослідження «Навички для України 2030: погляд бізнесу», яке довело, що найбільш значущими є такі навички 2030 р., як: емоційний інтелект, вміння працювати в команді, можливість вирішувати комплексні проблеми, здатність швидко навчатися, адаптивність, аналітичне мислення, критичне мислення, управління проектами, стратегічне мислення, ініціативність. Такі акценти актуалізують для університетів завдання щодо формування соціальних компетенцій у студентів, що посилять конкурентні переваги майбутніх спеціалістів.

Торіцина О.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ СУБ'ЄКТІВ СУЧАСНОГО УНІВЕРСИТЕТСЬКОГО ПРОСТОРУ

Сучасний світ змінюється через динамічну трансформацію соціальних, економічних, політичних сфер життєдіяльності, що позначає їх маркерами невизначеності, непередбачуваності, ризику. В цих умовах під дією низки чинників змінюється і розуміння ключових складників процесу формування особистості студента як суб'єкта університетського простору. Серед цих чинників, передусім, соціально-психологічні.

Звернімося до їх аналізу. По-перше, це соціальна ідентичність, пов'язана із сприйняттям власної приналежності до певної групи, в нашому випадку – до студентської групи, до університетської спільноти. Тут важливо усвідомлення спадковості між минулим, теперішнім і майбутнім, тобто розуміння векторів зростання, конструювання індивідуальних освітніх і життєвих траєкторій як в університетському просторі, так і поза ним, усвідомлення своєї схожості з членами групи й одночасно унікальності; сприйняття власної цілісності, тотожності. З нашої точки зору, тут актуалізується конструктивістський підхід, який спрямовує процес формування студента на вирішення проблеми знаходження таких характеристик, які забезпечують його майбутній успіх. В освітньому процесі формуються особистісні передумови для виконання завдань наступного етапу розвитку студента, вирішується проблема випереджувального спрямування, як процес, звернений у майбутнє. Ключовими стають такі характеристики, як схильність до відтворення, творіння себе у різних умовах – сприятливих/несприятливих; за характером активності як суб'єкта – самостійна, ініціативна, творча особистість.

По-друге, це сама архітектура університету, його соціокультурного та освітнього середовища, адже його значущість зумовлена певними цінностями. У свідомості студента умови середовища опосередковуються, трансформуються через власну систему життєвих принципів, смислів, цінностей і ідеалів, норм і правил, які ним сприймаються/не сприймаються. Характер взаємозв'язку особистості та університетського середовища значною мірою визначається тим, як його сприймає студент, тобто які його елементи значущі/не значущі для нього, до яких ставиться нейтрально, а які зовсім ігноруються. Виходячи з цього, траєкторія формування особистості може розглядатися як міксований вибір власного шляху розвитку на основі як власної, так і засвоєної університетської системи принципів, цінностей, можливостей як базових відносин.

По-третє, важливим соціально-психологічним чинником є система ціннісних орієнтацій – одне з центральних особистісних утворень, яке виражає змістовне ставлення студента до отримання освіти й визначає мотивацію його поведінки, впливає на всі сторони його освітньої діяльності, соціальної активності, вміння вибудувати модель проактивної поведінки, що зумовлює перетворююче ставлення студента як суб'єкта освітнього простору до внутрішніх і зовнішніх умов, логічно спонукає до

³ Результати соціологічного опитування «Кар'єрно-професійні орієнтації випускників НУА та роль ЗВО в їх формуванні», проведеного Лабораторією проблем вищої школи ХГУ «НУА» в 2017 р. (n=312); Працевлаштування молодих спеціалістів: дослідження у рамках проєкту «Академія навичок» у партнерстві з Європейською Бізнес Асоціацією (2019); Результати дослідження «Барометр ринку праці України: головні тенденції 2021 року». Дослідження проводилось методом онлайн-опитування у червні-серпні 2021 року. У дослідженні взяли участь 2190 респондентів-пошукачів та понад 220 компаній-роботодавців. респондентів-пошукачів та понад 220 компаній-роботодавців. У: Барометр ринку праці України: головні тенденції 2021 року | Український погляд (ukrprohliad.org).

використання термінів «психологічний» і «соціально-психологічний простір». Адже ці університетські «простори» в своїй основі закладають переосмислення, активне конструювання життєвих стратегій, цілей та орієнтацій.

Безсумнівно, університетський простір має той потенціал, який може вплинути на формування ідентичності студентів, їх ціннісних орієнтацій, проактивних моделей поведінки.

Тюпова А.

СТУДЕНТСЬКИЙ РУХ ЯК СУЗІР'Я МІКРОКОЛЕКТИВІВ У ПОЛЬСЬКОМУ ЗВО

Академічна традиція передбачає, що студентський рух спирається на корпорації: національні, ідеологічні, релігійні тощо. У комуністичних державах влада не схвалювала подібні організації. З подачі державних органів створювались молодіжні структури, універсальні для всієї країни, наприклад, у Польській Народній Республіці (ПНР). У 1980-ті рр., на завершальному етапі існування ПНР, в польських університетах існували дві студентські організації. Зокрема, йдеться про офіційну Соціалістичну спілку польських студентів (SZSP), що користувалась підтримкою державної та університетської влади, а також про опозиційний Незалежний союз студентів. Аналогічна ситуація була і в місцевому виші у місті Слупськ, розташованому на півночі Польщі. Проте ці організації не можна розглядати як мікроколективи.

Справжній польський студентський рух розвивався у двох площинах, де молоді інтелігенти могли реалізувати себе. Йдеться про сферу культури та студентські наукові гуртки. Саме там утворилися групи, які можна вважати мікроколективами. Студентські клуби, театри між 1956–1990 рр. були не тільки численними. Перш за все, між ними існували неформальні зв'язки загальнонаціонального масштабу у вигляді регулярних або спорадичних студентських пісенних фестивалів, студентських кафе чи студентських театрів. Що важливіше, ці проекти мали виразні антикомуністичні акценти: освічена молодь бунтувала проти комуністичних абсурдів на очах офіційних структур Польської об'єднаної робітничої партії та її студентського молодіжного крила. З цих квазіопозиційних мікроколективів вийшло чимало видатних польських артистів та відомих політиків. Викладачі польських закладів вищої освіти підтримали незалежний студентський рух, відтак він перетворився на сталий елемент соціальних структур університету.

З іншого боку, в наукових студентських клубах більшості польських університетів проходив відбір найталановитіших студентів, потенційних кандидатів в асистенти чи докторанти. Це було справжнє взаємовигідне партнерство між студентами та науковцями. На думку колишніх студентів, а згодом і викладачів, найбільша динаміка студентського руху припадає на 1970-ті рр., а найбільша стагнація – на період після воєнного стану (1980-ті рр.). Значною мірою атмосфера цих процесів формування та зникнення університетських мікроколективів зображена у фільмі Кшиштофа Зануссі «Захисні кольори» (“*Barwy ochronne*”).

Парадоксальним чином рубіж 1989-1990 рр. та соціальні трансформації, що відбулись переважно до 1995 р., змінили сузір'я мікроколективів у польських закладах вищої освіти. Загальний доступ молодих поляків до середньої школи та збільшення можливостей призвели до того, що у 2009 р. у Польщі нараховувалось понад 2 млн. студентів і понад 450 університетів. Відчутним був вплив глобалізаційних процесів, покращення матеріального рівня населення та зростання споживацьких настроїв. Масова культура перетворилась на культуру споживання. У цій ситуації студентські структури почали зникати і значною мірою перестали бути автентичними як у культурній сфері, так і в студентському науковому русі. Цю прогалину заповнили так звані органи учнівського самоврядування, які, однак, не можна розглядати як мікроколективи. Їх існування цікавить не стільки студентів, скільки, насамперед, керівництво університету з формально-юридичних причин, адже студентське самоврядування є складовою управління університетом. В колегіальних органах управління 20-25% місць зарезервовані для студентів самоврядування. Важливо, *що по-перше*, колишня діяльність студентських наукових гуртків майже природним чином перенеслась до груп аспірантів та кандидатів наук. *По-друге*, ми спостерігаємо негативну тенденцію, коли створення наукових гуртків інспіроване згори, нерідко для короткочасних ненаукових цілей.

Сьогодні польські університети мають хорошу матеріальну базу для культурних цілей: клуби, спортивну інфраструктуру тощо. Незважаючи на це, студентська культура поволі вмирає та змішується з місцевою розважальною пропозицією міста. Це актуально також для академічної спільноти Слупська. Лише Ювеналії, студентське свято, що відзначається раз на рік упродовж 1–2 днів, досі залишаються

постійним заходом. Зниження культурної активності польських студентів супроводжується зростанням частки працюючих студентів. У цій ситуації процес формування мікроколективів відчутно ускладнений. Крім того, сучасні студенти більшою мірою відчують себе клієнтами, ніж співавторами університетського середовища. Ймовірно, ця тенденція має ширший європейський вимір.

Федоренко О.

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СТУДЕНТСЬКОЇ ГРУПИ В УМОВАХ СУЧАСНОГО ОСВІТНЬОГО ПРОСТОРУ

На сучасному етапі розвитку інституту освіти багато її структурних елементів знаходяться в режимі постійних змін. Актуальні та цікаві процеси можна спостерігати щодо розуміння особливостей розвитку та функціонування студентської групи.

Студентська група відноситься до традиційних вторинних малих соціальних груп (за Ч. Кулі), які впливають на формування особистості в процесі навчання. Серед багатьох ознак виділяють: референтність (загальне сприйняття цінностей, мотивів, цілей); внутрішня рольова структура та питання керівництва та лідерства; спрямованість діяльності; загальне психологічне самопочуття, комфортність перебування у групі (мікроклімат). Найбільший вплив на розвиток кожного члена окремо й групи загалом, має міжособистісна взаємодія та взаємовплив, а також переважно, безпосередній «прямий» контакт в навчальному та позанавчальному середовищі. Основним показником рівня розвитку групи є рівень згуртованості, який визначався за допомогою методу соціометрії або методики Сішора-Ханіна. Рольові позиції групи відповідали класичній структурі: формальний / неформальний лідер (могло співпадати з позицією старости); актив групи; рядові члени; аутсайтери; одинаки тощо. Перехід значною мірою навчального процесу в онлайн-середовище обумовив зміни й в функціонуванні студентської групи. Процес формування пригальмовується або навіть група залишається дифузною, обумовленою лише епізодичною особистісною взаємодією. Функціонування особистості в онлайн-середовищі обмежує можливість використання механізмів спілкування, таких як зараження, наслідування, соціальний вплив, які є підґрунтям групової поведінки.

У майбутньому можна очікувати деконструкцію розуміння студентської групи в цілому, окремих ролей зокрема, що буде потребувати додаткового наукового осмислення.

Чернишова М.

ВПЛИВ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА МІКРОКОЛЕКТИВИ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Сучасне суспільство є інформаційним за більшістю його характеристик. Прогрес в галузі інформатизації, який має місце в усіх сферах суспільного життя, пов'язаний із тим, що частину інтелектуального навантаження людей беруть на себе комп'ютери, які зараз вже інтегровані з програмами штучного інтелекту (ШІ). Освіта в цьому питанні не є виключенням. Це викликає необхідність у визначенні впливу штучного інтелекту на мікроколективи в освітньому середовищі.

Штучний інтелект (Artificial Intelligence – AI) розуміється як здатність автоматичних систем брати на себе функції людини, вибирати і приймати оптимальні рішення на основі раніше отриманого життєвого досвіду і аналізу зовнішніх впливів. Цей термін запропонував Джон Маккартні у 1956 році. Виділяють чотири етапи його розвитку, останнім серед яких є етап, пов'язаний із виникненням теорії інтелектуальних агентів, а також сегмента Big Data – великі дані, і так зване глибоке навчання – Deep Learning [1].

Застосування ШІ ефективно в багатьох галузях діяльності людини. По-перше – у сфері освіти, що пояснюється створенням дуже великої кількості циклів повторень навчальної інформації і дій в спеціально сконструйованій навчальній ситуації з різними варіаціями, заучуванням іноземних слів і фраз щодо певної ситуації та ін. Навчання окремим навичкам і умінням за допомогою обчислювальних машин набагато дешевше, а головне ефективніше.

Також ШІ ефективний для слабо структурованих наочних галузей, алгоритм дії в яких наперед невідомий. Для таких галузей характерна неясність і нечіткість у вхідних даних, наявність різних шумів. Разом із тим рішення вимагається ухвалювати однозначні, чіткі й зрозумілі, бажано також передбачити ефективність цих рішень. До таких галузей відносяться: медицина, економічний менеджмент, управління складними технічними об'єктами, психологія, лінгвістика тощо.

Штучний інтелект має багато можливостей для впливу на мікроколективи в освітньому середовищі. З одного боку, це полегшує колективні обговорювання, складання колективних проектів та швидке прийняття рішення. З іншого боку, потреба в груповому обговоренні в колективах може відпадати, тому що всі ці ідеї може обробити та видати відповідь штучний інтелект. Наприклад, можна використовувати ChatGPT, який здатен видавати варіанти рішення, що ідентичні при колективному обговоренні. Це може призвести до тенденції атомізації дослідницької та проектної діяльності, тобто уникнення необхідності формувати велику групу осіб для обговорень та висловлювання думок, щодо спільного проекту.

Також основним двигуном евристичного потенціалу є машинне навчання, в основі якого лежать принципи розпізнавання шаблонів (pattern recognition) та багатоінтеграційного навчання, тобто створення певної математичної моделі, яка запрограмується і, по суті, «вчиться» на даних, які вона отримує за принципом знаходження кореляцій між різними даними. Евристичність ШІ дозволяє отримувати нові знання, виявляти раніше невідомі властивості та закономірності, що впливають на взаємодію людини й штучного інтелекту в соціумі.

Таким чином, машинна цивілізація – це не вигадка, а цілком обґрунтована реальність, яка має як позитивні риси, так і свої недосконалості. Евристичність штучного інтелекту дозволяє зробити відкриття в різних сферах людської діяльності, у тому числі і в освітньому середовищі, сприяє створенню винаходів, новітніх технологій, формуванню раціоналізаторських пропозицій та появ ноу-хау.

Бібліографічні посилання

1. *Виклики штучного інтелекту* (2014). [online]. Український католицький університет. 29. Available at: <https://bit.ly/3frbyNL> [Accessed 10.03.2023].

СЕКЦІЯ III
ЛІНГВОКУЛЬТУРНІ ЦІННОСТІ МІКРОКОЛЕКТИВІВ У МАКРОСЕРЕДОВИЩІ
УНІВЕРСИТЕТУ: СТАН І ШЛЯХИ ФОРМУВАННЯ

ДОПОВІДІ

Альохін А.

ПРОЯВИ СИНДРОМУ АСПЕРГЕРА В МІКРОКОЛЕКТИВІ
(на прикладі твору «Пропаша людина»)

Осаму Дадзай (справжнє ім'я Сюдзі Цусіма) – один із найяскравіших японських письменників ХХ століття. Він прожив трагічне та смутне життя – декадент за натурою та нігіліст за переконанням. У 24 роки став лауреатом однієї з найпрестижніших премій із літератури в Японії – премії Акатугави Рюноске. В останній період життя Дадзай, будучи відомим та визнаним письменником, пише темні, депресивні твори. Один із таких творів – повість «Пропаша людина». Публікація відбулася в червні 1948 року в журналі «Тенбо» (панорама), у той же місяць Осаму Дадзай звершив своє самогубство.

Структура повісті нагадує організацію тексту в поетичних антологіях та персональних поетичних збірках, де перед піснею «вака» – основним елементом твору – подається проза «хасігакі» чи «котобагакі», у якій міститься докладний коментар про то, хто та коли, а також із якого приводу склав цей вірш. Проза складеться з трьох частин: слова невідомого чоловіка, котрий розповідає про фотографії хлопчини, знаті в часи дитинства, юнацтва та зрілому віці хлопця, додаючи свої коментарі. Три зошити: історія від першої особи, яка розповідає про чоловіка з тих фотографій – Йодзо Ода. Зошити йдуть у хронологічному порядку: Дитинство, Юнацтво та Дорослий вік. Кожен із них є роздумом головного героя над своїм життям. Проза закінчується розповіддю чоловіка з вступу про те, що він знайшов ці зошити у власниці бару де жив автор цих зошитів, і що він опублікував їх.

Однією з головних особливостей, властивих творчості Дадзай Осаму, є автобіографічність, яка «пронизує» буквально кожен витвір письменника. Із цієї причини Осаму найбільш відомий як автор творів жанру ватакусі-сесэцу – «Его-романа», «роману про себе».

Синдром Аспергера – один з п'яти загальних порушень розвитку, які характеризуються серйозними труднощами в соціальній взаємодії, а також обмеженим, стереотипним, повторюваним репертуаром поглядів і занять.

Центральною фігурою творчості Дадзай є особистість, яка апіорі має існувати як у суспільстві, так і в більш вузькому колу, що безуспішними спробами намагається подолати «самоізоляцію» за допомогою висловлювання своїх «ширих» почуттів та думок у сповідальних творах.

Подібні спроби терплять провал, тому особистість стає «паяцем», дедалі більше й більше ізолюючись від навколишнього світу, або ж потопає в трясовині вульгарності та жорстокості. Осаму жахала думка про те, що зсередини його «пожирає» якась сила, яка карає його за скоєні діяння. Він буквально «з головою» поринув у власну депресію й обрав порятунок лише в самогубстві, альтернативою якому було псування свого здоров'я.

Назва повісті «Пропаша людина» у своїй семантичній структурі містить натяк на те, що йтиметься про пропашу (у дослівному перекладі «дискваліфіковану» людину). Письменник зображує почуття розпачу прозоро й ясно. Упродовж усього тексту майстер слова нарощує в реципієнтові почуття обурення й відрази до героя за допомогою різних стилістичних прийомів, однак слова «мадам» про те, що все це через батька, якраз і є тією домінантою, яка розкриває справжній зміст повісті. Суперечливість почуттів, які викликає як автор, так і герой повісті зберігається аж до останньої сторінки книги, а роздвоєність емоцій та їхній антагонізм зникають тільки після заключної фрази, коли все стає на свої місця.

Бібліографічні посилання

1. Яценко, Б. В. (1972). Пам'яті японського письменника. *Всесвіт*, 8, с. 23–25.
2. Baskin, J. H., Sperber, M., Price, B. H. (2006). Asperger syndrome revisited. *Reviews in neurological diseases*, vol. 3, iss. 1, pp. 1–7.
3. Foster, B., King, B. H. (2003). Asperger syndrome: to be or not to be? *Current Opinion in Pediatrics*, vol. 15, iss. 5, pp. 491–494.

ЛЕКСИКА СОЦІАЛЬНОЇ ГРУПИ ЯК ЧИННИК ВПЛИВУ НА МОВУ МАКРОСЕРЕДОВИЩА

Мова змінюється динамічно й безперервно. На наше мовлення впливає оточення. Зазвичай ми використовуємо загальноживану лексику, але нерідко звертаємося й до соціально обмеженої, а саме: жаргону, аргю, сленгу та професіоналізмів. Виходячи за межі мовлення певних груп людей, соціально обмежена лексика нерідко впливає на мову загалом.

Нашою метою є аналіз впливу окремих груп соціально обмеженої лексики на загальноживану мову.

Проблемним є питання виокремлення кожної соціальної підсистеми мови, адже існують різні погляди на їх диференціацію. Аналіз наукової літератури показує, що загальне визначення жаргону зводиться до того, що це лексикон розмовного мовлення, але особливістю жаргонізмів є те, що їх використовують особи будь-якого віку, соціального рівня та місця перебування. Жаргон є засобом експресії, суспільною забавою, єдиною метою його використання може бути бажання виокремитися й зробити своє мовлення «жвавішим». Поряд із жаргоном виділяють аргю. Характерною рисою аргю є специфіка його використання: ним послуговуються задля втаємничення повідомлення. Аргю використовують лише в особливих колах: кримінальні елементи, військові, моряки.

Ще одним шаром соціального мовлення є професіоналізми. Зазвичай представники будь-якої професії мають свої специфічні вислови – заміники термінів – для виокремлення своєї діяльності з меж загальної мови. Причина використання такої лексики є очевидною: необхідно швидко й точно передати свою думку колезі. Професіоналізми утворюють і використовують за потреби розширення лексики певної професії задля деталізації конкретного робочого процесу, задля називання понять у разі зміни обставин праці або позначення понять словами з більш зрозумілим значенням, що краще за терміни можуть описати явище. Таким чином саме слова професіонального ужитку з часом можуть потрапляти на сторінки словників, примножуючи лексичний запас мови або розширюючи значення вже наявних слів.

Наступною значущою підсистемою мови є сленг. Сленг є таким самим мінливим як технології, мода і наша реакція на сьогодення, ця лексика так само швидко зникає з ужитку, як і з'являється. Найбільш популярним різновидом сленгу є молодіжний, його використовують для надання мовленню експресії.

На особливу увагу заслуговує професійне мовлення спеціалістів ІТ-сфери. У фаховому мовленні програмісти широко послуговуються запозиченнями з англійської мови як у первісному вигляді, так і в трансформованому засобами словотвору чи семантичними змінами. Проблемним є питання, до якого типу соціально обмеженої лексики слід відносити мову айтіїців: з одного боку – це професіоналізми, але з іншого – через впливовість цієї сфери діяльності, через поширення комп'ютерних технологій у повсякденні, через відносно молодий вік спеціалістів цієї сфери та активне їх спілкування з оточенням – лексика виходить за межі професії.

Немає однозначної відповіді щодо доречності використання соціально обмеженої лексики. Уважаємо вживання професіоналізмів цілком доречним, але варто підкреслити, що вони не мають виходити за межі професійної сфери. Щодо сленгу, то це відображення сьогодення в мовній грі, тому немає сенсу забороняти його вживання. Щодо використання жаргону та аргю, то вони не бажані, адже здебільшого мають негативну конотацію.

Мова є надзвичайно пластичною і питання уживання зниженої лексики – це справа мовця. Не можна забороняти використання мовних одиниць, але можна поширювати ідею говорити правильно, зрозуміло й красиво.

Бібліографічні посилання

1. Дудик, П. С. (2005). *Стилістика української мови*. Київ: ВЦ «Академія», 368 с.
2. Винник, В. О. (2004). Професіоналізм. *Українська мова. Енциклопедія*. Київ: Укр. енциклопедія, с. 537–538.

ВЕРБАЛЬНІ ЗАСОБИ МАНІПУЛЯЦІЇ В ОНЛАЙН-СПІЛЬНОТАХ

Новим варіантом масмедійної дискусії є дискусія про соціальні мережі, де відбувається особлива мережева комунікація у віртуальному світі. Невипадково, нові комунікації вважають найкращим інструментом для маніпуляцій із масовою свідомістю. Кожне висловлювання виконує безліч функцій і має на меті певну кількість цілей, у зв'язку з якими мовець обирає мовленнєві засоби, які оптимально відповідають цілям спілкування й забезпечують досягнення очікуваного результату. На наших очах змінюються способи комунікації, що суттєво впливає на мову: спілкування в соціальних мережах набуває ознак усного мовлення, але відбувається воно в письмовій формі. Останнє десятиліття користування соціальними мережами демонструє той незаперечний факт, що віртуальні спільноти стають опосередкованим інструментом впливу на користувачів, унаслідок чого адресат мимоволі здійснює дії, вигідні ініціаторові маніпуляцій [3, с. 231]. Онлайн-спілкуванню притаманні спонтанність, економія мовних засобів, з одного боку, та їхня надлишковість – з іншого. Мовне маніпулювання здійснюється за допомогою способів і засобів побудови речень, використання ключових слів і мовно-риторичних прийомів [1, с. 20]. Метою нашого дослідження було проаналізувати найбільш поширені ознаки та способи вербальної маніпуляції в соціальних мережах. Основними ознаками вербальної маніпуляції в соціальних мережах є апеляція до почуттів, емоцій читачів; посилення на деякий авторитет чи традиції; використання дієслів у наказовому способі, які активізують процес прийняття рішень; особистий, поодинокий досвід подається як загальна тенденція; простежується опозиція «свої-чужі». Замовчування джерел, посилення на чийсь анонімний авторитет використовуються для досягнення ефекту правдоподібності (використання вставних слів, конструкцій типу «на думку відомого», «як сказав мій товариш, шанований у вищих колах»). Адресанти посилюються на загальні джерела без зайвого уточнення, щоб створити ілюзію достовірності й викликати сенсаційність повідомлення. До того ж відповідальності за твердження, якщо воно помилкове, автори не несуть. Використовується вибірковий повтор інформації з метою автоматичного закріплення у свідомості реципієнтів; створення асоціацій (досягається введенням образів, художніх засобів тощо). Одним з методів керування людською підсвідомістю є часте використання особового займенника першої особи «ми». Це значно скорочує дистанцію між адресатом та цільовою аудиторією, переконуючи їх, що вони роблять одну справу та переслідують спільну мету [2, с. 110].

Однією з найхарактерніших і найяскравіших ознак мови соцмереж є експресивна лексика, за допомогою якої мовець намагається вплинути на слухачів, зацікавити їх. Часто використовується стилістично знижена лексика, зокрема сленгізми та жаргонізми. Задля встановлення контакту з аудиторією, підвищення експресивності, а також для загострення уваги слухачів, застосовують риторичні прийоми, зокрема анафори, епіфори, риторичні питання тощо. Особливу популярність мають окличні речення, оскільки за допомогою них виражається емоційне ставлення до певної проблеми.

Отже, поєднання різнорівневих мовних засобів дозволяє правильно розставити смислові акценти, які сприяють непомітному впливу на когнітивну, емоційну чи поведінкову сфери життєдіяльності адресата, створюючи ілюзію самостійного ухвалення рішень. Важливу роль у впливі на масову свідомість широкою аудиторією підписників, віртуальних френдів або випадкових читачів відіграють розмовно-побутова лексика, стилістичні фігури, художні тропи, невмотивовані узагальнення тощо.

Бібліографічні посилання

1. Дзикович, О. В. (2015). *Комунікативно-прагматичні аспекти мовлення: конспект лекцій*. Київ: НТУУ «КПІ», 85 с.
2. Мацько, Л. І. (2003). *Риторика: навч. посіб.* Київ: Вища школа, 311 с.
3. Селіванова, О. О. (2008). *Сучасна лінгвістика: напрями та проблеми*. Полтава: Довкілля-К, 711 с.

НАУКОВІ ПОВІДОМЛЕННЯ, УЧАСТЬ У ДИСКУСІЇ

Безрядіна О.

ПОДОЛАННЯ СУРЖИКУ В СТУДЕНТСЬКОМУ МІКРОКОЛЕКТИВІ ЯК ЗАПОРУКА ФОРМУВАННЯ ГРАМОТНОГО МОВЛЕННЯ ВИПУСКНИКІВ

Суржик – елементи двох або кількох мов, об'єднані штучно, переважно належить до «побутового мовлення», у суржикі поєднано лексичні та граматичні елементи різних мов без дотримання норм літературної мови. Суржикізм перебувають за межами унормованої літературної мови.

Сьогодні ми спостерігаємо за масовим та активним переходом громадян України на державну мову не лише в офіційній сфері спілкування. Актуальність нашої теми зумовлено, з одного боку, різким зростанням престижу української мови й активний перехід на неї, а отже, потреба подолання наслідків білінгвізму в мовленні, а з іншого – потреба усунення наслідків суворого пуризму, який спонукає до очищення українського лексикону від успадкованої лексики на кшталт *ждати, надіятись, спасибі* тощо, оголошуючи останню суржиком.

Дотичним до проблеми суржикі є питання нерозрізнення міжмовних омонімів: існують слова, як, наприклад, *наглий* або *луна*, що мають інше значення, ніж в російській. *Наглий* – ‘раптовий, несподіваний’ (*нагла зміна подій*), *луна* – ‘відбиття звукових коливань від перешкоди, коли вони сприймаються роздільно від первісних коливань’. Унаслідок білінгвізму, що існує на Харківщині, у мовленні наших студентів спостерігаємо використання лексем *неділя, баня, слідуочий* тощо.

На правильності використання сталих сполук, зокрема й у професійному мовленні також серйозно вплинуло суржикове мовлення: *прийняти участь, займати посаду, кидатися в очі, прийняти рішення, задати питання, взяти себе в руки, сон збувся, для галочки, підбирати слова, вступити в університет, їхати на автобусі, приємний по смаку, залишити в спокої, здавати іспити, бути в курсі, на рахунок, вірна відповідь, погано відноситись до когось, натоццак, під відкритим небом, я зайнятий, зустрічаються помилки, в кінці кінців, багаточисленні випадки, розкрити очі, розкрити пляшку* – лише незначна частина суржикізмів, які збіднюють мовлення спеціаліста.

Слід зауважити, що, крім потреби відмежування лексичних та фразеологічних елементів української мови від елементів інших мов, а відтак, і подолання суржикі, маємо усвідомлювати й граматичні особливості мови та дотримувати правил творення граматичних форм, властивих українській мові.

Однієї з проблем є:

- 1) уживання сполучника *так як* у значенні причини (краще замінити на *оскільки, тому що* та ін.);
- 2) уживання слова *давайте* в наказовому способі (*давайте зробимо це*);
- 3) використання займенника *котрий* в означальних підрядних реченнях (краще використовувати *який*);
- 4) уживання літери *и* в числівниках 50, 60, 70, 80 у родовому відмінку;
- 5) уживання слова *самий* у ступенях порівняння.
- 6) використання безособових форм на *-но, -то*, якщо відомий виконавець дії. (*Ректором було підписано заяву - Ректор підписав заяву*).
- 7) Порушення норм керування (*наслідувати кого, що; радити або радий з чого; навчатися чого; опанувати що; зраджувати кого*) та ін.

Розуміння лексико-граматичних особливостей української мови, уміння відмежувати нормативні й просторічні, зокрема суржикові елементи, постійна робота над власним мовленням є запорукою формування грамотного мовлення.

Бібліографічні посилання

1. Сербенська, О. (1994). *Антисуржик*. Львів: Світ, 152 с.
2. *Суржик і культура мовлення*. [online]. Available at: <https://kpi.ua/surzhik> [Accessed 02 березня 2023].
3. Тараненко, О. О. (2008). *Українсько-російський суржик: статус, тенденції, оцінки, прогнози* [online]. Available at: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/182994/03-Taranenko.pdf?sequence=1> [Accessed 02 березня 2023].

Бірюкова А.

СУЧАСНІ ОСВІТНІ МІКРОСЕРЕДОВИЩА ЧЕХІЇ ТА УКРАЇНИ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АСПЕКТ

Освітні системи в різних країнах світу дуже різноманітні. На систему освіти впливають історичні традиції та сучасні реалії країни, особливості державного устрою, положення й роль країни в системі міжнародних відносин. Сучасна система освіти є масовою, багатоступеневою з розділенням функцій різних підрозділів, що спрямовані на передавання знань наступному поколінню, але кожна із систем має свою специфіку, яка залежить від низки обставин розвитку кожної країни. Із 24 лютого в Україні було припинено навчальний процес офлайн. В українців зараз відбувається переоцінка цінностей і продукування якісно нових соціокультурних смислів. Система освіти України опинилася в нових реаліях функціонування, а перед освітніми менеджерами постали такі питання, які до сьогодні ніхто не вирішував. Оновлення системи освіти є актуальним, неминучим завданням, тому метою нашої роботи є порівняльний аналіз освітніх систем різних країн, зокрема України та Чехії, дослідження труднощів, що виникають в українських дітей під час навчання в чеських школах, з'ясування їхніх причин. Вища освіта в Чеській Республіці завдяки своїй високій якості має світову репутацію. Якість гарантується національною системою регулювання та контролю якості. Акцент на освіті є зрозумілим, оскільки вона завжди відігравала ключову роль у житті чеського народу. Освіта в Чехії включає 4 рівні: дошкільний, середній, середній спеціальний/технічний та вищий, після чого можна продовжити навчання та здобути ступінь доктора наук. В Україні освіта має структуру європейського типу й уключає дошкільну освіту, загальну середню освіту, позашкільну освіту, професійно-технічну освіту, вищу освіту, післядипломну освіту, аспірантуру, докторантуру, самоосвіту. Рівні освіти в Чеській Республіці та Україні різняться. Відвідування принаймні одного року до школи є обов'язковим у ЧР. З 5 років дитина повинна обов'язково відвідувати дошкільний заклад. З дитиною займаються вихователі, спостерігає не лише педагог, а й психолог. У кінці року за результатами успішності дитини роблять висновок, чи готова вона йти до школи. Якщо ні, то можливий варіант, що дитині рекомендують або так званий нульовий клас, або адаптаційну групу, щоб краще підготуватися до школи [1]. В Україні більшість батьків не віддає взагалі своїх дітей до дошкільного закладу. Поняття «середньої школи» в Україні та Чехії не збігаються: у Чехії можуть мати на увазі «початкову школу», тому, щоб здобути повну середню освіту, необхідно навчатися після 9 класу ще 4 роки, а не 2, як в Україні. На сьогодні всі українці шкільного віку, які перебувають на території ЧР, зобов'язані відвідувати школу. Через незнання мови країни перебування діти не можуть відвідувати ті самі класи, як і в Україні. До школи беруть на клас або два класи менше (дитина була в 9 класі, а має йти до 7–8), але є школи, що зараховують до того самого класу. Через це можуть виникнути конфлікти з іншими дітьми, бо таким чином виникає різниця у віці. Наразі система навчання Чехії не є пристосованою для іноземних учнів, і без знання самої мови доволі складно навіть зрозуміти завдання.

Сьогодні постала необхідність осучаснити українську освіту, зробити її відповідною до потреб 21-го століття, дати можливість учням усебічно розвиватися [2]. Учні не просто мають набувати знань, а вчитися використовувати їх на практиці. Потрібно налагодити комунікацію між освітянами вищих ланок та нижчих для передачі досвіду. Система освіти має бути гнучкою, учитель, наділений педагогічною автономією, матиме право формувати програму відповідно до потреб і можливостей конкретного класу. Педагоги повинні бути готові змінюватися та вчитися працювати по-новому.

Бібліографічні посилання

1. Бачакова, М. (2022). *Навчання в Чеській Республіці: посібник для батьків*. Прага: UNHCR, 48 с.
2. Хомич, Л. (2021). Вчитель нової української школи: вектори професійного розвитку. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*, вип. 2 (20), с. 168 — 175.

Бірюкова О.

РОЗВИТОК ЛІНГВОСОЦІОКУЛЬТУРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

У мові відображаються видимі й приховані форми культури. Культура – це іманентна характеристика суспільства, а соціальні інституції цілеспрямовано регулюють життєдіяльність людини згідно із соціальними нормами, традиціями, що сформувалися в певній культурі. На культуру, зокрема й лінгвокультуру, роблять вплив такі чинники, як природні та соціальні фактори, історичні події, специфіка економіки та її розвитку, стереотипні поведінкові традиції.

У ході комунікації лінгво- та соціокультурні особливості народу проявляються на вербальному та невербальному рівнях. Вивчення іноземної мови, зокрема англійської, супроводжується знайомством з досвідом іншої культурної спільноти, менталітетом і життям іншого народу, національно-культурними особливостями країни. Організувати процес навчання у вищій школі потрібно таким чином, щоб іноземна мова, зокрема англійська, вивчалась як феномен національної культури, як «мовна модель» світу цього народу й цієї культури. За такого навчання студент буде готовим до міжкультурної комунікації, тобто до адекватного взаєморозуміння людей, які обмінюються інформацією, котрі належать до різних національних культур. Це пов'язане з тим, що кожна мова має лексичні одиниці, наприклад, такі як сленговий і жаргонний лексичний склад, властиві певній соціальній групі або представникам різних професій і сфер діяльності. У будь-якій мові існують свої мовленнєві норми, без знання яких володіння мовою відбувається не у повній мірі, а інколи може призвести до нестандартних ситуацій у спілкуванні. Тож розвиток лінгвосоціокультурної компетентності в учителів іноземної мови є необхідним у сучасному полікультурному світі.

Поняття лінгвосоціокультурна компетентність є досить новим у педагогіці, зокрема в педагогіці вищої школи. Деякі вчені розуміють лінгвосоціокультурну компетентність як систему лінгвістичних та екстралінгвістичних знань (країнознавчих знань, норм вербальної та невербальної поведінки носіїв мови залежно від умов соціальної взаємодії), мовленнєвих навичок (оперування культурно маркованими лексичними та фонетичними одиницями) та вмій (розуміти/продукувати мовлення, співвідносити з мовними одиницями ту саму інформацію, що й носії мови; дотримуватися норм вербальної та невербальної мовленнєвої поведінки залежно від умов соціальної взаємодії), які забезпечують здатність особистості вступати в міжкультурну комунікацію.

Лінгвосоціокультурна компетентність майбутніх учителів іноземної мови – це цілісна система знань, умінь та навичок, необхідних для досягнення ефективності міжкультурного спілкування, охоплює лінгвальний та екстралінгвальний чинники комунікативної взаємодії, акцентує увагу на контрасті мов і культур різних народів, на розвиток певних особистісних якостей, які допомагають реалізовувати міжкультурне спілкування. Лінгвосоціокультурна компетентність майбутніх учителів іноземної мови є складним і багатокомпонентним феноменом, основними складовими якого є лінгвістична, соціокультурна, культурознавча та лінгвокраїнознавча, соціальна, лінгвокультурознавча, соціолінгвістична та країнознавча компетентності. Розвинена лінгвосоціокультурна компетентність є вагомим чинником формування комунікативної компетентності особистості, готової до міжкультурної комунікації.

Бібліографічні посилання

1. Божко Н. В. (2021). Розвиток лінгвосоціокультурної компетентності майбутніх учителів іноземної мови. *Scientific practice: modern and classical research methods*, (2), с. 175–178.
2. Кардашова, Н. В. (2017). Роль лінгвосоціокультурної компетентності у фаховій підготовці майбутніх учителів іноземної мови. *Молодий вчений*, (5), с. 365–368.

Дідковська Є.

ДОЦІЛЬНІСТЬ УЖИВАННЯ НОВІТНІХ АНГЛІЦИЗМІВ У СТУДЕНТСЬКОМУ МІКРОСЕРЕДОВИЩІ

Українська мова завжди була відкрита для поповнення лексики з іншомовних джерел. У сучасній українській мові надзвичайно широко використовуються слова, запозичені з англійської мови, англіцизми. Вони вживаються в усіх сферах нашого життя: політичній, науковій, публіцистичній, культурній, медичній, військовій та соціальній. Англійська мова – мова міжнародного спілкування, світова мова: нею володіє близько півтора мільярда осіб; вісімдесят відсотків наукових досліджень у світі вперше публікується англійською. Науковці виділяють позамовні та власне мовні причини запозичень з англійської. До позамовних належать економічні, культурні та політичні контакти між державами, що значно посилюються в умовах глобалізації. Власне мовними причинами запозичень можна назвати відсутність у рідній мові еквівалентного слова для нового предмета, явища чи поняття; тенденція до використання одного запозиченого слова замість звороту в українській мові, прагнення до підвищення чіткості слова, яке виражається у вилученні полісемії або омонімії в запозиченій мові. Ступінь освоєння запозичень залежить від наявності соціального замовлення, від особливостей семантики, давності запозичення (гіпотеза О. Д. Пономарева). Доведено, що деякі англіцизми використовують частіше, ніж їхні українські відповідники [2]. Важливу роль у використанні англіцизмів відіграють соціально-психологічні причини:

мовці часто надають перевагу іншомовним словам як більш престижним, модним або прагнуть до економії мовних засобів (значно компактніші запозичення). Відсутність фіксації новітніх англіцизмів у словниках призводить до різних варіантів їхнього написання. Найчастіше ці розбіжності спричинені тим, що під час редагування англійських слів одночасно використовуються транскрипційний і транслітераційний прийоми графічної передачі [1].

Отже, слід зазначити, що англіцизми мають великий вплив на процес формування словника сучасної людини. Їх широко використовують у всіх сферах життя. Англіцизми проникають у нашу мову постійно, відображаючи нові реалії нашого життя, даючи їм нові найменування. Слід пам'ятати, що надмірне їхнє вживання призводить до збіднення рідної мови, особливо коли йдеться про мовні дублети – слова, які мають прямий відповідник з ідентичним значенням. Такі англіцизми в мові зайві, вони ускладнюють розуміння тексту, відволікаючи увагу читача. Серед причин їхнього уживання можна назвати бажання мовця підкреслити свою приналежність до певної професійної сфери чи соціальної групи, продемонструвати знання англійської та загальну ерудованість, бути сучасним. Варто уникати надмірного використання дублетів, особливо в офіційній діловій комунікації.

Бібліографічні посилання

1. Навальна, М. (2011). *Динаміка українського лексикону української періодики початку ХХІ ст. : монографія*. Київ: Вид. дім Дмитра Бураго, 328 с.
2. Сімонок, В. П. (2000). *Семантико-функціональний аналіз іншомовної лексики в сучасній українській мовній картині світу*. Харків : Основа, 332 с.

Лікунова С.

ДИНАМІЧНІ ПРОЦЕСИ МОВНОЇ МОДИ В СТУДЕНТСЬКОМУ МІКРОКОЛЕКТИВІ (на прикладі сучасної лексики моди)

Вивчення динамічних процесів у номінуванні сучасного одягу, взуття та аксесуарів набуває особливої актуальності, оскільки українське суспільство стає все більше відкритим, трансформуються його ціннісні орієнтири, динамічно змінюються звичні форми культури і стиль життя. Зі змінами матеріальної культури окремі реалії втрачаються, заступаються іншими, що у свою чергу зумовлює зміни складу назв одягу і взуття та відношень між одиницями аналізованої тематичної групи: перехід певних назв до пасивного запасу, стирання формальних і семантичних ознак мотивації одягу, взуття чи й повну їхню утрату. Водночас з'являються номени на позначення нових реалій, у зв'язку із цим змінюються джерела поповнення тематичної групи, формуються нові способи й моделі номінування одягу і взуття. Мета нашої роботи - зафіксувати й докладно описати джерела формування, типи (способи, види) сучасного номінування одягу і взуття, виявити основні тенденції в ньому.

Залежно від особливостей мотивації (типу мотивації), операційних процесів із семантичними, структурними компонентами, мовного рівня використаних засобів вирізняємо відповідні типи номінування (семантичний, словотвірний, синтаксичний, фонетичний) [2, с. 385–387]. Спостерігаємо активізацію семантичного типу творення різностильових номенів (*банани, дудочки, ліхтарик, велотреки, техаси, бермуди, лосини, ботфорти*) [1]. У процесі продукування назв велике значення має словотворення. У ході дослідження ми побачили, що інноваційні лексеми виникають не лише за допомогою усталених словотвірних афіксів (*бардотка, косуха, європейка, шмотки*), моделей і способів, а й завдяки новим запозиченим афіксам й інноваційним моделям, пристосованих до української мови, наприклад, шляхом контамінації (*джегінси* (від джинси + легінси)). Спостерігаємо появу значної кількості вторинних одиниць номінації (усічень, номенів-універбів), що є наслідком дії закону економії мовної енергії, прагненням мовців до експресивності висловлювання й самоідентифікації (*капронки* 'капронові колготи', *рванка* (мол. жарг.) 'рваний одяг', *турики* (мол. жарг.) 'туристичне взуття'). Здебільшого кодифіковані назви утворюються в результаті синтаксичної номінації (словосполучення (*вельветові штани, кирзові чоботи, шкіряна куртка*) та юкстапозити (*светр-сукня, спідниця-шаровари, жакет-спенсер*). Продуктивним засобом збагачення тематичної групи є запозичення з інших мов, наприклад, спостерігаємо активізацію прямих запозичень із англійської мови, оскільки в цей час виникає величезна кількість видів одягу і взуття, нових елементів одягу, нових стилів. Наприклад: *zipхуди* (англ. *zip hoodie*), *легінси* (англ. *leggings*), *лонгслив* (англ. *longsleeve*), *лук* (англ. *look*), *оверсайз* (англ. *oversize*), *патч* (англ. *patch*), *патерн* (англ. *pattern*), *ресейл* (англ. *resale*), *світшот* (англ. *sweatshot*), *сліпери* (англ. *sleepers*), *сліпони* (англ. *slip-ons*), *снєпбек* (англ. *snapback*), *снікерси* (англ. *sneakers*),

streetwear (англ. *streetwear*), *худи* (англ. *Hoodie*) тощо. Від початку XXI століття процес запозичення набув надзвичайної інтенсивності.

Отже, мовні явища і мова загалом – це динамічні системи, які завжди змінюються і не бувають застиглими у своїх формах. Творення новацій – свідчення безперервної еволюції як мови в цілому, так і її окремих підсистем. Основним джерелом поповнення словникового запасу є утворення неолоксем. Інновації сприяють оновленню мовної системи, вони є безпосередньою реалізацією її потенційних можливостей, що слугують розвиткові системи української мови.

Бібліографічні посилання

1. Ставицька, Л. (2005). Арго, жаргон, сленг: соціальна диференціація української мови. Київ: Критика, 464 с.
2. Тараненко, О. О. (2000). Номінація. «Українська мова». Енциклопедія. Київ: Укр. енциклопедія, с. 385–387.

Мельник С.

ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ ГЕНДЕРНОЇ АСИМЕТРІЇ В МОВІ (на прикладі використання фемінітивів у студентському мікросередовищі)

Мова — це незастигла система, вона постійно змінюється. Останнім часом з'явилася велика кількість інноваційних мовних одиниць. Серед причин виникнення нових слів називають як екстралінгвальні, так і внутрішні, мовні, причини. Мовними чинниками є такі: необхідність позначити новий об'єкт, потреба в експресивності мовлення, тиск самої мовної системи, тобто виникнення потенційно можливих слів на базі моделей, що вже існують. До екстралінгвальних факторів, що сприяють виникненню нових слів у мові, відносимо демократизацію всіх галузей суспільного життя, істотне послаблення цензури, зміни в соціальній структурі українського суспільства, задоволення практичних потреб мовців, поширення моди на певні мовні форми, пошуки нових експресивних засобів вираження. Нова редакція «Українського правопису» (2019 р.) відреагувала на зміни в сучасній мовно-писемній практиці, жіночі відповідники до чоловічих форм дедалі більше поширюються в українській мові. Метою нашої роботи є розкриття шляхів утворення фемінітивів у мові, з'ясування їхніх структурних, семантичних, стилістичних особливостей. Як і більшість мовознавців, дотримуємося такого розуміння поняття «фемінітив»: мовне позначення особи жіночої статі або корелят зі значенням жіночого роду до іменника чоловічого роду на позначення істоти – як людини (дизайнерка, лідерка), так і тварини (горобчиця, одудиця, соколиця) (М. Брус, Л. Кислюк, О. Тараненко, В. Грещук, Т. Космеда). Об'єктом нашого дослідження стали новітні словотвірні номінації-фемінітиви на позначення осіб. Науковиця М. Брус стверджує, що в українській мові фемінітиви відомі з найдавніших дописемних часів, а їхнє функціонування відобразило книгописання – оригінальне й перекладне. Давньоукраїнська мова успадкувала морфологічний спосіб творення фемінітивів, у межах якого провідним став суфіксальний спосіб, а найпродуктивнішим словотворчим засобом – формант *-к(а)* [1, с. 205]. Решта способів морфологічної деривації, а також морфолого-синтаксичний і лексико-семантичний способи не відзначалися високою продуктивністю в словотворенні фемінітивів. У новому «Українському правописі», схваленому Кабінетом Міністрів України 22 травня 2019 р., затверджено правила утворення фемінітивів за допомогою суфіксів *-к*, *-иц(я)*, *-ин(я)* та *-ес* (наприклад, *фабрикантка*, *медичка*, *кравчиня*, *курсантка*, *кондукторка*, *детективниця*, *речниця*, *філологиня*). Інколи при творенні суфіксальних найменувань жінок за професією виникають мовні обмеження через те, що такі назви вже вживають з іншими значеннями: президентша – це перша леді чи дружина президента, а не жінка-президент; жінка-пілот, бо слово пілотка позначає різновид головного убору; жінка-матрос, бо назву матроска закріплено за різновидом одягу; а китайка – це шовкова тканина або сорт яблук, а не жінка-представниця основного населення Китаю, яку українці називають китаянка. Фемінітиви можуть з'являтися як у кодифікованій, так і некодифікованій мові, зокрема жаргоні, сленгу, розмовній мові. Фемінітиви здебільшого утворюються за продуктивними узуальними словотвірними моделями, досліджуваний матеріал дає зробити висновок, що більшість фемінітивів утворено від іменників чоловічого роду [2, с. 9].

Отже, можемо зробити висновок, що назви-фемінітиви виникають здебільшого шляхом узуального словотворення, зокрема суфіксації, продуктивними залишаються суфікси *-к(а)*, *-иц(я)*, *-их(а)*, *-івн(а)*, а найменш продуктивним *-ин(я)*.

Бібліографічні посилання

1. Брус, М. П. (2019). *Фемінітиви в українській мові: генеза, еволюція, функціонування*. Івано-Франківськ: ДВНЗ «ПНУ імені Василя Стефаника», 440 с.
2. Стишов, О. А. (2019). *Динаміка лексичного складу сучасної української мови. Лексикологія. Лексикографія*. Біла Церква: «Авторитет», 198 с.

Олійник А.

ІННОВАЦІЙНА ЛЕКСИКА ЯК МОВНЕ ВІДЗЕРКАЛЕННЯ ВІЙНИ В СТУДЕНТСЬКОМУ МІКРОКОЛЕКТИВІ

Оновлення лексико-семантичної системи української мови – процес динамічний, постійний і відкритий; особливо він інтенсифікується в періоди політичних та соціально-економічних перетворень. Таким поштовхом до словотворчості в історії українського лексикону стали події Помаранчевої революції 2005 року та Революції Гідності 2013–2014, воєнні дії на Донбасі 2014–2015 років та повномасштабна агресія росії проти України, яка розпочалася в лютому 2022 року. Лексико-семантична система мови постійно зазнає змін, оскільки є найбільш чутливою до всіх зрушень у соціумі та в мовній свідомості її носіїв. Політичне, культурне й військове протистояння в Україні спричинило появу значної кількості неологізмів і фразеологізмів, які відображають рівень оцінювання мовцями політичної ситуації. Ці слова, як правило, повільно переходять до загальноновживаної лексики. Більшість неологізмів є іменниками, які мають номінативну функцію. Мотиватором творення деяких нових слів були прізвиська визначних політичних діячів чи відомих публічних фігур, їхні домінуючі ознаки та риси, герої творів, український топонімікон, запозичення тощо (наприклад, *макронити*, *шойгувати*, *кадирити*, *кімити*, *арестовлення*, *орки*) [1, с. 11]. Аналіз досліджуваного матеріалу засвідчив латинізацію українського правопису. У деяких словах, коли вони стосуються російських окупантів, дедалі частіше вживають велику літеру Z, щоб підкреслити негативне забарвлення слова, зневажливий підтекст, наприклад: *Зайди*, *Заблуди*, *Z-окупанти*, *Z-трофей*, *деZертири*, *Звірюки*, *Засранці*, *головоріZи*, *мерZотники*. Воєнні дії в Україні спричинили відродження та активізацію функціонування й розширення семантичного обсягу багатьох слів української мови (наприклад, слово *козак* у часи російсько-української війни позначає воїна ЗСУ, лексема *ангели* – захисників, захисниць України, слово *пакет* набуває нового лексичного значення, сприймається негативно, бо це останній шлях російських солдатів).

Мовотворчість українського народу в період російсько-української війни 2022 р. вражає своєю проникливістю, дотепністю, мудрістю та сарказмом. Особливо показовими є фразеологізми, пор.: *у погріб під гради* «коли виходу немає»; *як Кім у вихідний* «дуже старанно працювати»; *як Київ за три дні* «ніколи» (аналог *коли рак на горі свисне*); *завести трактор* «найнеочікуваніший аргумент у будь-якому діалозі» [2, с. 120].

Отже, неологізми постійно прибувають в українську мову і є важливою складовою сучасного прогресу мови, вважаються маркером появи нових явищ, які можемо розглядати як інформатизацію суспільства. Неологізми передають емоції радості, віри в перемогу, стійкості нації, ненависті до ворога. Використання мовних одиниць як одного із засобів підвищення соціальної напруги є помітним явищем в Україні з кінця 2013 року і до сьогодні; мова активно реагує на політичні процеси появою значної кількості неологізмів та оказіоналізмів, а також збільшенням кількості лексичних значень наявних номінативних одиниць.

Бібліографічні посилання

1. Гриценко, С. (2022). Мовні інновації російсько-української війни 2022 року. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Літературознавство. Мовознавство. Фольклористика*. Київ, 2(32), С. 9 — 13.
2. Дубчак, О. (2022). *Перемагати українською. Про мову ненависті й любові*. Київ: Віхола, 144 с.

СЕКЦІЯ IV

ГЛИБИННІ ТРАНСФОРМАЦІЇ СУЧАСНОГО СВІТУ: ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ МІКРОКОЛЕКТИВІВ В УМОВАХ СИСТЕМНОЇ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

ДОПОВІДІ

Мірошник М.

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНИХ БІЗНЕС-ПРОЄКТІВ МАЛОЮ ГРУПОЮ В УМОВАХ МІЖКУЛЬТУРНОЇ КОМУНІКАЦІЇ

Для ефективного управління організацією сучасні компанії застосовують проектний підхід. Теж стосується методів організації навчання в сучасних європейських університетах. Цей підхід передбачає формування проектних груп (команд). Якщо мова йде про великі мультинаціональні компанії або, про європейські університети, в проектних командах зустрічаються представники різних культур. Це може ускладнити співробітництво, вплинути на результат роботи. Тому для менеджера необхідно знати особливості культурної матриці членів проектної групи і виходячи з неї будувати ефективні внутрішньо-групові комунікації учасників.

У якості базових знань можливо використовувати дослідження відомих західних фахівців Г. Хофстеда, Ф. Тромпенаарса, Е. Мейер [1-3].

Роздивимось приклад комунікації в групі між студентами ХГУ «НУА» та FachhochschuleSüdwestfalen, тобто українцями та німцями. Під час літнього семестру 2022 у рамках курсу «Підприємство» студенти мали створити власний проєкт, ціллю якого була допомога Україні. Один з таких проєктів був «YOUkraine». Завданнями проєкту було ознайомлення німців з культурою України та продаж шоколаду з «Львівської майстерні шоколаду».

Група «YOUkraine» включала 3 студента з України та 2 студента з Німеччини. З самого початку були встановлені декілька правил для формування ефективних комунікацій:

- розмовляти тільки англійською мовою;
- зустрічатися раз на тиждень, щоб доповідати про стан проєкту;
- розподілити завдання для кожного але доповідати про них на кожному кроці, щоб узгодити з усією командою.

Під час виконання проєкту можна було помітити деякі культурні відмінності. Роздивимось їх на прикладі культурної мапи Хофстеде.

Перший критерій – «Дистанція влади». Вона є меншою в Німеччині, ніж в Україні. Це було добре видно на прикладі того, як студенти німецького університету комунікували з викладачами. Коли під час проєкту виникали проблеми, німецькі студенти без вагань зверталися до викладача, як до члена команди. Під час презентацій кожного кроку проєкту, німецькі студенти чекали поради від викладача та чесної думки про проєкт. У той же час, з українцями було навпаки. Було добре видно, що студенти були менш впевнені, бо боялись критики від викладачів. Тому, коли потрібно було презентувати проєкт, це робили німці, які відчували себе більш впевнено з викладачами. На нашу думку, такий підхід з боку українців вплинув на результати проєктів. З трьох проєктів, лише «YOUkraine» був повноцінно успішно реалізований. Бо в групі «YOUkraine» було більш німців та саме німець був лідером групи. В інших же групах переважали українці.

Наступний критерій – «Індивідуалізм». За цим критерієм було видно, що українці більш схильні до колективізму у той час, коли німці схильні до індивідуалізму. У проєкті «YOUkraine» кожен мав індивідуальне завдання. Однак українці виконували багато завдань разом та радились між собою. Німці ж робили все виключно самостійно. Через це українці не завжди були проінформовані на сто відсотків щодо процесу роботи над завданнями німців.

За критерієм «Мужність/ Жіночість», в Німеччині переважає мужність, а в Україні жіночість. Культура товариств з жорстким соціальним поділом ролей між статями характеризується як мужня, а зі слабким – як жіноча [4]. Перша характеризується жорсткими моделями поведінки, раціональними та матеріальними домінантами. Друга – м'якими моделями, ірраціональними та душевними

домінантами. Якщо порівняти завдання, які мали українці та німці, можна побачити такі патерни: українці мали завдання для інформування німців про українську культуру, німці ж мали завдання, які були пов'язані з фінансами. Тобто, розподіл завдань мав на увазі культурну різницю.

Щодо критерію «Сприйняття невизначеності», в Україні та Німеччині показники досить однакові – в обох країнах вони високі. Тому обидві сторони задавали багато питань та намагались вирішити проблеми якомога швидше.

Наступний критерій – «Орієнтація на майбутнє». В обох країнах орієнтація на майбутнє висока. В рамках проєкту «YOUkraine» важко дійсно проаналізувати чи так це, бо проєкт реалізовувався лише 2 місяці.

Проаналізувавши всі критерії культурної мапи Хофстеде, можна побачити різницю між двома національностями. Як це вплинуло на комунікацію між ними? Хоча іноді і були непорозуміння, але з самого початку було зрозуміло, що дві частини команди дуже різні, тому всі члени команди були готові на компроміс. Комунікація була побудована успішно, бо усі дотримувались заданих правил і обговорювали усю труднощі, у тому числі труднощі в комунікації.

Бібліографічні посилання

1. Hofstede Insights, (2021). *Compare countries* [online]. Available at: <https://www.hofstede-insights.com/fi/product/compare-countries/> [Accessed 21 Jan. 2023].
2. Trompenaars, F., Coebergh, P.-H. (2014). *100+ management models: How to understand and apply the world's most powerful business tools*. Infinite Ideas, 592 p.
3. Meyer, E. (2014). *The Culture Map: Breaking Through the Invisible Boundaries of Global Business*. Hachette UK, 290 p.
4. Thestrip, (2020). *Що означає параметр мужність-жіночість по Гофстеде. Типологія Г. Хофстеда. Англійські прислів'я та приказки* [online]. Available at: <https://thestrip.ru/uk/for-blue-eyes/chto-oznachaet-parametr-muzhestvennost-zhenstvennost-po-hofstede-tipologiya-g/> [Accessed 10 Jan. 2023].

Yakovenko V.

CRITERIA FOR CHOOSING A HIGHER EDUCATION IN THE MACRO ENVIRONMENT OF A MODERN UNIVERSITY

Education should be considered a specific sector of the market economy as educational institutions that produce educational services, create private and public goods, and act as corporations in the market. In modern conditions it is generally recognized that the education sector functions as a market for educational services, which is a complex economic phenomenon characterized by supply and demand, their interaction, the existence of a mechanism for forming market equilibrium and establishing an equilibrium price for educational services [1].

The development of market economy in Ukraine has formed an economic system where competition is key not only in the economic sector of businesses, but also in the public sector, including higher education. Competition under the influence of a number of transformational processes (autonomy and decentralization, commercialization and differentiation), unfavorable external conditions (demographic decline, war, coronavirus pandemic) and the nature of public policy measures (insufficient budget funding) is now becoming a new institutional state of the education system.

The assessment of an organization's competitiveness in the market is based on the analysis of its competitive advantages and the use of formal methods based on such features as the method of assessment, the form of results presentation as well as indicators and variables underlying the analysis, coverage of various aspects of the organization's functioning, and the level of management decision-making. However, these methods are of purely economic importance. If we take into account competitiveness as a factor in increasing the number of first-year students in higher education institutions, we should pay attention to more practical assessment methods [2].

A university becomes competitive when there are opportunities to attract talented faculty and students, significant financial resources, and an effective management model. Given the limited resource base, active state support in various functional areas is critical for the development of highly competitive universities, both by ensuring a proper competitive environment in the higher education market and by directly investing in the development of the educational and research potential of the university.

A detailed analysis of the competitiveness of universities in Ukraine and Lithuania, two post-Soviet countries, reveals many significant nuances. In order to encourage students to enroll in their universities, Lithuanian universities apply an aggressive marketing policy. Aggressive marketing is a tactic of direct communication with potential customers and active interaction with your business. Large banner ads, pop-ups, and video ads are forms of aggressive marketing because they provide information to the audience. These digital marketing materials are often segmented, appear on relevant websites, and alongside content that the target customer is already engaging with. Another example of aggressive marketing is handing out leaflets or promoting your brand in crowded places [3].

Local universities create all the conditions to encourage students. Previously, universities introduced a system of branches in all cities, but now universities sign agreements on healthy competition and organize the process of merging several universities with similar specialties to maximize the benefits for both students and curators. From an economic point of view, the merger of universities is fully justified, as the number of applicants in Lithuania is much lower than in Ukraine.

To strengthen the ability of colleges to compete in the pan-European higher education area, it is recommended to improve the criteria for assessing the quality of colleges: to increase the requirements not only for assessing and improving their internal institutional strengths and weaknesses in the implementation of curricula, teaching and learning methods, research activities, etc. but also to require self-assessment of the situation in the competitive field of higher education institutions at the national, European and international levels: market division, image of universities and colleges, competition, etc. It is important to assess the migration of students/teachers, fluctuations in the interests and needs of young people (current and future students), the development of mass teaching methods – the development of distance and independent learning, etc.

Reference

1. Ivanova, O. A., Pelikhov, E. F. and Sumets, O. M. (2017). *Economics of a modern enterprise: National Academy of Sciences of Ukraine*. 2nd edition, supplement. Kharkiv: NUA Publishing House, 311 p.
2. Balan, V. G., Babenko, D. M. (2020). Model of managing the competitiveness of research universities. *Effective economy* [online] 5. Available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7906> [Accessed 13 feb. 2023].
3. European Commission, (2017). *Survey on researchers in European Higher Education institutions. Brussels, Publications Office of the European Union*. Available at: http://ec.europa.eu/research/era/pdf/survey_on_researchers_in_european_higher_education_institutions.pdf [Accessed 13 feb. 2023].

Беспалов І.

ПЛАТНА ОСВІТА: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Приватні вищі навчальні заклади з'явилися на початку 90-х років, пропонуючи творчість, експерименти та інновації. За ці роки вони довели свою життєздатність і потенціал як новий сектор вищої освіти, зумовлений соціально-економічними та політичними трансформаціями в суспільстві, появою ринку освітніх послуг, попитом і конкуренцією між різними освітніми структурами.

У демократичній країні, якою є Україна, де ринок освітніх послуг функціонує вже десятки років, якість підготовки фахівців у кінцевому підсумку залежить від правил, які держава встановлює для учасників ринку відповідно до законів ринкових відносин, а також від неухильного дотримання цих правил усіма учасниками ринку.

Основним концептуальним принципом економічних відносин у сфері освіти має бути створення рівних економічних, організаційних та інших умов для реальної конкуренції між навчальними закладами будь-якої організаційно-правової форми та форми власності. Тому розвиток приватних вищих навчальних закладів є не відхиленням від основного шляху розвитку освіти, а необхідною відповіддю на потреби ринку, і на них мають поширюватися ті ж самі стандарти і правила якості, що й на державні заклади [1, с. 134]. Основна мета законодавця полягає в тому, щоб гарантувати захист прав та інтересів учнів і мінімізувати можливі майнові втрати для них у разі ліквідації вишу.

Для досягнення цієї мети було створено гарантійну систему, яка дає змогу забезпечити зобов'язання вишу та гарантувати відшкодування збитків учням. Крім того, статутний фонд вишу має своє юридичне значення, і його розподіл на частки наділяє учасників правом заявляти домагання товариству в разі обмеження їхніх майнових інтересів. Однак, це не пов'язано з гарантією прав тих, хто

навчається, і відповідальністю вишу. Таким чином, необхідно провести чітку відмінність між гарантією та відповідальністю, а також враховувати юридичні особливості статутного фонду та розподілу його на частки в контексті захисту майнових інтересів учасників вищих навчальних закладів. Нові законодавчі зміни, які враховують сучасні реалії та зміни в країні, є необхідним кроком на шляху розвитку правової системи країни.

Однак, враховуючи швидкі темпи змін у сучасному світі, подальше доопрацювання та систематизація чинного освітнього законодавства є необхідними для забезпечення стабільності та прозорості правової системи країни та в інтересах її громадян. Задоволення потреб ринку праці та суспільства в цілому, таких як гнучкість і мобільність освіти, адаптація навчальних програм до потреб ринку праці та підвищення якості освіти, є надзвичайно важливим. Важливо також враховувати роль технологій в освіті та їхній вплив на навчальний процес і якість освіти. Необхідно розвивати і вдосконалювати механізми забезпечення якості освіти, включаючи як державний контроль, так і механізми самооцінки. Загалом, вдосконалення освітнього законодавства є важливою умовою розвитку країни та забезпечення її конкурентоспроможності в умовах глобалізації та стрімкого технологічного розвитку. Це вимагає забезпечення більшої ясності та доступності законодавства, його систематизації та логічної послідовності, а також забезпечення його адаптивності до мінливих потреб і запитів суспільства.

Бібліографічні посилання

1. Астахов, В. В. (2019). О государственном подходе к «негосударственному» образованию: двадцать пять лет спустя. *Вчені зап. Харків. гум. ун-ту «Народна українська академія»*. Харків: Вид-во НУА, додаток до 25 т., с. 23–143.

НАУКОВІ ПОВІДОМЛЕННЯ, УЧАСТЬ У ДИСКУСІЇ

Аріф А.

ОСОБЛИВОСТІ ПОБУДОВИ СИСТЕМИ КОМУНІКАЦІЙ МІКРОКОЛЕКТИВІВ В УМОВАХ СИСТЕМНОЇ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

Ефективне управління комунікаціями є однією з найважливіших складових успішного ведення бізнесу. Якщо інформаційний зв'язок всередині підприємства і зв'язок із зовнішнім світом переривається або переривається, під загрозою опиняється саме його існування.

Аналіз останніх досліджень та публікацій показав, що питаннями управління комунікаційними процесами, визначенням місця комунікацій у системі управління підприємством присвячені праці багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених, таких, як: Д. Аакер, Г. Стейнер, Дж.Л. Лейхіфф, Б.З. Мільнер, А. Войчак, Т. Примака, О. Фисун, Н. Григор'єва, М. Плотніков, В. Різун, В. Рева, Л. Сагер та ін.

У сучасних умовах неухильно зростає актуальність внутрішньої та зовнішньої комунікації.

Зовнішні – обумовлені зростанням насиченості товарних ринків, зростанням різноманітності потреб, форм і методів конкуренції, зростанням вдосконалення засобів збору, зберігання, обробки, передачі інформації та багатьма іншими факторами [1].

Зовнішня комунікація організації стала надзвичайно важливою для сучасного бізнесу. Робота зі створення та підтримки іміджу та репутації компанії виконується окремим відділом зв'язків з громадськістю або відділом комунікацій великих організацій, організацій

Внутрішній комунікаційний процес є обов'язковим зв'язком між керівниками і підлеглими в межах конкретного об'єкта управління, а також між адміністративно-функціональними ланками в ієрархічній організаційній структурі управління підприємством.

Для оцінки ефективності комунікаційних механізмів найбільш прийнятним є комплексний підхід. Він може оцінювати декілька різних впливів одночасно, а саме – економічні, соціальні, інноваційні, управлінські, координаційні.

Оцінка економічної ефективності визначає зв'язок між корисними результатами та витратами, пов'язаними з розвитком організаційних комунікацій. Він включає оцінку витрат на управління комунікаціями та впровадження комунікаційних заходів, розрахунок фактичної та нормативної ефективності комунікаційних заходів [2].

Оцінка стратегічної ефективності включає визначення питомих ваг для реалізації комунікаційної стратегії на основі порівняння запланованих і фактично досягнутих результатів, визначення відсотка

досягнення цілей організації в результаті реалізації стратегічного плану на основі порівняння очікуваних і фактичних результатів. вплив на організаційні цілі та розвиток організаційної комунікації.

Бібліографічні посилання

1. Скібіцька, Л. І., Матвеев, В. В., Щелкунов, В. І. та Подреза, С. М. (2016). *Стратегічне управління корпораціями*. Київ: Центр учбової літератури, 480 с.
2. Котлубай, В. О. (2021). *Практикум для проходження тренінг-курсів: «Створення власного бізнесу»; «Розробка конкурентної стратегії»; «Розвиток напрямів та інструментів міжнародного бізнесу»*. Одеса, 116 с.

Артюховський О.

КОРУПЦІЯ В ОСВІТІ: МІФ ЧИ РЕАЛЬНІСТЬ

Освіта – для нас це найважливіша сфера життєдіяльності суспільства, люди які його отримують стають на планку вище у своєму розвитку і тим самим роблять внесок в його загальний розвиток (культура, наука, життя, економіка).

Корупція – це негативне явище яке погано впливає на життя людей, зловживання службовим становищем, дача хабаря, отримання хабаря, зловживання повноваженнями, комерційний підкуп чи інше незаконне використання фізичною особою свого посадового становища всупереч законним інтересам суспільства та держави з метою отримання вигоди у вигляді грошей, цінностей, іншого майна або послуг майнового характеру.

Існує багато способів боротьби з корупцією в різних країнах. В Україні, для боротьби з даним негативним явищем прийнято Закон “Про запобігання корупції”, яким визначаються поняття корупції та перелік осіб, які підпадають під його дію, а також певний перелік методів та способів, за допомогою яких здійснюється боротьба з корупцією. Також в країні існує низка органів протидії: НАЗК, НАБУ, САП, ДБР та вищий антикорупційний суд.

За дослідженнями у 2022 році організації Transparency International було опубліковано новий індекс сприйняття корупції. Попри всі заходи Україна має рівень корупції в країні порівняно з іншими країнами світу, який зріс до 74%. У 2016–2017 роках цей показник був набагато нижчим – 56%.

В інших країнах багато відмінностей у способах боротьби з цим явищем: в Китаї – смертна кара, в ОАЕ – корупціонерам відрубують руку, в Сінгапурі – підвищено незалежність судової системи, посилено кримінальне покарання за хабарництво, збільшено зарплату суддів, а також запроваджено санкції за дачу хабаря.

Дослідження останніх років показують, що освіта – одна із сфер, де українці часто стикаються із побутовою корупцією. Як відомо, якісна освіта є необхідною умовою успішності в суспільстві, тому купівля-продаж оцінок, дипломів та атестатів стає другим раз правилом, хоча й веде до зміни всієї системи ціннісних пріоритетів, у тому числі в такій важливій сфері, як освіта.

На жаль, рентаорієнтована поведінка суб’єктів ринку освітніх послуг призводить до розпорошення і без того мізерного бюджету освіти, деформує соціально-економічні відносини між ними, знижує його суспільну значущість та ефективність, спотворює мотивацію учасників економічних відносин на ринку як освіти, так і праці.

В той же час впровадження ЗНО, як способу боротьби з корупційними діями у сфері освіти трошки покращило ситуацію. Так, як показують дослідження 2007 року, коли система тільки впроваджувалась, у порівнянні зі звичайними екзаменами ЗНО демонструвало найнижчий рівень корупційного досвіду: про прояви корупції повідомили 7,1% студентів, 5% випускників і 4,3% батьків. Таким чином, можна зробити висновок, що нова програма вступу дійсно покращила ефективність у подоланні корупції: результати знань були більш точними, а рівень корупції значно знизився. З кожним роком програма ЗНО тільки розвивається.

Попри все, безперечно, вказана проблема не зменшується суттєво, хоча органи державної влади ведуть активні заходи, щоб усунути всі ці проблеми, проводячи відповідні реформи, приймаючи закони проти корупційних дій, з метою зжити згубне явище корупції. Зрозуміло, що це складно, але можна, головне – створити правильний підхід. Притому що, на нашу думку, головним інструментом у цій боротьбі є право.

Таким чином, зменшення та усунення корупції в системі освіти зможе покращити її якість, оскільки «Знищення будь-якої нації не потребує атомних бомб або ракет далекого радіусу дії. Потрібно лише

знизити якість освіти і дозволити студентам обманювати на екзаменах. Пацієнти вмирають від рук таких лікарів. Будинки падають від рук таких інженерів. Гроші втрачають вартість від дій таких економістів. Справедливість зникає від рішень таких юристів і суддів. Крах освіти – це крах нації» [1].

Бібліографічні посилання

1. Ландяк, П. (2022). Аби знищити націю, не треба атомних бомб. *Волинь*, [online] 11. лист. Available at: <https://www.volyn.com.ua/news/230087-aby-znyshchyty-natsiiu-ne-treba-atomnykh-bomb> [Accessed 28 Jan. 2023].

Бердикова Ю.

ПРОБЛЕМИ ВНУТРІШНІХ ВЗАЄМОВІДНОСИН КЕРІВНИЦТВА ТА СПІВРОБІТНИКІВ У МІКРОКОЛЕКТИВІ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Питання ефективного управління колективом організації є актуальним як для керівництва, так і для людей, які в ньому працюють. Неправильне управління персоналом призводить до виникнення проблеми у внутрішніх взаємовідносинах між керівництвом та підлеглими.

Найкращим варіантом розвитку подій є той, коли якість роботи персоналу непохитна, а виконання своїх посадових зобов'язань не відкладається на інший час, і, відповідно, керівник не ставитиметься до працівників суворо із зайвою вимогливістю. Нажаль, такі підприємства з максимальною віддачею персоналу роботі зустрічаються дуже рідко з різних причин. Керівник, який прагне досягти максимальний результат продуктивності підприємства, повинен мати на озброєнні, окрім наявного досвіду – різні технології, спрямовані на комплексне формування ефективних відносин в організації та своєчасний аналіз періодичних завдань і питань, проблем і труднощів [1]. У разі неправильного підходу до управління персоналом організації виникають такі актуальні проблеми: негативна репутація підприємства; якість товарів, що погіршується; збільшення шансів стати банкрутом.

Згідно з наведеними статистичними даними, приблизно 71% проблемних ситуацій в управлінні персоналом підприємства є з вини керівництва, а не персоналу. Існує таке поняття як «непряме виховання». Елементи «непрямого виховання» обов'язково скопіюють співробітники колективу. Цей фактор у разі потужніший і серйозніший за пряме управління, оскільки існуючі правила та цінності, які є близькими менеджерам підрозділу, потрапляють у свідомість його підлеглих, і якимось вплинути на цей процес досить складно [2].

Дослідниками було виділено низку проблематичних ситуацій, що виникають при управлінні персоналом: проблема синдрому позитивної проєкції; проблема «диктатора»; проблема очікування героя; керівник вважає, що робітник отримує заробітну плату і повинен працювати до знемоги; величезна різниця в заробітній платі між керівництвом та персоналом; відтік кадрів [2]

Для ліквідації цих проблем керівнику необхідно реалізовувати такі лідерські правила:

- вибудовування відносин на довірі зі своїми підлеглими, а також з безпосереднім керівництвом та рівними собі співробітниками;
- дохідливе пояснення місії та стратегії підприємства, особистих кроків кожної ланки в досягнення цілей;
- організація процесів таким чином, щоб вони безупинно сприяли досягненням, а не перешкоджали;
- пошук навичок та умінь підлеглих, щоб вони вносили багатий та неповторний внесок у спільну справу.

При реалізації лідерських правил «слова керівника ніяк не мають відрізнятися від його дій, інакше останнього вважатимуть слабким керівником» [3].

Отже, на підприємстві між керівництвом та підлеглими можуть виникати проблеми внутрішніх взаємовідносин, які обумовлені помилками в управлінні персоналом. Для того, щоб такі проблеми не виникали, керівнику необхідно реалізовувати низку ефективних лідерських правил, заснованих на довірі та пошуку умінь підлеглих.

Бібліографічні посилання

1. Майстер, Д., Маккенна, П. (2015). *Перший серед рівних. Як керувати групою професіоналів*. Львів: Старий Лев, 238 с.

2. Кові, С. (2016). *4 правила успішного лідера*. Київ: Паблішер, 138 с.
3. Батирев, М. (2021). *Складні підлегли. Практика керівників*. Київ: Фабула.

Бондаренко С.

ПРАВОВІ АСПЕКТИ БОРОТЬБИ З МОБІНГОМ В НІМЕЧЧИНІ

Скрізь, де співпрацюють з собою люди, існує різниця в думках. Це абсолютно нормально і має місце навіть в найкращих фірмах. Однак, що робити в ситуації, коли начальник підвищує голос, придирається і ображає працівника? Чи повинен підлеглий терпіти таку поведінку? Якщо ні, то яким чином може протидіяти цьому?

“Ви некомпетентний ідіот”, “Ви дурень!” – ніхто не повинен терпіти таких і подібних образ, навіть тоді, коли це говорить начальник. На території фірми люди повинні дотримуватися положень закону, згідно якого особиста зневага є ознакою злочину (стаття 185 Кримінального кодексу Німеччини)[2]. Крім того, головним обов’язком роботодавця є обов’язок піклуватися про працівників. Це означає, що шеф повинен ставитись до працівників не тільки відповідно до вимог закону, а також звертати увагу на їх законні інтереси та захищати здоров’я і безпеку працівників на робочому місці.

Це стосується також психічних навантажень, які можуть виникнути, наприклад, в результаті переслідувань. Якщо керівник знущається над підлеглими, відповідальність за це несе роботодавець, який повинен подбати про те, щоб якомога швидше припинити таку поведінку. Обов’язок роботодавця це турбота про працівника згідно німецького закону «Про організацію підприємств» (Betriebsverfassungsgesetz) [1].

Обов’язком роботодавця, як і ради директорів є забезпечити справедливе ставлення до всіх працевлаштованих осіб, які працюють на підприємстві і дотримання принципів права. Якщо роботодавець не пристосовується до цього, особа може направити скаргу до ради трудового колективу. Це питання також було врегульовано законом. В параграфі 84 Закону «Про організацію підприємств» сказано: “Кожен працівник має право скаржитися компетентним органам підприємства, якщо він відчуває дискримінацію, несправедливе ставлення або у будь-який інший спосіб йому завдано шкоду роботодавцем або працівниками компанії” [1]. Залежно від ступеня тяжкості ворожого трактування, образи або зневаги, а також їх наслідків потерпілий працівник може захистити себе подавши повідомлення про вчинення злочину. В принципі, він може вимагати компенсації та відшкодування збитків. Це, однак, вимагає доказів отриманих реальних збитків, фінансових або моральних. Тому, потерпіла особа повинна в першу чергу звернутися за консультацією до адвоката або у випадку членів профспілки – секретаря юридичного відділу профспілки. Дуже важливо, щоб працівник міг спростувати аргументи свого керівника перед судом, який, наприклад, може стверджувати, що він лише видавав службові розпорядження занадто суворим тоном.

Хто несправедливо звинувачує свого начальника в переслідуванні може бути негайно звільнений, без попередження. Це відповідає рішенням Федерального суду з трудових справ Рейнланд-Пфальц, виданого щодо працівника, який після суперечки з роботодавцем, звинуватив його у вимаганні, тілесних ушкодженнях і образі. Однак, він не зміг це довести. Крім того, працівник, який несправедливо звинувачує свого роботодавця, повинен також розуміти, що понесе консеквенції за наклеп, тобто поширення завідомо неправдивих звинувачень.

Зрештою, жоден працівник не мусить (і не повинен) дозволяти ображати себе керівнику чи роботодавцю. При цьому не має значення, чи робоче місце є банком чи будівельним майданчиком. Хороші манери і загальноприйняті правила поведінки повинні дотримуватися і в галузях, де зазвичай панує більш строгий порядок. Звичайно, це працює в обох напрямках. Той, хто вирішить відповісти начальнику і образити його, ризикує втратити роботу. Тому краще скласти протокол ситуації, що склалася, не забувши взяти до уваги свідків інциденту. З цією інформацією, слід потім звернутися до ради профспілки, вимагаючи пояснення справи. Однак, коли справа не закінчується одноразовим інцидентом, а начальник постійно підвищує голос і переслідує працівника, з юридичної точки зору можна це вважати мобінгом. Також у цьому випадку необхідно все ретельно задокументувати і негайно звернутися за підтримкою. Постраждала особа повинна вміти довести в суді, що дані інциденти фактично мали місце. На жаль, поняття мобінгу не визначено на законодавчому рівні і в німецькому трудовому законодавстві немає чіткого регулювання в цій сфері. Жертвам мобінгу це може ускладнити захист своїх прав. Незважаючи на це, вони повинні захищати себе користуючись підтримкою адвоката або профспілок.

Бібліографічні посилання

1. Gesetze-im-internet.de, (2001). *Betriebsverfassungsgesetz* [online]. Deutschland. Available at: <https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg> [Accessed 4 March].
2. Gesetze-im-internet.de, (1998). *Strafgesetzbuch* [online]. Deutschland. Available at: <https://www.gesetze-im-internet.de/stgb> [Accessed 4 Mar. 2023].
3. Колодей, К. (2021). *Психотерор на робочому місці та в школі*. Київ: Либідь, 404 с.

Гранкіна Я.

ВПЛИВ МІКРОКОЛЕКТИВУ ТА МАКРОСЕРЕДОВИЩА НА ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ФАХІВЦЯ

Оскільки робоча сила виступає реальним товаром на ринку праці, природним вважається принцип конкуренції, основна його мета – відповідність товару попиту. Умовою відповідності попиту виступає конкурентоспроможність товару, складовими якої є гарна якість, оформлення та реклама (самореклама).

Саме оптимальне поєднання професіоналізму та універсальності може забезпечити особистість та майбутньому спеціалісту конкурентоспроможність на ринку праці. Ринкові умови ставлять завдання підвищення конкурентоспроможності випускників вишів. Наслідком підвищення конкурентоспроможності випускників на ринку праці буде також підвищення конкурентоспроможності навчального закладу на ринку освітніх послуг.

Конкурентоспроможність спеціаліста – це володіння спеціальними знаннями, ринковий попит на які, високий і які не можуть бути компенсовані особистісними якостями, а також наявність особливих якостей, що виділяють одного випускника на тлі цілого ряду його однокурсників [2, с. 155].

Конкурентоспроможний спеціаліст – це спеціаліст, здатний досягати поставленої мети в різних, швидко мінливих ситуаціях за рахунок володіння методами вирішення великого класу професійних завдань та наявності певних особистісних якостей [4, с. 40].

Існує первинна та вторинна конкурентоспроможність фахівця. Первинна конкурентоспроможність визначається комплексом здобутих у стінах навчального закладу теоретичних знань та практичних навичок [3, с. 7]. Вторинна конкурентоспроможність формується через професійне самовдосконалення молодого спеціаліста, його орієнтацію на підвищення кваліфікації та кар'єрне зростання [3, с. 7].

Дослідження показують, що до якостей, що визначають конкурентоспроможність фахівця, належать гнучкість та професійна мобільність, уміння презентувати себе, володіння методами вирішення великого класу професійних завдань, здатність справлятися з різними професійними проблемами, впевненість у собі, відповідальність, орієнтація на успіх, готовність постійно збагачувати свій досвід [4, с. 42]. Ці якості формуються під впливом глибокого інтересу до обраної спеціальності, визначаються професіоналізмом викладачів, виробничою практикою, активністю у самоосвіті, швидкістю сприйняття, розуміння та міцного засвоєння великих масивів складно організованого знання [4, с. 42].

Як єдиний процес цілеспрямованого формування конкурентоспроможності випускника, визначається професійно-освітній простір вузу як поле активної взаємодії чотирьох компонентів: студента, викладача, роботодавця та середовища між ними [5, с. 106].

Крім того, професійно-освітній простір вишу та освітнє середовище вишу в розрізі подання трьох аспектів: соціально-освітнього, практико-професійного та інноваційного забезпечують нарощування практичного досвіду студента у вирішенні професійних завдань, формування та розвиток його професійних навичок та умінь, що відповідають запитам роботодавців та потреб сучасного ринку праці. Тому якість формування та ступінь розвитку практико-професійного, соціально-освітнього та інноваційного середовища вузу надають значний та незаперечний вплив на формування конкурентоспроможності випускника вузу [5, с. 107].

Бібліографічні посилання

1. Астахова, В. І. (2010). Безперервна освіта як гуманістична основа нової освітньої парадигми. *Вчені зап. Харків. гуманітар. ун-ту "Нар. укр. акад."*, с.7 – 21.
2. Звездинська, А.В., Колеснікова, О.А. (2011). *Про конкурентоспроможність молоді на ринку праці*. С. 153–157.
3. Беленов, О.М., Колеснікова, О.А., Звездинська, А.В. та Маслово, Є.В. (2017). *Конкурентоспроможність як чинник успішності молодого спеціаліста ринку праці*. 74 с.

4. Шилова, М.І., Белих, І.Л. (2010). Формування конкурентоспроможності випускника вузу. *Вісник ТДПУ*, вип. 4, с. 74.

5. Коноплянський, Д.О. (2015). Формування конкурентоздатності випускника у професійно освітньому просторі внз. *Інноваційна наука*, с. 104–107.

Дерюга О.

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ СИСТЕМНОЇ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

Система освіти є джерелом пропозиції кваліфікованої робочої сили на ринку, але відсутність ефективного механізму адаптації структури підготовки кадрів до ринкового попиту поглибила структурний розрив у цій сфері. Однак, окрім формальних сигналів про професійну компетентність у вигляді дипломів, роботодавці також враховують наявність у кандидатів на роботу «м'яких» навичок, які вважаються непрофесійними міжпрофесійними навичками, які дозволяють спеціалістам адаптуватися до нових умов, виконувати нестандартні завдання, зміна сфери діяльності. У опитуванні LinkedIn 58% менеджерів з найму сказали, що брак когнітивних навичок у працівників обмежує продуктивність їхньої компанії, тоді як 89% керівників The Wall Street Journal «мають багато», коли справа доходить до пошуку кандидатів із такими навичками або «децю» важко [1].

Вітчизняні фахівці відзначають значний попит на розвинуті когнітивні уміння, що дають можливість працівникам здійснювати аналіз та вирішувати проблеми, раціонально розподіляти свій час, розвиватись і опановувати нові методи роботи та ефективно спілкуватись. Суттєвою вимогою роботодавців до випускників ЗВО є комплекс підприємницьких та комунікативних навичок.

Головна мета розвитку кадрового потенціалу – забезпечити необхідні функціональні підсистеми та виробничі системи підприємства. Відповідна кількість і відповідна кваліфікація працівників - це мета збалансованого розвитку підприємства. Через підбір персоналу, оцінку, трудову адаптацію, стимулювання та мотивація, навчання, атестацію, організація трудового колективу та робочого місця, використання персоналу, планування.

Аналіз даних, які так чи інакше характеризують рівень заробітної плати спеціалістів різних галузей економіки України, свідчить про низький рівень матеріального забезпечення працівників, що перешкоджає формуванню ефективної кадрової підтримки розвитку інноваційних країн. Серед несприятливих факторів, що впливають на формування талантового потенціалу для інновацій та розвитку в Україні, також слід звернути увагу на розрив, один – це номінальна заробітна плата топ-менеджерів, керівників середньої ланки та працівників, а інший – номінальна заробітна плата представники всіх верств суспільства, особливо у сфері освіти та інформаційних технологій. Роль управління всіма вищезазначеними процесами та можливостями зростає настільки, що самі знання стають основною конкурентною перевагою для компаній на сучасному ринку.

Оскільки методика формування кадрового потенціалу підприємства базується на принципах, передбачених законодавством та стандартами управління персоналом, то принцип системного використання кадрового потенціалу підприємства дає можливість визначити оптимальні умови формування кадрового потенціалу підприємства.

Бібліографічні посилання

1. Davidson, K. (2017). Employers Find 'Soft Skills' Like Critical Thinking in Short Supply. *The Wall Street Journal*, [online]. Available at: <http://www.wsj.com/articles/employers-find-soft-skills-like-critical-thinking-in-short-supply-1472549400?emailToken=JRr8f/p9YX2SgdY9Z8wx0UUsabgFEfTMSFLRIDXRPUbQ8WfWoOa13OAxhti65Gi1RFp77NkAqnI/RDvSgWxlGc6X3qV/lk24PmJAtonAwEjSZhuBwRLlBjE> [Accessed 03.01.2023].

Дмитрієнко О.

ОРГАНІЗАЦІЯ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ В ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Дистанційна освіта, дистанційне навчання та онлайн-навчання не є новими підходами до педагогіки чи розробки навчальних програм, але вони набули нової актуальності в умовах пандемії та військового стану.

Необхідний перехід на онлайніві та цифрові формати освіти та зростання дистанційних форм

викладання та навчання внаслідок масових обмежень. У цей момент пандемічної політики, коли на різних рівнях і в різних масштабах ведеться боротьба за контроль над тим, як упоратися з кризою і як її розв'язати, дисбаланс освіти став широко поширеним питанням, що викликає занепокоєння політичної влади, освітніх організацій, вчителів, батьків та учнів.

Однією з основних особливостей дистанційного навчання є створення умов для самостійної пізнавальної діяльності учнів. Причому ключовим фактором успішності дистанційного навчання є не стільки засвоєння певного набору знань, скільки формування насамперед здатності засвоювати ці знання, здобуття досвіду продукування нової інформації, а також уміння використовувати отримані знання для вирішення практикоорієнтованих завдань.

Метою впровадження дистанційного навчання у ЗВО є: підтримка традиційного навчального процесу, коли за допомогою системи дистанційного навчання проводяться дистанційні курси; підвищення якості освіти; підготовка конкурентоспроможного фахівця здатного конкурувати на ринку праці; залучення здобувачів освіти, які не в змозі відвідувати очні заняття; залучення великої кількості слухачів; створення єдиного інформаційного простору ЗВО [1, с. 87].

Для здійснення процесу дистанційного навчання викладачам та здобувачам освіти потрібна платформа, тобто система програмного забезпечення, яка дозволяє розміщувати, спілкуватися, контролювати знання здобувачів освіти, здійснювати управління курсом та процесом навчання.

Такі платформи утворюються двома способами (рис. 1).

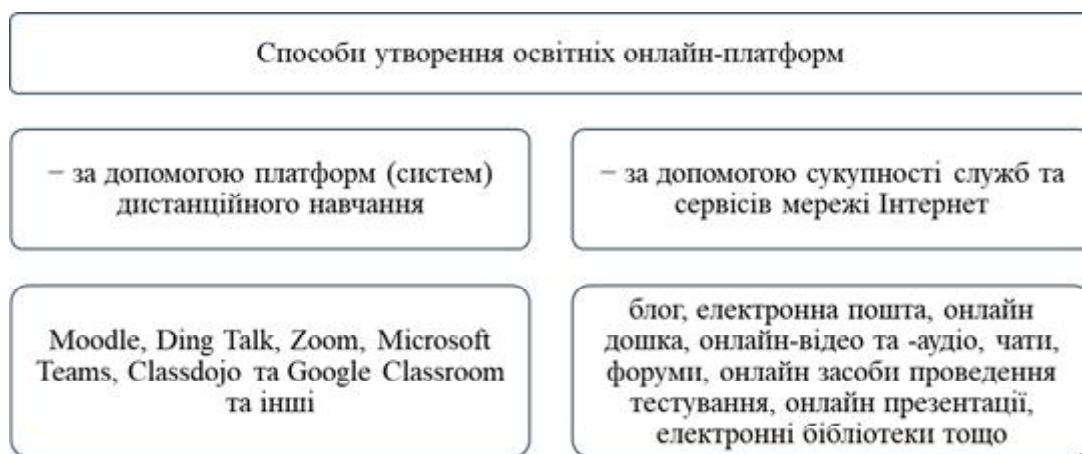


Рис. 1. Способи утворення онлайн-платформ

Отже, дистанційне навчання надає здобувачу вищої освіти ряд переваг: індивідуальний темп навчання; цілодобовий доступ до навчального матеріалу; формування навичок самоорганізації та самоосвіти. Однак,

Дистанційне навчання сприяє зниженню соціальної адаптації та підвищенню залежності від гаджетів. Певні складнощі виникають також при організації практичної роботи.

Бібліографічні посилання

1. Вишнівський, В. В., Гніденко, М. П., Гайдур, Г. І. та Ільїн, О. О. (2014). *Організація дистанційного навчання. Створення електронних навчальних курсів та електронних тестів*. Київ: ДУТ, 140 с.

Єрофєєва Д.

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Держава є правовим інститутом, що направляє свою діяльність на з'єднання інтересів суспільства та задоволення потреб споживачів, а також кожного за рахунок реалізації одержаної влади. Для розвитку підприємств вона створює засади що сприяють розвитку підприємств та врегульовують їх діяльність. Підприємства в свою діяльність впроваджують нові технології, що передбачає перегляд норм витрат та сприяють розробці нових методів управління й державного урегулювання.

На думку О.Г. Мордвінова, можна виділити такі групи методів державного регулювання (рис.1):

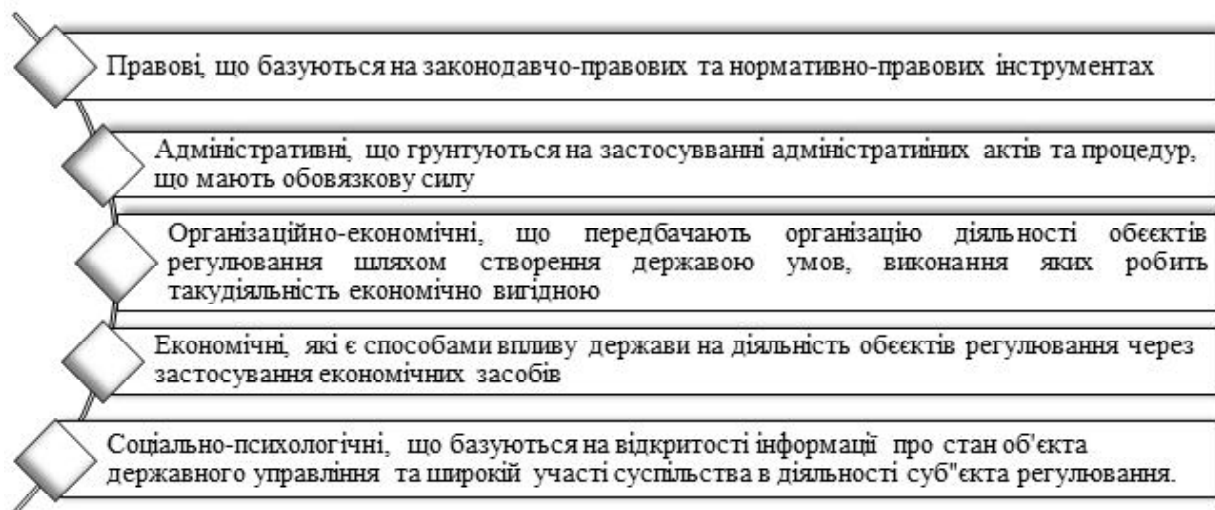


Рис. 1. Методи державного регулювання витрат [1]

Зазначені методи мають бути використані і під час регулювання політики сприйняття управління витратами підприємства. Державне регулювання при цьому виконує такі функції :

Державному регулюванню в політиці сприйняття управління витратами підприємства належать наступні основні функції [2]:

1) організаційна – означає, що для досягнення ефективності вітчизняного підприємництва необхідно створити певні правила, якими суб'єкти підприємництва будуть керуватися, реалізуючи свою діяльність. Будь-яка людська діяльність вимагає певної організації для того, щоб дії були узгоджені і в результаті сприяли загальному процвітанню;

2) захисна функція виводиться з організаційної і означає, що правила, які встановлюються щодо підприємництва повинні забезпечувати інтереси споживачів та підвищувати конкурентоспроможність його суб'єктів;

3) стабілізаційна функція пов'язана із гарантуванням економічної безпеки підприємницьких структур, використанням різноманітних запобіжних засобів для усунення дестабілізаційних елементів.

Державна підтримка у регулюванні витрат підприємства значною мірою реалізується у фінансово-кредитній політиці держави, що проявляється у фінансовому, страховому, інвестиційному, податковому впливу на цей економічний сектор.

Керованість витрат на державному рівні ще полягає у кількості напрацювань пропозицій щодо удосконалення систем урегулювання витрат що є завданнями адміністративного менеджменту підприємства. Система управління витратами має враховувати цілі підприємства й полягати в максимізації задіяного у процесі функціонування капіталу. Для регулювання рівня результативних показників діяльності підприємства система управління витратами має враховувати такі чинники: причини виникнення витрат, зношення витрат, збільшення витрат під час створення вартості. Управління такими чинниками впливу на обсяг витрат має розглядатися як передумова підвищення ділової активності і ефективності діяльності підприємства.

З боку держави потребує уваги удосконалення системи управління витратами підприємств, що має сприяти формуванню сучасної системи регулювання витрат, яка у свою чергу сприятиме економії витрат підприємств та взагалі призведе до зростання валового продукту. Роль держави буде підтверджена через ці процеси. Способами участі держави у регулюванні витрат під час зовнішньоекономічної діяльності є мінімізація витрат під час виробництва товарів та максимізація ефекту під час планування рівня витрат на підприємстві. За визначеними напрямками й полягає функція держави сприяти концентрації зусиль й виявляти основні важелі ефективності діяльності підприємства. Ці напрямками управління витратами мають доповнюватися завданнями у напрямках підвищення економічної безпеки підприємств, стабілізації їх діяльності та розвитку, покращення соціального забезпечення населення, захист вітчизняних товаровиробників, вирівнювання рівнів доходів працівників між галузями та підтримка економічного паритету, тощо.

Список бібліографічних посилань

1. Мордвінов О.Г. (2000) *Управління аграрним природокористуванням в умовах ринкової трансформації*. Київ: УАДУ, Знання, с. 82–84.

2. Андріїв Н. М. (2013) *Сутність державного регулювання в політиці сприяння підприємництву країни*. Черкаси: ЧДТУ, с. 137–146.

Жицький В.

СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ЯК ВЕКТОР ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ МІКРОКОЛЕКТИВІВ

Усі аспекти соціального капіталу перебувають у центрі наукової уваги та розглядаються багатьма експертами, дослідниками, керівниками держави, політиками та широким загалом як позаекономічні чинники розвитку національної економіки та можуть бути використані як модель для реалізації реформ для покращення рівня життя українців. Багато сучасних вітчизняних та західних економістів ведуть бурхливу і невичерпну дискусію про доцільність розгляду соціального капіталу як економічної категорії [1–3].

Розвиток корпоративного соціального капіталу передбачає розвиток соціальних відносин, головним чином у таких аспектах:

- розвиток соціальних мереж;
- соціальні відносини відповідають цінностям і нормам, проголошеним корпоративною культурою;
- підвищення рівня міжособистісної довіри.

Довіра до корпоративної діяльності є вагомим аргументом для розвитку деяких неформальних відносин у напрямку підвищення ефективності продуктивної діяльності. Через такі чинники, як несправедлива оплата праці та неузгодженість слів і вчинків, рівень довіри знизився, і співробітники вважають, що немає потреби витратити фізичну енергію чи навіть час на підвищення ефективності роботи. Також поширюється усвідомлення, що довіра – це ще не все. У багатьох випадках це необхідно, але недостатньо для досягнення успіху[1].

Такі фактори, як чіткі плани дій і цілі, достатній рівень знань і навичок співробітників, правильний розподіл ролей і ефективні виробничі процедури є необхідними, але недостатньо важливими для формування і розвитку механізмів соціального навчання. Багато компаній відтворюють соціальний капітал шляхом прямих інвестицій в освіту та тренінги корпоративних навичок, щоб підвищити соціалізацію працівників. Сьогодні в розвинутих країнах менше 1/3 працівників мають безпосередній вплив на матеріальний предмет праці, замість 9/10 в індустріальних економічних умовах [3]. Основною частиною людської діяльності є «гра між особами» (гра між особами), а її продукти представлені знаннями та інформацією.

Знання і творчий потенціал працівників стали основними факторами, що впливають на ефективність економічної системи, без яких техніко-економічний прогрес останньої був би майже нездійсненим завданням, скільки б коштів не було вкладено у виробничу техніку і технології. Наукова, економічна, технічна, організаційна та управлінська інформація, пов'язана з виробництвом і споживанням, багато в чому перед процесом виробництва, визначає його відповідність мінливим умовам виробництва, стає рушійною силою інновацій, «індивідуалізованих» ресурсів, частиною знань. Зразок компанії.

Бібліографічні посилання

1. Шевченко, Л. С. (2009). *Соціальні ризики та соціальна безпека праці*. Харків: Право, 57 с.
2. Тимохова, Г. Б. (ред.). (2019). *Соціальний капітал як фактор економічного зростання суспільства: інституційний аспект аналізу*. Харків : Вид-во НУА, 180 с.
3. National Business Education Association. *This We Believe About Teaching the Soft Skills: Human Relations, Self-Management, and Workplace Enhancement Policy Statement* [online]. Available at: https://www.nbea.org/newsite/curriculum/policy/no_67.pdf [Accessed 01 Mar. 2023].

Захарова О.

РОЛЬ МІКРОКОЛЕКТИВІВ У ФОРМУВАННІ SOFT SKILLS СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ–ЕКОНОМІСТА

Світ не стоїть на місці, він постійно змінюється. А людина на протязі життя вчиться. Одним із етапів є Soft skills та Hard skills.

Soft skills – це навички, що показують, як людина взаємодіє з соціумом. Soft skills – надпрофесійні навички, які допомагають вирішувати життєві завдання та працювати з іншими людьми.

З самого дитинства в нас розвиваються soft skills, а саме взаємодія у соціумі, навички публічного виступу, ввічливість, повага, одним словом навички спілкування.

Hard skills – вузькі професійні навички, які потрібні для вирішення конкретних завдань у повсякденній роботі. Економіст повинен вміти працювати з цифровою інформацією, володіти інструментами аналітики, вміти обґрунтовувати управлінські рішення, надавати коректні й злагожені звіти.

Але сьогодні вже недостатньо оволодіти тільки професією. Сьогодні в ціні гнучкі співробітники і керівники, які вміють швидко навчатися, орієнтуватися в нових, нестандартних для себе завдання і знаходити необхідне рішення. Фахівцям з економіки, фінансів та сфери продажу важливий розвиток soft skills. Це допоможе швидко адаптуватися в новому колективі або в іншому офісі, в складному середовищі, вміння роботи в команді. Роботодавець вміє мотивувати працівників завдяки набутим навичкам soft skills.

Людина, що володіє загальним комплексом soft skills успішно та швидко просувається по кар'єрних сходах або розвиває бізнес, має розвинуту комунікацію з командою та клієнтами, ефективно виконує завдання. Hard skills відносяться більш для технічної й операційної діяльності.

Найчастіше у вакансіях згадуються такі особисті якості:

- комунікація – входить у 32% вакансій;
- співпраця – слово «команда» трапляється у 22% оголошень;
- розв'язання проблем – є в 15% вакансій [1].

При співбесіді роботодавець приділяє увагу в першу чергу на вашу відповідальність, комунікабельність та презентацію про себе. Також правильному виразу думок та ідей, емоційний інтелект та позитивне мислення. На протязі робочого дня спостерігає за роботою в команді, лідерські якості, критичному мисленні. Не забуваємо за самоорганізацію, а саме вміння знаходити інформацію та з нею працювати, вміння концентруватися, бажання мислити та організація робочого місця.

До найважливіших soft skills зазвичай відносять: комунікацію (вміння говорити, слухати, вести ділове листування); командну роботу; критичне мислення (аналіз інформації та застосування її на практиці та при прийнятті рішень); адаптивність; емоційний інтелект; лідерство. Розвитку цих якостей сприяє знаходження у студентському колективі та колективна робота.

Розвивати soft skills можна різними способами. Наприклад: курси та тренінги, книги та відеоролики, групи друзів, студентів або колег. Під час навчання студенти напрацьовують ці навички на групових завданнях, опитувань в соціумі та на презентаціях або публічних виступах. Навіть звичайна розмова розвиває навички емоційного інтелекту якщо ставити питання, слідкуєте за мімікою та жестами.

Отже, під час навчання студентські мікроколективи надають широку можливість для саморозвитку з метою набуття та розвитку надпрофесійних навичок, що потрібні для конкурентоспроможного спеціаліста в сфері економіки.

Бібліографічні посилання

1. Прохоренко, М. (2021). *Soft skills: що це таке, приклади й способи розвитку* [online]. Available at: <https://indigo.co.ua/ua/blog/soft-skills-cho-eto-takoe-primery-i-sposoby-razvitiya> [Accessed 11 Feb. 2023].

Ivanov D.

FORMATION OF THE KEY COMPETENCES OF THE CURRENT GRADUATE

A modern school graduate thinks about choosing an educational institution and a future profession. And this, in turn, depends not only on the wishes of the applicant himself, but on his capabilities. In addition to high-quality knowledge, which will allow to become a starting point for passing comprehensive certification, the applicant conducts a self-assessment and predicts the compatibility of the competences of the future profession and personal skills. High school students already understand that all the baggage of knowledge and skills can be useful at various stages of life and education. Today, the school should prepare not only a bearer of knowledge, but also a creative person who is able to use the acquired knowledge for competitive activity in any sphere of social life, that is, to form a competent person. Therefore, today the question of organizing the educational process from the point of view of the competence approach arises, and thus, the problem of the competence approach to the management of the learning process is extremely relevant.

The key competences include the ability to learn and communicate in the state, native and foreign languages, mathematical and basic competences in the field of natural science and technology, information and communication, social, civic, general cultural, entrepreneurial and health-care competences, while subject

(branch) competences involve communicative, literary, artistic, interdisciplinary aesthetic, natural-scientific and mathematical, project-technological and information-communication, social science, historical and health-preserving competences [2]. Acquisition of competences occurs gradually in the learning process, the level of competence of the student at different stages of learning will be different. Such a vision testifies to the level-based nature of the competence-based approach in education, to the expediency of defining certain successive levels in the formation of students' competence [1].

An example of purposeful formation of key competences in the educational process can be various types of project work, additional educational programs, as well as in general the influence of the microenvironment and the peculiarities of the macroenvironment of the educational institution. Thus, in Specialised Economics and Law School at Kharkiv University of Humanities, a cultural and educational environment has been created that contributes to the formation of a multifaceted personality. For instance, schoolchildren are offered not only the opportunity to participate in various groups, sections, tournaments, but also project work, such as the social-educational project "Entrepreneurship School", events according to the program "How to turn a dream into a profession", various competitions and tournaments. The difference and competitive advantage of such an environment is the possibility for schoolchildren to take part in student programs, for example, to attend classes that are held according to the subject of the school curriculum, interesting meetings with graduates of the academy, Business Club, Euroclub, Literary Club and others, to participate in scientific conferences of departments and a student scientific conference as part of Science Day of Kharkiv University of Humanities "People's Ukrainian Academy" and much more.

All this allows the student to form, in addition to basic competences, modern and competitive advantages, which once again confirms the importance of the joint efforts of the school and university, their so-called integration in the educational and scientific complex "People's Ukrainian Academy".

Бібліографічні посилання

1. Заблоцька, О. С. (2008). Компетентнісний підхід як освітня інновація: порівняльний аналіз. *Вісник Житомирського державного університету*, вип. 40, с. 63–68.

2. Иванова, О. А. (2021). Организационно-управленческие особенности формирования интереса учащихся к научно-исследовательской деятельности. В: *Абитуриентская среда периода глокализации: пути формирования и тенденции развития*. Харьков: Вид-во НУА, с. 85–88.

Калашник Д.

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ МІКРОКОЛЕКТИВІВ В УМОВАХ ВІЙНИ

Повномасштабна війна стала важким випробуванням для всіх українців, державних установ, банківської сфери, освітніх закладів, а особливо для бізнес-структур. В таких умовах перед керівниками установ, освітніх закладів та бізнесу дуже гостро постало питання як організувати роботу колективів в умовах проведення повномасштабних бойових дій. Якщо освітні заклади (університети, коледжі, школи) змогли досить швидко організувати освітній процес на основі цифрових інструментів Google (Google class, Google Meet, Google Keep, Google Jamboard) та шляхом здійснення відеоконференцій за допомогою Skype або Zoom, то представники бізнесу опинилися в дуже складному становищі. Ранок 24 лютого назавжди перевернув звичний ритм життя і змусив бізнес пристосовуватися до нових реалій в умовах війни, особливо болюче він вдарив по торгівлі та ресторанному бізнесу. Підприємства торгівлі та громадського харчування є одними з найбільш чутливими до соціальних криз та таких потрясінь як воєнні дії. Не всі заклади змогли оговтатися після обмежень в період пандемії COVID-19, але початок повномасштабної війни став для багатьох українських торгових підприємств, ресторанів і закладів громадського харчування критичною точкою в їх діяльності.

Представники ресторанного бізнесу часто були однією з активних сил руху опору українців. На початку війни багато власників і працівників цього бізнесу направили свої зусилля і ресурси на волонтерство – годували бійців ЗСУ і територіальної оборони, допомагали біженцям.

Основними складнощами організації роботи мікроколективів бізнесу в умовах війни в Україні став брак фахівців у зв'язку з масовим їх залученням на військову службу, логістичні труднощі, неможливість організувати роботу по чіткому графіку із-за проблем з обстрілами, відсутність клієнтів та замовлень [1].

Якщо на перші три складнощі підприємець вплинути не може, то ситуацію з відсутністю замовлень він може змінити самостійно, не чекаючи закінчення бойових дій. Існує принаймні три варіанти відновлення

роботи бізнесу в умовах війни: відновлення роботи в своєму місті; релокація бізнесу і мінімізація збитків; галузева трансформація.

Якщо у місті немає активних бойових дій, то підприємцю потрібно починати відновлювати свою діяльність, фокусуючись на поверненні старих клієнтів і залученні нових. Крім того, необхідно переходити на формат роботи онлайн, для цього необхідно розробити сайт свого бізнесу або модернізувати вже існуючий під потреби воєнного часу, залучати соціальні мережі, робити розсилки в месенджерах. Про особливості роботи підприємств громадського харчування в умовах війни розповіла власниця сервісу доставки й приготування здорової їжі Podoba Наталія Подоба: «Щоб було зручно співпрацювати з великими замовниками, ми інвестували в розроблення вебінтерфейсу. У програмі кожен працівник великого офісу міг обрати, що хоче замовити на обід, а його компанія – контролювати оплату, формувати звіти. Через цю систему Podoba мала отримувати замовлення, контролювати приготування страви та пакування» [2]. Отже, за рекомендаціями Наталії необхідно пройтися по базі діючих клієнтів і шукати нових, залучати всі маркетингові інструменти, якими користувалися раніше, а також не боятися пробувати нове, використовувати гранти і програми підтримки.

Отже, діяльність успішних підприємців в умовах війни спрямована не тільки і не стільки на заробіток, скільки на допомогу країні і побудову міцних зв'язків з клієнтами. Підприємницька діяльність повинна давати рішення або реальну допомогу клієнтам, бути дійсно потрібною і корисною. У жодному випадку не можна «продавати повітря», нав'язувати зайве, завищувати ціни або створювати штучний попит.

Що ж потрібне змінити власникам та персоналу бізнесу, щоб не тільки вижити, але і розвиватися у воєнні часи?

По-перше, переписати скрипти або змінити сценарії розмов з клієнтами, переформатувати загальну тональність діалогів, використовувати нові репліки – зараз клієнтам необхідно ще більше турботи. По-друге, прибрати з правил переговорів будь-які маніпуляційні техніки. Зараз люди особливо чутливі до тиску і будь-які подібні елементи миттєво відштовхнуть від пропонованих послуг. По-третє, обов'язково актуалізувати дані про склади, виробництво, логістику, терміни доставки. Необхідно указувати реальні цифри, навіть якщо вони погіршилися в порівнянні з довоєнними. Не можна тиснути на жалість клієнтів і маніпулювати темою війни. Якщо в рекламі присутні обіцянки передавати частину прибутку ЗСУ або волонтерським організаціям, обов'язково надавати докази [3].

Отже, в умовах війн бізнес змушений «виживати» та швидко адаптуватися до викликів зовнішнього середовища. Основним ресурсом адаптації бізнес-структур в цих умовах виступає його персонал. Саме зусилля персоналу можуть привести бізнес до його успішного відновлення та розвитку.

Бібліографічні посилання

1. *Бізнес в умовах війни: як українці адаптувалися до всіх складнощів 2022 року* [online]. Available at: <https://buduysvoe.com/publications/biznes-v-umovah-viyny-yak-ukrayinci-adaptuvalysya-do-vsikh-skladnoshchiv-2022-roku> [Accessed 22 Oct. 2022].

2. *Зустріти перший ювілей під час війни та вдруге пережити напад росії: як працюють Podoba та UniTech* [online]. Available at: <https://buduysvoe.com/ru/node/341000> [Accessed 22 Oct. 2022].

3. Марценко, В. *Як українцям будувати бізнес в умовах року війни* [online]. Available at: <https://biz.nv.ua/ukr/experts/yak-pracuyuvati-ukrajincyam-koli-v-krajini-viyna-poradi-50249632.html> [Accessed 20 Nov. 2022].

Нікіфорова Я.

СТРАТЕГІЧНІ МЕХАНІЗМИ РОЗВИТКУ МІКРОКОЛЕКТИВІВ

Аналіз теоретичних розробок та підходів до створення стратегічного механізму сталого розвитку показав, що вони є неповними [1,2]. Існуючі нашої країні системи моніторингу підприємства, зазвичай, здійснюють діагностику лише окремих аспектів сталого розвитку, яка, до того ж, проводиться нерегулярно і врахування життєвого циклу розвитку підприємства.

Поняття «стратегічний стійкий розвиток підприємства» включає три складові: стійкість, розвиток і підприємство. Серед них головним є розвиток – це незворотна, спрямована, закономірна зміна систем. Лише одночасна наявність трьох зазначених властивостей виділяє процес розвитку серед інших змін: оборотність змін характеризує процеси функціонування (циклічне відтворення системою постійних функцій); відсутність закономірності властиво випадковим процесам катастрофічного типу; за відсутності спрямованості зміни не можуть накопичуватися, і тому процес позбавляється характерною для розвитку

спрямованої лінії. Через війну розвитку виникає новий якісний стан об'єкта, що постає як зміна його складу та структури, тобто. розвиток, трансформація чи зникнення його елементів та зв'язків [2, 3].

Узагальнюючи результати досліджень [1-3], відзначимо наступне: модель моніторингу стратегічного сталого розвитку підприємства як системи є інтегральною оцінкою сталого розвитку підприємства за всіма напрямками його діяльності – фінансовим, організаційним, виробничим, кадровим та інформаційним. При цьому кожен із напрямків може розглядатися як відносно відокремлена підсистема, що має свої цілі та завдання, що виконує певні загальною системою функції.

Відповідно модель процесу стратегічного управління стійким розвитком підприємства має охоплювати всі напрями діяльності підприємства, будується на адекватних принципах, використовувати сучасні методи, що забезпечують досягнення поставленої мети. Також у зв'язку з розвитком застосування стандартів корпоративної соціальної відповідальності для аналізу діяльності підприємств та організацій у сфері сталого розвитку використовуються стандарти нефінансової звітності.

Як правило, на сучасних українських підприємствах існує єдиний підхід до оцінки та врахування факторів, що впливають на фінансово-економічний стан без урахування стадії життєвого циклу. Тут і виникає проблема реальності судження про стан підприємства та, як наслідок, неефективність управлінських рішень. Моніторинг процесу управління стійким розвитком, на нашу думку, доцільно сформувати залежно від стадії життєвого циклу. Оскільки існує низка пріоритетних напрямів в управлінні підприємством, що базуються на специфічності проблем, що відповідають тій чи іншій стадії.

Бібліографічні посилання

1. Кузьмін, О., Мельник, О. (2012). *Економічна діагностика*. Київ: Знання, 318 с.
2. Міщенко, А.П. (2018). *Стратегічне управління*. Київ: Центр навч. літератури, 336 с.
3. Мікловда, В. П., Брітченко, І. Г., Кубіній, Н. Ю. та Дідович, Ю. О. (2013). *Ефективність стратегічного управління підприємствами: сучасні проблеми та перспективи їх вирішення*. Полтава: ПУЕТ, 218 с.

Семененко В.

ГЕЙМІФІКАЦІЯ ЯК ІННОВАЦІЙНА СКЛАДОВА СУЧАСНОЇ УНІВЕРСИТЕТСЬКОЇ ОСВІТИ

Сучасна університетська освіта вимагає і сучасних підходів до організації освітнього процесу. Трендовою освітньою інновацією сьогодні виступає гейміфікація. Гейміфікація – це використання ігрових елементів у неігровому контексті, коли елементи гри використовують для досягнення реальних цілей. Це не просто створення повноцінної гри, а лише використання певних елементів [1], що дозволяє відійти від класичної схеми викладання та надати більше гнучкості у процесі навчання та досягнення кращого рівня засвоєння теоретичного матеріалу.

Засновником гейміфікації вважається Гейб Зіхерман [2], а активне використання терміну розпочалося у 2010 році, коли науковцями було проаналізовано результати впровадженого американськими компаніями нового маркетингового прийому, який поєднував ігрові та соціомедійні технології.

Сьогодні гейміфікація вважається однією з інноваційних технологій, яка суттєво впливає на організацію освітнього процесу у розвинених країнах та допомагає долати бар'єр між викладачем та студентом і виконує такі складові:

- формування заданих компетенцій з дисципліни /спеціальності;
- моніторинг компетенцій;
- дозволяє вирішувати комбіновані завдання, спрямовані на формування та оцінку компетенцій.

Гейміфікація як процес включає такі структурні компоненти:

- елементи (ігрові одиниці): учасники (персонажі), історії, тести, бейджи та бали, рейтингові списки, рівні, внутрішньоігрові ресурси;
- механіка (механізм здійснення процесу гри): сценарій взаємодії та алгоритми розподілу та взаємодії елементів гри;
- динаміка: інтенсивність та послідовність подій у ході реалізації сценарію, що визначає залучення гравців.

На думку, фахівці департаменту Массачусетського технологічного університету, які координують розробку ігрових моделей та додатків для освітнього процесу, доцільно виділити такі форми через які сьогодні можуть бути реалізовані ігри в освітньому процесі: гра як спосіб створити інновацію; гра як спосіб отримати знання з окремих галузей; гра як симуляція; гра як засіб дискусії; гра як оволодіння

практичними навичками; гра як засіб рольової поведінки; гра як засіб рефлексії; гра як завдання для досліджень тощо.

Гейміфікація призводить до перегляду форматів навчання: на зміну звичним семінарським та лекційним заняттям приходять ділові ігри та Case Study, які пояснюють за допомогою випадків із професійної практики специфіку тієї чи іншої діяльності, тобто поєднують теоретичний матеріал з емпіричними даними в ігровій формі. Так, у дисципліні «Міжнародний бізнес та його регулювання», що викладається на другому (магістерському) рівні ХГУ «НУА» розглядаються Case Study провідних міжнародних компаній. Активна дискусія, відстоювання своєї думки, наведення аргументів – це суттєво покращує якість навчання та дає можливість застосувати теоретичні знання у контексті реального міжнародного ринку.

Таким чином, гейміфікація стає методологією, яка дозволяє створювати інновації в освітньому процесі а також виступає потужним ресурсом для розвитку необхідних компетенцій в процесі навчання.

Бібліографічні посилання

1. *Гейміфікація*. [online] In: Wikipedia. Available at: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Гейміфікація> [Accessed 20 Feb.2023].
2. Zichermann, G., Linder, J. (2010). *Game-based marketing: inspire customer loyalty through rewards, challenges, and contests*. Hoboken, N.J: Wiley, 220 p.

Тишко О.

ЕФЕКТИВНІ ТА НЕЕФЕКТИВНІ ГРУПИ ТА ШЛЯХ ДО КОМАНДИ

Будь яка організація за своєю внутрішньою неформальною побудовою складається з певних груп. Вони можуть бути досить різними. Але стосовно впливу на кінцеву діяльність самої групи та організації в цілому, мова може йти про ефективні та неефективні групи.

Група – це об'єднання людей, які мають загальну соціальну ознаку, на якій засновано їх участь у певній діяльності, пов'язаній системою відносин, що регулюються формальними чи неформальними соціальними інститутами [1]. Групи класифікують за різними ознаками: з точки зору їх розміру та складності; за функціями; за ефективністю тощо.

Досить цікаву класифікацію груп навів відомий американський психолог У. Біон. З його погляду, за функціями, що вони виконують, групи можуть поділятися на «робочі групи» і «групи базового припущення» [2].

Група «базового припущення», насамперед, спрямована на захист від примітивних емоційних переживань, що мають по суті психотичну природу. Так, у певні моменти розвитку групи її учасники можуть пережити почуття переслідування, тотального контролю, дисоціації та багато інших феноменів, властиві примітивним захисним механізмам. Такі групи не є ефективними.

Біон виділяє три базові припущення, які формуються при взаємодії двох рівнів функціонування групи: залежність (dependency), боротьба та втеча (fight-flight), утворення пар (pairing).

При базовому припущенні про залежність група вірить, що існує зовнішній об'єкт, що забезпечує їй безпеку, подібно до всесильного божества, а себе вважає «незрілим організмом», що ми нерідко зустрічаємо в повсякденному житті інфантильних людей. Базове припущення про боротьбу і втечу втілено жартома «проти кого будемо дружити?» і має на увазі, що існує якийсь ворожий об'єкт, який потрібно уникати чи атакувати. Пошук пари відбувається за умов кризи і за відсутності в групі реального лідера, коли вона дробиться на уламки. Це базове припущення засноване на несвідомій вірі у те, що якийсь «месія» з'явиться ззовні і вирішить її проблеми.

Під робочою групою Біон розуміє таку групу, яка орієнтована на сприйняття реальності, здатна вести діалог, терпіти фрустрації та вирішувати проблеми, які стоять перед групою загалом та кожним учасником окремо. Робоча група вимагає від своїх членів здатності до кооперації, певної психічної зрілості (тобто наявності контакту з реальністю, здатності до рефлексії тощо) та контролю над емоціями. Така група є ефективною, але є певним ідеалом.

Ефективна група за сутністю є командою і характеризується чіткою ідентичністю та високим рівнем прихильності з боку членів. Тобто, коли мова йде про команду, це вже означає, що група може вважатись робочою.

Умови командної ефективності вперше були визначені Дж. Річардом Хакманом, це: переконливий напрямок (надихаючі, зрозумілі цілі), сильна структура (оптимально розроблені завдання і процеси, норми

поведінки) та сприятливий контекст (система мотивації, розвитку, інформування, ресурсного забезпечення) [3]. Взагалі, до основних характеристик ефективних груп – команд можна віднести [2–4]:

- спільність цілей працівників та синергію мислення та праці;
- взаємодоповнюючий, збалансований склад (за професійними, психологічними характеристиками, за статусом та досвідом, за віком);
- наявність високої культури міжособистісної комунікації;
- лідерство (здатність лідера працювати над досягненням поставленої мети, що часто є основною складовою командного успіху).

Щоб стати функціональною командою необхідно пройти певний процес розвитку, що включає стадії: формування; штурм; нормування; функціонування; відкладення [2].

Формування. Фокус уваги знаходиться у максимальному освоєнні ситуації, розпізнаванні формальних та неформальних установок, спробі зрозуміти себе та інших у новому середовищі.

Штурм. Робота з суперечливими особистостями, цілями та ідеями. На цій стадії дуже можливі розбіжності щодо оцінки роботи, учасники починають об'єднуватися у групи “за інтересами” і “проти кого товаришуємо”. Лідера постійно перевіряють на експертність. Однак грамотний лідер може передбачати стадію бурі та допомогти учасникам вирішити невизначеність до початку роботи.

Нормування. На цьому етапі з урахуванням виходу з попередніх конфліктів відбувається справжнє вироблення правил і норм, що визначають подальшу роботу. Люди намагаються пристосуватися один до одного вже з огляду на те, що вони дізналися на попередніх етапах. Тут відбувається консолідація навколо спільної мети.

Функціонування. Тут учасники команди працюють згуртовано та ефективно, звичайно, якщо всі попередні стадії пройшли прийнятно. На цій стадії вже є близькі довірчі стосунки між деякими учасниками, працювати всім загалом комфортно. Робочі завдання вирішуються неформально, гнучко та з явною зацікавленістю.

Відкладення – учасники залишають групу. На етапі закриття учасники залишають групу. Група може припинити своє існування або може бути перетворена з новими членами та новим набором цілей.

Щоб зробити розвиток команди найбільш ефективним, важливо розвивати: ролі, правила, відносини. Ролі працівників мають бути визначені заздалегідь. Має бути набір певних правил та учасники мають їх сумлінно дотримуватися. Зусилля мають бути спрямовані на побудову близьких за духом та взаємовигідних відносин.

Бібліографічні посилання

1. Gordon, J. (2022). Group and Team Communications – Explained. Available at: https://thebusinessprofessor.com/en_US/communications-negotiations/group-and-team-communications [Accessed 10 Feb. 2023].
2. Bion, W. (2004). *Experiences in Groups: and Other Papers* [online]. Available at: https://thebusinessprofessor.com/en_US/communications-negotiations/group-and-team-communications [Accessed 10 Feb. 2023].
3. Haas, M., Mortensen, M. (2016). The Secrets of Great Teamwork. *Harvard Business Review* [online]. Available at: <https://hbr.org/2016/06/the-secrets-of-great-teamwork> [Accessed 22 Jan. 2023].
4. Mickan, Sh., Rodger, S. (2000). Characteristics of effective teams: a literature review. *Australian health review*, [online], vol. 23, 3, pp. 201-208. Available at: <https://www.publish.csiro.au/ah/pdf/AH000201> [Accessed 22 Jan. 2023].

Юрченко Д.

РОЛЬ КОМУНІКАЦІЙ В УХВАЛЕННІ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Конкурентоспроможність університету в сучасному світі залежить не лише від якості освітніх програм, високого професійного рівня викладачів та інтенсивної дослідницької роботи, що ведеться у вузі. До всього цього необхідна побудована система комунікацій, яка використовує весь спектр інструментів, необхідних для просування освітнього, наукового, експертного порядку вищого навчального закладу на зовнішні та внутрішні аудиторії через ЗМІ, соціальні мережі та інші канали комунікації.

Комунікаційне забезпечення являє собою наявність системи управлінських методів та інструментів, що створюють кодування та передавання необхідних даних. Комунікаційне забезпечення

ЗВО є сукупністю процесів передавання даних про існуючий стан, поточну діяльність та перспективи розвитку, які використовуються для формування іміджу й організаційного впливу на думки потенційних споживачів освітніх послуг [1].

Сьогодні комунікації та комунікаційне забезпечення є однією з найважливіших складових процесу прийняття управлінських рішень у ЗВО. Наразі комунікаційне забезпечення виконує наступні основні функції:

- формування суспільної громадської думки;
- поєднання інтересів всіх зацікавлених сторін у розвитку освіти (представників вищої освіти, бізнесу, суспільства);
- можливість розвитку ЗВО;
- підвищення іміджу ЗВО;
- інтеграція у світове освітнє співтовариство [1].

Сучасна модель прийняття управлінських рішень у ЗВО вимагає від керівництва розробки і впровадження нових систем управління, підприємницьких здібностей, застосування передових методів та інструментів стратегічного менеджменту та високоякісного комунікаційного забезпечення.

Інформаційно-комунікаційна система ЗВО має бути спрямована на:

- формування бази даних для забезпечення керівництва вузу та його структурних підрозділів всією необхідною інформацією;
- створення ефективних інструментів для автоматизації процесу аналізу різних даних (залежно від напрямку діяльності вузу) для підготовки та прийняття ефективних управлінських рішень;
- забезпечення умов достовірного введення даних для обміну інформацією між структурними підрозділами та неприпустимості дублюючої документованої інформації.

Структура інтегрованої системи комунікаційного забезпечення ЗВО повинна включати такі складові: реклама, профорієнтаційна робота, «Дні відкритих дверей», виставкова діяльність, паблік рілейшенз (public relations), особисті комунікації, мережа інтернет.

Таким чином, ЗВО потрібне сучасне ефективне комунікаційне забезпечення, яке здатне впливати на прийняття управлінських рішень. Для забезпечення ефективної системи управління ЗВО необхідні ефективні комунікаційні програми, що вимагають високого рівня підготовки комунікаторів та правдивості комунікативної інформації.

Бібліографічні посилання

1. Новікова, М. М., Кондратенко, Н. О., Боровик, М. В. та ін. (2020). *Теоретичні основи забезпечення якості прийняття управлінських рішень в умовах європейської інтеграції*. Харків: «Друкарня Мадрид», 2020, 335 с.

СЕКЦИЯ V
VARIOUS ASPECTS OF MICRO-GROUP FORMATION WITHIN EDUCATIONAL ENVIRONMENT
ОСОБЛИВОСТІ УТВОРЕННЯ МІКРОКОЛЕКТИВІВ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ

ДОПОВІДІ

Cherkashina Ksenia

A REMOTE TEAM BUILDING PROCESS

The COVID-19 pandemic has brought about a major shift in the way we work. With most companies shifting to remote work, team building has become a major challenge. A strong and cohesive team is essential for the success of any organization, regardless of whether they work in the same office or remotely. In this scientific work, we will explore the remote team building process and its importance in achieving success. As remote work becomes increasingly popular, businesses are seeking new ways to build strong teams and foster collaboration and productivity among team members who work in different locations. This scientific work explores the remote team building process and its impact on communication, collaboration, and productivity.

Remote team building is a process of building a cohesive and productive team that works from different locations, using technology to communicate and collaborate. It is a modern way of working that has gained popularity in recent years, as businesses look for ways to reduce costs, access global talent, and provide employees with greater flexibility. This essay will discuss the concept of remote team building, the challenges associated with it, effective strategies for building remote teams, and its impact on team productivity.

Let's look up at the most common issues that can occur with remote work and possible ways of dealing with them:

First of all it is a lack of face-to-face interaction. It is a significant challenge in remote team building. Without the opportunity for face-to-face interaction, team members may feel disconnected from each other. This can lead to a lack of trust, poor communication, and a lack of cohesion within the team. When team members cannot meet in person, it can be difficult to build personal relationships and develop a sense of team spirit.

However, remote team building can overcome this challenge by using technology to facilitate face-to-face interaction. Video conferencing tools such as Zoom, Skype, or Google Meet can help team members communicate in real-time and build personal relationships, just as they would in an office environment. By using video conferencing, team members can see each other's faces, body language, and expressions, which can help build trust and connection.

Furthermore, team members can also use chat platforms and collaboration tools to communicate with each other in real-time. These tools provide an opportunity for team members to discuss work-related issues, share ideas and build a sense of team spirit. While a lack of face-to-face interaction can be a challenge in remote team building, it is not an insurmountable obstacle. With the use of technology and clear communication guidelines, businesses can create a sense of community and connection among remote team members.

The second possible problem includes time zone differences. Working across different time zones can create scheduling difficulties and make it problematic (чтобы избежать тавтологии) to coordinate tasks and meetings. When team members work in different time zones, it can be challenging to find the time that works for everyone to meet or communicate in real-time. This can lead to delays in decision-making, missed opportunities, and a lack of collaboration among team members.

However, remote team building can overcome this challenge by using scheduling tools to coordinate meetings and tasks. Online scheduling tools such as Doodle or Calendly can help team members find such time that works for everyone to meet or communicate in real-time. These tools allow team members to schedule meetings across multiple time zones, which can help avoid scheduling conflicts and delays.

Another effective strategy is to establish clear communication guidelines, such as setting expectations for response times and providing regular updates on project status. When team members work across different time zones, it is crucial to have a communication plan in place that accounts for the time differences. By

establishing clear communication guidelines, team members can work more efficiently, collaborate effectively, and minimize delays.

Communication barriers are another significant challenge in remote team building. Remote teams rely on technology to communicate, which can lead to misinterpretation of messages and a lack of clarity. When team members communicate using technology, there is a risk of misinterpreting messages, a lack of tone, and other nonverbal cues, which can lead to misunderstandings and mistakes.

Remote team building can overcome this challenge by using communication tools that provide a range of communication options. For example, in addition to email and chat platforms, team members can use video conferencing tools to communicate in real-time. This allows team members to see and hear each other, providing nonverbal cues that can help improve communication and reduce misunderstandings.

Establishing clear communication guidelines that include expectations for tone and clarity in written communication can help with minimizing the risk of misinterpretation and misunderstanding. Team members should be encouraged to ask questions and clarify any misunderstandings in real-time to avoid miscommunications.

The last but not least problem of working remotely, is a beginning of trust issues. Without daily in-person interactions, team members may struggle to build trust among each other. Building trust is critical in any team environment as it is the foundation of effective communication, collaboration, and productivity.

However, remote team building can overcome this challenge by using a range of strategies to build trust among team members. One effective strategy is to establish clear expectations and guidelines for communication, workflow, and task delegation. By setting clear expectations, team members can understand what is expected of them, which can help build trust among team members.

Encouraging team members to build relationships with each other. For example, team members can engage in social activities, such as virtual happy hours, team-building exercises, and other online events that promote team bonding. By fostering a sense of community and connection, team members can build trust and develop a sense of teamwork.

The remote team building process is a critical aspect of modern work environments. By fostering strong relationships, communication, and trust among remote team members, businesses can reap the benefits of a productive and engaged team. The results of this study provide insights into effective remote team building strategies and their impact on team productivity. The findings suggest that businesses should invest in remote team building processes to create a positive work environment that promotes collaboration and innovation, even when team members are geographically dispersed.

НАУКОВІ ПОВІДОМЛЕННЯ, УЧАСТЬ У ДИСКУСІЇ

Yeshanu Eduard

TEAM BUILDING AS AN INTEGRAL PART OF THE PHARMACEUTICAL COMPANIES SUCCESS

In the pharmaceutical industry where areas such as pharmaceutical management, marketing and pharicare as a comprehensive program of interaction between a pharmacist and a patient, a pharmacist and a doctor throughout the entire period of the therapy are developing and where pharmacy employees interact not only in teams, but also with customers when the medicines to be dispensed, much attention is paid to team building.

Well-known theories of effective management state that if each employee is comfortable and accepted in the team, s/he will be much more focused on the quality performance of his/ her functions. According to recent research data, organizational health consists of four steps, the first of which is to create a united team [1; 2]. Team building is defined as an effective tool of the company's work and is actively used by leading pharm companies like Movi Health, Nikopharm, Farmak and Darnytsia.

Pharmaceutical companies regularly hold special *corporate recreation sessions* which include sports activities and studies to improve their employees' level of expertise.

One of the most important functions of team building is identifying employees who do not fit and helping them in finding ways of non-conflicting interaction, which is especially important at the first stage of team formation. This contributes to the high efficiency of employees. It is important that not only each individual employee performs his/ her work well, but also that they work together as a team. When a team is united, the efficiency and involvement of employees increase. Employees' interest in better performance grows, their approach to tasks is improved, and the speed of project execution increases. This type of corporate recreation helps to create an effective team in which everyone understands each other and works for a common result.

My experience in the pharmaceutical company indicates that short team-building sessions which the company conducts every month are effective. These are outdoor team trainings in nature or in the sport hall with competitive team games, quest rooms and collective dances. The trainings contain a minimum of the theoretical part and practical exercises, analysis of situations, often not related to direct work, but they help to develop team play and provide experience for solving tasks and situations that can take place during the performance of work duties.

During such events, more experienced employees teach their novice colleagues. Newcomers learn to interact with senior colleagues and adopt their experience for a faster and more successful start at their workplace. Together, everyone learns to interact with each other, work in a group, and the microclimate in the team improves. Each team building leaves a vivid memory and positive emotions. Trips to the pine forest, songs on the shore of the lake with a guitar by the fire, sports competitions, and quests remain in the memory of each team member for a long time. At the end of the session, each participant usually receives a commemorative gift from the company, and the best employees receive certificates of honor and awards. These bright moments in photos are kept on the board of the company.

All this makes it possible to relieve tension, improve mutual understanding and mood in the team. Employees are convinced that teamwork produces not only the efficiency of an individual but also of the entire team.

Thus, team building is a very important part of corporate management. Corporate recreation sessions which combine sports and cultural events with education and training increase the efficiency and engagement of employees, provide interaction of more experienced personnel with novices for better workplace adaptation of the latter as well as continuity of corporate traditions which is a real guarantee of the company's success.

References

1. Lencioni, P.M. (2012). *The Advantage: Why Organizational Health Trumps Everything Else In Business*. Jossey-Bass, 240 p.
2. Романовський, О.Г., Шаполова, В.В., Квасник, О.В., Гура, Т.В. (2017). *Психологія тимбилдингу*. Харків: Друкарня Мадрид, 92 с.

Kamyshova Katerina

MICRO-GROUPFORMATION WITHIN EDUCATIONALENVIRONMENT

We live in the epoch of education. Nowadays, everyone can get free school and almost everybody can afford higher education. We can single out two types of education where the first one is home education, which means you do home tasks on your own and send them to your school teacher and in addition to this you have personalized classes. The second type is education in the community like school, college or university. Some people can get information better when they are alone with a teacher, but others manage better when they are in a group.

I consider myself a person who really likes studying face to face with a teacher or a tutor as it inspires me because of huge amount of attention which is given to me. I had such experience in my life, when I got tutored in a group and then individually and I can say with confidence that it was a huge difference. Exactly private tutor really helped me to improve my English skills so much and literally two or three months later I started speaking during my English lessons at school.

I think that studying in a group can have both pros and cons. I would like to start with the pros. Firstly, it is effective because you share your experience with one another. Secondly, because you can learn from someone else's mistakes. Thirdly, because you improve your communication skills by speaking not only to a teacher but by speaking with other students as well. Fourthly, because the participants gain knowledge through collaborative information retrieval. I have already expressed my opinion about cons at the beginning of my speech, but I also want to add that not all group members can exert as much force as others. They can just sit back and get just as good grade as those who actually worked. So, if teachers want their students to study effectively, they need to control the work of all the participants. From my point of view, for people, who are really shy or who are afraid of making mistakes team building can be a good idea because this person will understand that everyone makes mistakes and you don't have to be afraid of speaking. To my mind, if people study in a group, they need to have approximately the same level of knowledge, actually I find it unreal to study productively when you are surrounded by people with considerably lower or higher language ability, I think that each person has to be about the same level of the language command. Also, I want to add that a micro-group

can be really effective provided there are no more than 10 people, but when there are more than 10 people, it is likely to hinder communication.

To sum up, I can say that each way of studying has their pros and cons, but mostly everybody studies in a group, and the most important thing is that the teacher shouldn't leave any single student without attention.

Kovalevskiy Vladislav

THE IMPORTANCE OF TEAMWORK IN OUR LIFE

Teamwork is an important key to success in achieving goals. In theory, successful teamwork is not difficult. Everyone has a contact to each other, can use their talent to their advantage, and can work with others to achieve great results. But in practice, successful teamwork is usually not easy. Many teams fail and don't know how to work together effectively.

It is important to say that successful teamwork benefits both companies and employees. There are many advantages of it:

- knowledge exchange: different knowledge and experience give variety of information exchange. Thus, new knowledge is generated and problems are solved from different points of view;
- collective strength: tasks that are too difficult for one person can be easily solved well by a whole team;
- high motivation: subconscious comparison with other team members is normal. The resulting performance pressure increases the efficiency of all involved;
- well-being and enjoyment: employees in successful teams are more balanced, satisfied with their life and have strong loyalty to the company;

To be successful in teamwork, a team must be properly organized. There are different stages of team development. It includes forming the company's general rules and goals; resolving conflicts and allocating roles and positions in the group; changing roles for more effective interaction. It is extremely important to find effective approaches by which the leader can become close to the team.

There are important aspects which could help to build a good successful team:

- communicate openly: all team members must be constantly informed about all the news. There must be an exchange of views;
- treat each other with respect: respectful interaction is essential to create a harmonious work environment. Respect includes such qualities as punctuality, a sense of responsibility, conscientiousness or order;
- set common goals: only when it is clear what needs to be achieved, it will be possible to agree on further steps and it can be more effectively the resolving differences in the team;
- separate responsibilities: the distribution of tasks should be in such a way as to emphasize the personal advantages of each employee.
- let everyone do exactly what he or she can do best, in this case teamwork is more efficient;
- create new perspective with collective thinking that contributes to effective decision-making: many different thoughts change thinking.

In conclusion, a phrase "one for all and all for one" is not just a phrase, but an important element of successful teamwork. Teamwork means solidarity, responsibility and constant interaction. With a good system of team building, over time, the social relationships of the team will be stronger, the motivation will be increased and goals can be achieved more quickly and efficiently.

Presting David

A DESIGN THINKING TEAM AS A DRIVER OF CHANGE IN AN ORGANIZATION

Design thinking is a widely used approach by many companies. As defined by IDEO's CEO Tim Brown, it focuses on solution-oriented, iterative, and human-focused problem-solving methods. It can be used to solve any type of problem, but it is particularly well suited for addressing complex, open-ended problems, also known as wicked problems. Furthermore, it can be applied in various industries, including business, education, government, and healthcare. Design thinking emphasizes creativity, ambidextrous thinking, teamwork, empathy, curiosity, and optimism.

Based on this definition, the design thinking process can be broken down into five steps or phases: Empathize, define, ideate, prototype and test.

Design thinking begins with the empathize phase, the key starting point. In the initial stage, the focus is on getting to know the user, their needs, wants, and goals, through observation and interaction.

The information collected during the empathize stage must now be consolidated. Teams analyze their observations and synthesize them to define the core problems you've identified. These definitions are known as problem statements and it's crucial to frame the problem in a user-centered manner. Once the problem has been formulated into words, teams are ready to start generating ideas and solutions. It is the ideation phase, designers generate, ideation sessions are conducted to spark creative and innovative ideas from different perspectives. Techniques such as brainstorming, mind mapping, body-storming, and provocation are used to develop as many ideas as possible. The ideation phase ends with selecting a few promising ideas to move forward with. (Stevens, 2021).

The fourth stage of the design thinking process focuses on testing ideas by creating tangible prototypes. A prototype is a scaled-down version of the product that incorporates potential solutions from previous stages. This step is key in evaluating each solution and identifying any flaws or constraints. Based on the results of the prototypes, solutions can be accepted, improved, redesigned, or rejected. The prototype stage provides the design team with a deeper understanding of the product's limitations and challenges. (Stevens, 2021). In the final stage of the five-step design thinking model, designers or evaluators thoroughly test the full product using the best solutions from the prototype stage. However, the iterative nature of design thinking may result in the results being used to redefine one or more additional problems.

To apply design thinking in educational institutions, one must understand what it takes to successfully implement the method. It's important that the institution culture should be characterized by the right design thinking mindset as well as a lot of encouragement. First, you should openly educate the team about the use of design thinking and its techniques. Implementing a design-thinking process requires persuasiveness at all levels of an organization. (Schulz, 2020) Also the right mindset should be implemented – viewing failure as learning, establishing an open-minded and judgment-free culture, and above all, encouragement.

References

1. IDEO (2022) *This Startup revolutionized an industry through design*, IDEO. Available at: <https://www.ideo.com/case-study/this-startup-revolutionized-an-industry-through-design> [Accessed: February 1, 2023].
2. Schulz, K. (2020) *Implementing the design-thinking process – 5 tips*, DMEXCO. Available at: <https://dmexco.com/stories/5-tips-to-successfully-implement-the-design-thinking-process/> [Accessed: February 2, 2023].
3. Stevens, E. (2021) *The design thinking process - an introduction*. Career Foundry. Available at: <https://careerfoundry.com/en/blog/ux-design/what-is-design-thinking-everything-you-need-to-know-to-get-started/> [Accessed: January 31, 2023].

Stadniuk Yuri

APOLOGIZING AS A KEY CORPORATE COMMUNICATION STRATEGY

Apologizing is extremely in demand in modern corporate communication. Making an apology is initiated due to a violation of conventional corporate norms, unethical behavior, or an unfavorable event that caused malfunction or miscommunication. The apology model includes two participants, one of whom (addressant, addresser) is aware that his/ her actions (verbal or nonverbal) cause damage to a second participant, pleads guilty [4]. Apologizing may feel uncomfortable and risky, as there seems to be a loss of power or face. Therefore, people try to avoid drawing attention to mistakes, and get defensive, shifting blame to others. However, giving an apology restores communication, trust, and reputation which brings success in the end [1; 2]. The purpose of the research is to formulate apologizing principles for better corporate communication based on the corporate literature analysis on the issue, a study of public apologies of the well-known world and Ukrainian brands, and a private correspondence archive analysis.

The principle to recognize the fault, communicate it and restore the loss or compensate for it lies in the system of universal values, i.e. it is placed in the realm of the human's conscience, and can be traced in the main religions, where one of the central places is devoted to apologizing and forgiveness. In Christianity, the famous principle on apology includes the following "Leave your gift [to the altar] there and go make peace with that person. Then come and offer your gift". "For if you forgive others their trespasses, your heavenly Father will also forgive you, but if you do not forgive others their trespasses, neither will your Father forgive your trespasses". Islam also calls for apologizing and forgiveness. In many verses of the Koran, forgiveness is

praised: “But if you pardon and overlook and forgive – then indeed, Allah is Forgiving and Merciful.”

The research of corporate communication shows that it is the cost to the offender that matters. In other words, the gift has to hurt the giver. The point of the gift is not to enrich the recipient. Ohtsubo’s work shows that this holds true among both groups and individuals, in private and public apologies and in countries including the US, South Korea, the Netherlands, Indonesia, Chile, Japan and China [3]. Beyond gifting, the general rules of apologizing include accepting responsibility, acknowledging harm and suffering, promising future excellence, offering an immediate remedy and expressing sincerity. Another recent study in the American Marketing Association’s *Journal of Marketing* points to a new guideline: in less serious breaches, it is advised to start with “thank you”. Instead of ‘Sorry for the wait’, it is better to start with ‘Thank you for your understanding’ or ‘Thank you for your patience’ while dealing with enduring failed service situations, such as restaurant, purchase and appointment delays. By offering your appreciation for their contributions, you increase their self-esteem. That boost of self-esteem leads to higher levels of satisfaction. The idea is not to cement the mistake in people’s memory, instead, acknowledge it implicitly. In corporate communication as well as any relationship environment ‘thank you’ and apology work best in tandem [1]. Cindy Frantz, a researcher on apology states that thanking is about repairing esteem, and the apology is about what the future relationship is going to be like [2].

Having conducted a study of public apologies of the well-known world and Ukrainian companies, we have found out certain principles on how corporations make apologies. To do this effectively, a trend includes certain tips:

- as quickly as possible, within 24 hours, however, in some situations, the research says, the later the better, as it shows the sincerity of the offender.
- for this PR services (Customer service, communication department) actively use public areas, like Twitter, Instagram, Facebook, specialized banking forums and own sites; or the manager gives a written or oral apology to the client and corrects the error;
- sending or giving a small gift, called a “Sorry- card”: an apology card and a corporate gift with the logo of the company;
- creating an ad campaign admitting an error, holding up to its safety standards, with publishing it in major newspapers about how it would fix the safety issues (Toyota);
- using self-deprecating humor at the re-designed logo of (KFC);
- excluding brand products from the lines which is costly to the brand (H&M);
- using the company’s or bank’s mobile apps, social sites (Kievstar, Twitter, Facebook).

To sum up, giving an apology is about expressing the apologizer’s regret, and admission of fault, which could name the company a responsible, mature company, fairness, restoring reputation, by means of timely oral and verbal apology with certain strategies by the individual or department responsible for correction company’s error, costly gift, using web sites, social networks, forums, newspapers.

References

1. Cohen, A. (2020). *Why we’ve been saying ‘sorry’ all wrong* [online]. Available at: <https://www.bbc.com/worklife/article/20200512-why-weve-been-saying-sorry-all-wrong> [Accessed 24 Feb. 2023].
2. Frantz, C.M., Bennis, C. (2005). Better late than early: The influence of timing on apology effectiveness. *Journal of Experimental Social Psychology*, vol. 41, iss. 2, pp. 201–207.
3. Ohtsubo, Y., Watanabe, E., Kim J., Kulas, J., Muluk, H., Nazar, G., Wang, F. and Zhang, J. (2012). Are costly apologies universally perceived as being sincere? A test of the costly apology-perceived sincerity relationship in seven countries *Journal of Evolutionary Psychology*, vol. 10, iss. 4, pp. 187–204.
4. Schweitzer, M., Brooks, A.W. and Galinsky, A.D. (2015). The Organizational Apology A step-by-step guide. [online] *Business management*. Available at: <https://hbr.org/2015/09/the-organizational-apology> [Accessed 24 Feb. 2023].

Khomenko Alina

TEAMBUILDING

We normally do things with other people, study in forms and academic groups, work in company departments, or join some local communities to do sport or help the environment. The idea of turning a group of people into a team committed to the overall result comes from business management where it was noticed that it maximizes profits, and has expanded to other spheres of life where teams prove to be more successful than just a number of people engaged in doing tasks.

What differentiates a team from merely a group of people?

- In a group of employees, a person a person is preoccupied with their own goals, e. g. to earn money, each member of a team is committed to the common goal. They may even sacrifice their disposable income if it is important for the long-term success of the enterprise.

- Team members want not only a salary increase, but recognition of their merits. Getting recognition from other team members and a feeling of belongingness to the team are additional sources of work/study motivation.

- A group of employees tends to perform standard activities and obstruct any changes or innovations, whereas in a team, individuals are encouraged to think creatively, innovate and experiment in order to achieve a greater result.

- In the team, interaction is established in such a way that the manager can stand aside, since all conflicts are resolved without their participation. Moreover, if disagreements do arise, they can lead not to confrontation, but to the emergence of new ideas.

Therefore, team building has become an important investment in the future success of any organization from a business company to an educational institution. Team building events help participants get to know one another better and establish connection, mutual trust, acceptance, form a favourable corporate culture - ultimately, this is sure to result in a better performance of an organization.

The most effective types of team building are considered to be:

1. *Sports and extreme activities.* Racing, climbing, descending mountain rivers, diving into the depths of the sea and team sports are one of the most popular types of team building. If the team spends most of its time indoors, any activity related to changing the environment will benefit them.

And if, at the same time, people who are used to quiet sedentary work perform complex tasks related to physical effort, adrenaline rush and, finally, survival, it is the best way to pay the team. People who were considered quiet office “plankton” in extreme conditions can show themselves from an unexpected side and become opinion leaders.

2. *Intellectual and psychological activities.* It is not always necessary to put its members in extreme conditions for the purposes of team building. Sometimes it is enough to let yourself show in an unfamiliar environment. That’s why one of the most popular elements of team building is intellectual games, quests, photo hunting in urban conditions, joint handicrafts. This type of team building does not require physical effort, allows you to be in a comfortable city environment and at the same time effectively reveal yourself to team members.

3. *Creative activities.* To reveal your talents, to express yourself in non-standard conditions, joint creativity helps. Theatrical and musical productions, literary evenings, dance competitions, and historical modeling help to look at team members outside the usual office environment, with a fresh perspective.

References

1. Goman, C. K. (2011). *The Silent Language of Leaders: How Body Language Can Help—or Hurt—How You Lead.* Jossey-Bass Publishing.

2. Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, vol. 44, 2, 35 p.

3. Edmondson, A., Lei, Z. (2014). Psychological Safety: The History, Renaissance, and Future of an Interpersonal Construct. *Annual Review Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, pp. 23–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091305>

4. Lencioni, P. (2014). *Five Behaviors of a Cohesive Team* [online]. Available at: <https://assessmentleaders.com/product/patrick-lencioni-five-behaviors-of-a-cohesive-team/> [Accessed at 10.03.2023].

5. re: Work – Google. *Understand team effectiveness* [online]. Available at: <https://rework.withgoogle.com/print/guides/5721312655835136> [Accessed at 10.03.2023].

Shynkarenko Oleksiy

MANAGERIAL STRATEGY OF PERSONNEL MANAGEMENT AND ITS EFFECTIVENESS

In the context of globalization and regionalization, managers who are able to manage large industries and enterprises and, accordingly, do so in the most efficient way are in high demand.

Each manager in the team chooses their own management style, which determines its effectiveness. There are autocratic, democratic, non-interference and transformational styles.

The policy of an autocratic (authoritarian) manager in the team is carried out only by them, and the methods and algorithms are made only by the commander cyclically, but further actions and stages for the

team may be unclear and incomprehensible. Such manager is separated from the team, isn't involved in the team activity, which is a big disadvantage in the modern world.

As for the qualities, autocratic managers have confidence and commitment to the goal, which is noticed by their subordinates. The effectiveness of such a managerial style is quite low nowadays, because subordinates feel limited, are likely to depend on an authoritarian leader for instructions, are often unable to make independent decisions, non-standard decisions. In such management culture, decision-making chain is slow due to a rigid hierarchical niche that conveys information of gradual dependence on the position. But there is one advantage: in urgent, chaotic situations that require tight management, this method may be efficient, especially in communities that are used to living under authoritarian regimes, meaning government policies.

Another approach is pursued by democratic management. In terms of quality, it proves to be even more efficient. Democratic managers are curious, which encourages them to get advice and personal **independent** vision from their colleagues, which ensures better communication in the team, openness and accessibility, which, in its turn, results in successful strategies. In this culture, the team knows its direct importance and feels that it is the full-fledged author of a decision made in the team. This leads to creative contributions to management in the team and increases morale and the likelihood of employees making creative decisions that can subsequently improve the economic and financial situation of an institution. However, there are risks if the skills of the staff do not match, and there are always those who will be dissatisfied with the decisions made or with the fact that their decisions were not used in practical implementation.

Another management strategy in the team is a policy of non-interference. It is important to emphasize that this implies complete freedom of action in group work and decision-making. The quality of this managerial solution lies in the fact that leaders delegate authority and inspire confidence by entrusting the team members with tasks without supervision. Managers may provide constructive criticism when needed and are often perceived as very trustworthy people because they willingly put responsibilities in the hands of employees.

The effectiveness of such a managerial approach leads to faster decision-making, as employees do not have to ask the team leader for the final say. It is especially important to emphasize that this is most effective when employees or a group are already trained, are already professionals, have a complete list of necessary qualities and skills to function, they know what to do, and can feel more successful when they perform their task without guidance or direction.

Transformational leadership goes beyond a management strategy, it involves developing a grand vision and uniting all colleagues for a common goal. The team strives to transform and develop - personally and professionally - to achieve a common goal. When the organization and the team are aligned, they work under the guidance of a transformational leader, are united for a common goal, and are willing to commit their time, energy, and effort. This kind of organizational culture is quite unique and has its results, it is very much a feature of the MNCs that fill our economic world and are growing to very powerful results.

Efficiency is high, because transformational leadership allows employees to clearly see the vision and goals of the organization, and employees remain loyal and productive as they work to fulfill their mission. Transformational leadership creates harmony in the workplace, as everyone works together and the lines of communication between employees and management are always open.

But there are certain risks, transformational leadership is known to contribute to burnout as employees are constantly working to achieve goals. This approach also requires constant communication and feedback between management and employees, and if these boundaries are broken in any way, the latter may feel left out of the big picture.

In conclusion, it is important to emphasize that each team and each case should be considered individually due to the specifics of the environment, the governmental system, company culture, team, mentality, industry and field of activity, skills both personal and professional, the size of the company, the risks that each style carries. But in our opinion, the most effective managerial strategy is a comprehensive combination of transformational management and democratic management, which can maximize success and good results.

References

1. Coppola, J. (2022). 10 Common Management Styles: Which one is right for you? [online] Accessible at: <https://www.teamwork.com/blog/management-styles/> [accessed 10.03.2023].
2. Fellow.app. (2022). 9 types of Management Styles for Impactful Leadership. [online] Accessible at: <https://fellow.app/blog/management/types-of-management-styles-and-their-key-characteristics/> [accessed 10.03.2023].
3. Herrity, J. (2023). 8 Types of Management Styles for Effective Leadership. [online] Accessible at: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/management-styles> [accessed 10.03.2023].

СЕКЦІЯ VI

МІЖМОВНА КОМУНІКАЦІЯ ЯК СПОСІБ ВЗАЄМОДІЇ РІЗНИХ КУЛЬТУР НА РІВНІ МІКРО- ТА МАКРОКОЛЕКТИВУ

ДОПОВІДІ

Чазова К.

МІЖКУЛЬТУРНА КОМУНІКАЦІЯ В КОНТЕКСТІ СЬОГОДЕННЯ

Сьогодні як ніколи раніше вивчення міжкультурної комунікації набуває особливого значення. Ріст інтенсивності контактів між представниками різних культур привертає увагу багатьох дослідників до міжкультурної комунікації вже не одне десятиліття.

Поняття «міжкультурна комунікація» вперше набуло актуальності в період глобальних соціальних та структурних перетворень, коли світ почав задіяти новітні комунікативні технології. Першим хто увів це поняття є Е. Холл. За його думкою вивчення міжкультурної комунікації полягає в знайомстві з такими явищами і поняттями, як принципи комунікації, основні функції культури, вплив культури на сприйняття і комунікацію в її різних сферах і видах, та параметри для опису впливу культури на людську діяльність. В наступних працях він розвиває ідею, що у культури та комунікації є тісний зв'язок, тобто «комунікація – це культура, а культура – це комунікація» [2].

Праця Е. Холла поклала початок у наукових дослідженнях інших вчених. Одним із послідовників був Е. Гірш, який запропонував чотири рівні міжкультурної концепції, якими зумовлюється характер міжкультурної комунікації: 1) рівень, необхідний для виживання в умовах іншої культури; 2) рівень, який достатній для того щоб інтегруватися до іншої культури; 3) рівень, здатний забезпечити успішне функціонування в рамках нової культури («привласнення»); 4) рівень, що дозволяє повною мірою реалізувати ідентичність особистості на мовному рівні [3].

Зараз дослідники розглядають міжкультурну комунікацію у двох напрямках. Перший орієнтований на спілкування і взаємодію культур різних країн, другий на спілкування і взаємодію субкультур у межах однієї культури.

Загалом з поняттям міжкультурної комунікації ми зустрічаємося набагато частіше, ніж здається. Кожен вступає в розмову з людьми, чий соціокультурний і життєвий досвід різко відрізняється між собою через вік, релігію, уподобання тощо. Міжкультурна комунікація має свої когнітивні, емоційні та поведінкові особливості. Візьмемо за зразок взаємодію студентів у навчальних закладах. Ми інколи і не можемо уявити собі, з яким різнобарв'ям культур ми маємо змогу стикнутися. В одній групі студентів може зібратися до тридцяти різних субкультур, тобто кожен має свою власну культуру, і кожен з них намагається порозумітися один з одним. Налагодження дружніх контактів із представниками інших субкультур передбачає гнучкість у вашому світобаченні, вміння пристосовуватися до іншої чужої для вас культури. Культурні моделі поведінки людині прищеплюють штучно, у процесі виховання в певному соціальному середовищі. Комунікація є найважливішою частиною такої програми, яка настільки глибоко проникає у повсякденне життя, що людина не помічає, як сама дотримується «запрограмованих» норм і правил спілкування, поведінки [1].

Отже, підходи до вивчення міжкультурної комунікації дуже різноманітні, але в той же час схожі. Чисельні дослідження свідчать про те, що цей феномен дуже цікавий для сучасних дослідників, і що йому можна присвятити не одну працю. Вивчення цього феномену полягає в світовому співтоваристві і є актуальним у 21 сторіччі, бо порозуміння між різними культурами є гарантом стабільності і благополуччя у світі.

Бібліографічні посилання

1. Манакін, В. М. (2012). *Мова і міжкультурна комунікація*. Київ: «Академія», 288 с.
2. Hall, E. T., Hall, M. R. (1990). *Understanding Cultural Differences*. Intercultural Press, 196 с.
3. Hirsch, E. D. (2002). *The New Dictionary of Cultural Literacy*. Boston – New York: Houghton Mifflin, 647 с.

Зацеркляна Д.

МІЖМОВНА КОМУНІКАЦІЯ СТУДЕНТСЬКИХ МІКРОКОЛЕКТИВІВ ЯК ШЛЯХ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ

В умовах війни більшість українських студентів вимушені навчатись онлайн. Міжмовна комунікація відкриває багато можливостей для підвищення ефективності навчання у цей складний період, незалежно від сфери діяльності та інтересів. Завдяки знанню іноземних мов студентські мікроколективи (на рівні навчальних груп) є частиною макроколективу – світової спільноти студентів, викладачів, науковців. Саме тому мета дослідження – виявити актуальні можливості для всебічного розвитку та професійного зростання студентства в умовах дистанційного навчання.

Автором розглянуті та відібрані онлайн-ресурси для навчання іноземною мовою, виходячи з наступних критеріїв: дозволяють студентам працювати як мікроколектив; дають можливість спілкуватись із мікроколективами студентів з інших країн; мають чітку структуру, вимоги до учасників та термін виконання завдань за програмою; дозволяють отримати кваліфікаційний сертифікат; участь у яких є повністю безкоштовною.

Фаворитом дослідження на даний момент є сайт Study Together [1], створений у 2020 році під час пандемії. Основна мета ресурсу – організувати спільне навчання студентів з різних країн за різними напрямками з метою досягнення синергетичного ефекту. Study Together [1] пропонує учасникам безкоштовно брати участь у навчальних програмах пліч-о-пліч з іншими студентами, щоб разом досягати поставленої мети та слідкувати за розвитком один одного. Основними перевагами ресурсу є:

- постійна «жива» комунікація – працювати можна лише із використанням камери та мікрофону;
- висока мотивація до досягнення успіху;
- доступ до навчання та консультацій менторів цілодобово;
- виключно англійська мова комунікації;
- чіткі вимоги до студентів під час навчання: уважність, доброзичливість, результативність, виключно професійне спілкування.

Станом на листопад 2022 року ресурс має більше мільйона зареєстрованих студентів із 215 країн. Особливо цікаво може бути долучитися до спільноти Study for Ukraine [2], за кожну хвилину навчання у цій спільноті організатори перераховують кошти міжнародній організації UNICEF на допомогу українським дітям.

Друге місце у даному дослідженні посідає ресурс Future Learn [3]. Це відкрита безкоштовна навчальна платформа із різноманітними навчальними програмами провідних університетів світу. Перевагами ресурсу є: постійний доступ до навчальних матеріалів, завдань, гнучкий графік навчання; спілкування із викладачами та студентами, можливий обмін особистими даними для спілкування поза навчальною програмою; виключно англійська мова комунікації. Водночас, на думку автора, певними недоліками ресурсу є нечітка схема контролю за виконанням завдань, нечіткі строки та переважно письмова, а не розмовна, комунікація в рамках навчання.

Третім ресурсом для міжмовної комунікації студентів та професійного розвитку є Coursera [4]. На відміну від попередніх двох ресурсів, на Coursera проходження оцінювання та отримання сертифікату неможливі без платної підписки.

У межах даного дослідження автором виокремлено багато ресурсів для сприяння професійному та комунікативному розвитку студентських мікроколективів, зокрема, Open Culture [5], edX [6], Fiveable [7] та інші.

Бібліографічні посилання

1. Study Together, (2022). *Meet, chat, and study with students from all over the world* [online]. Available at: <https://www.studytogether.com/> [Accessed 2 November 2022].
2. Study Together, (2022). *Study for Ukraine room* [online]. Available at: <https://teamcharly.notion.site/Study-for-Ukraine-room-04c8c634d1504bb68c8c692eaba3a5bb> [Accessed 2 November 2022].
3. Future Learn, (2022). *FutureLearn Unlimited* [online]. Available at: <https://www.futurelearn.com/> [Accessed 2 November 2022].
4. Coursera, (2022). *УЧИТЕСЬ БЕЗ ОГРАНИЧЕНИЙ* [online]. Available at: <https://www.coursera.org/> [Accessed 3 November 2022].
5. Open Culture, (2022). *The best free cultural and educational media on the web.* [online]. Available at: <https://www.openculture.com> [Accessed 3 November 2022].

6. edX, (2022). *Learning is what you make of it. Make it yours at edX* [online]. Available at: <https://www.edx.org/> [Accessed 3 November 2022].

7. Fiveable, (2022). *Need to cram for your AP exams? We got you* [online]. Available at: <https://fiveable.me/> [Accessed 3 November 2022].

НАУКОВІ ПОВІДОМЛЕННЯ, УЧАСТЬ У ДИСКУСІЇ

Авраменко С.

ПРОБЛЕМИ МІЖМОВНОЇ КОМУНІКАЦІЇ І ВЗАЄМОДІЇ КУЛЬТУР НА РІВНІ МІКРО- ТА МАКРОКОЛЕКТИВІВ

Сфери спілкування постійно розширюються, тому виникає нагальна потреба в міжнародних контактах, що передбачають подолання мовного бар'єру, формують готовність до діалогу та розуміння культурної ідентичності. Цю тему варто розглядати на таких рівнях: етнічному, національному, регіональному та глобальному [1, с. 390].

Міжмовна комунікація – важливий аспект соціальної взаємодії та спосіб спілкування, її завдання полягає в комунікативній взаємодії людей як носіїв різних культур, взаємопроникненні культурно-комунікативних зв'язків, досягненні взаєморозуміння, урахуванні і збереженні національної самобутності, взаємозбагаченні культур в соціальному й духовному планах [2, с. 9].

Мета дослідження полягає у виявленні проблем міжмовної і міжкультурної взаємодії в мікро- і макроколективах, іншими словами взаємодії студентських груп в межах університету.

Необхідно відзначити, що міжмовна комунікація має багатоаспектний характер, тому що базується на інтеграції трьох найважливіших складових: мови, що відображає культуру народу; культури, що передає особливості суспільно-історичних умов; особистості, яка формується у ході освітньої і соціальної діяльності.

Назвемо основні недоліки у міжмовній комунікації в мікроколективах: неправильне розуміння словесних повідомлень, неадекватне сприйняття невербальних сигналів, невідповідність поведінки представника іншої культури, що сприймається як загроза. Слід назвати такі чинники, що не сприяють ефективній міжмовній комунікації в макроколективах: зовнішньополітична ситуація, упередження та стереотипи, прагнення давати характеристику представникам інших культур, підвищена тривожність або напруження в спілкуванні, що значно ускладнює налагодження міжкультурного діалогу.

Підводячи підсумки проведеного дослідження, слід сказати, що усунення всіх недоліків – це тривалий процес, що пов'язаний з вивченням мов, перекладацькою діяльністю, освітою учасників діалогу, з подоланням негативних стереотипів, формуванням готовності особистості до діалогу та культурної комунікації.

Бібліографічні посилання

1. Кулакова, О.М. (2005). Міжкультурна комунікація як спосіб спілкування. *Актуальні проблеми духовності: збірка наукових праць*. Кривий Ріг: Криворізький держ. пед. ун-т., вип. 6, с. 389–402.

2. Манакін, В.В. (2012). *Мова і міжкультурна комунікація*. Київ: Академія, Серія «Альма-матер», 285 с.

Єременко К.

ПЕРЕКЛАДАЧ – ЦЕ ПОСЕРЕДНИК У ВЗАЄМОДІЇ КУЛЬТУР

У сучасному світі особливого статусу набувають відносини, в основі яких лежить міжкультурна комунікація. Адже потреба народів у культурній взаємодії і порозумінні, прагнення пізнавати духовний світ одне одного і розширяти світоглядні рамки призводять до прискорення розвитку комунікативних процесів, що набувають системного характеру [3]. Різнобічні міжнародні зв'язки на всіх рівнях показали, що успіх у будь-якій сфері міжнародної діяльності багато в чому залежить від ступеня підготовки міжкультурної комунікації. Тільки шляхом знаходження компромісів людство зможе вирішити проблеми глобального рівня [2].

У процесі взаємодії з представниками інших культур люди стають учасниками міжкультурних контактів. І найчастіше останні істотно відрізняються один від одного. Основні причини невдалої міжкультурної взаємодії насамперед полягають у різному світовідчутті і розбіжному ставленні до інших

людей. Головною перешкодою, яка заважає успішному вирішенню цієї проблеми, є сприйняття інших культур крізь призму нашої власної, тому наші спостереження і висновки обмежені її рамками.

Міжнародні відносини містять у собі цілу низку механізмів, за допомогою яких здійснюється комунікація. Крім механізмів, що діють в межах міжнародних відносин, в практиці взаємодії широко використовується система соціальних інститутів і механізмів всередині самих культур. Такими соціальними інститутами є і вищі навчальні заклади. Як наприклад, наша альма-матер, Харківський гуманітарний університет «Народна українська академія», де готують професійних перекладачів, а отже й майбутніх посередників між культурами.

Притаманною ознакою міжкультурного спілкування є загальнолюдська спорідненість. Вона полягає в тому, що будь-який діалог виникає не з причин існування різноманітних культур, а саме з усвідомлення особистості в потребі спілкування та обміну досвідом [1].

Міжкультурна комунікація – це обмін інформацією, думками та почуттями представників різних культур. Саме за допомогою мови, яка є символічним кодом будь-якого народу, здійснюється цей обмін.

Взаємодія культур – це особливий вид зв'язку, що встановлюються між двома або декількома культурами. Як результат подібних взаємодій ми отримуємо взаємні зміни, які відбуваються в ході цих відносин.

Бібліографічні посилання

1. Бацевич, Ф. С. (2004). *Основи комунікативної лінгвістики* [online]. Київ: Видавничий центр «Академія». Available at: http://document.kdu.edu.ua/info_zab/061_123.pdf [Accessed 17 лютого 2023].
2. Красовська, К. В. (2009). *Зв'язок концептуальної та мовної картин світу з етнічною ментальністю* [online]. Available at: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/34967/32-Krasovs%27ka.pdf?sequence=1> [Accessed 18 лютого 2023].
3. Терещенко, К. В. (2012). *Мовне втілення концептуальної картини світу* [online]. Available at: <http://ru.essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/25397/1/Tereshenko.pdf> [Accessed 18 лютого 2023].

Єршова А.

ПЕРЕКЛАД ЯК РІЗНОВИД МІЖМОВНОЇ КОМУНІКАЦІЇ

В умовах глобалізації міжкультурна, зокрема міжмовна, комунікація вкрай важлива для розвитку бізнесу, освіти, культури тощо. Позиція перекладу в міжмовній комунікації є принциповою, оскільки завдяки перекладу людина долає мовні бар'єри. Дослідженню перекладу як різновиду міжкультурної комунікації приділяється увага багатьох вчених, а саме: методиці навчання перекладацької діяльності [1; 3], методичній техніці перекладу [2; 4] тощо. Метою міжмовної комунікації є досягнення порозуміння через подолання міжкультурних і мовних відмінностей. Я. А. Іваненко зазначає, що «поняття перекладу як міжкультурної комунікації впливає з розуміння мови як компонента культури, як єдиного соціально-культурного утворення» [2, с. 18].

Переклад перебуває в «точці дотику» двох культурних сфер – одна представлена текстом, який підлягає перекладу, друга – мовною системою іншого етносу, засобами якої має бути здійснений переклад. Німецький лінгвіст Отто Каде зробив великий внесок у розвиток лінгвістичної теорії перекладу. Він розглядає переклад як «... найважливіший вид суспільного явища міжмовної комунікації – мовної діяльності людей, яка слугує певним суспільним цілям у певних суспільних умовах» [4]. З позиції О. Каде у двомовній комунікації та у перекладі існує три параметри, що впливають на процес перекладу: мовні системи, об'єктивна дійсність та її відображення, учасники комунікації, що використовують знаки.

Метою перекладу є висловлювання правильно і повно засобами однієї мови те, що вже виражено раніше засобами іншої мови, тобто це передача ідей і подій через час і простір, щоб щось зрозуміти, виконати, довести. Цей процес неминуче призводить до зміни тексту оригінала. Ступінь такої зміни залежить від професійної компетенції перекладача, який працює в точці дотику двох різних культур, а отже, неоднакового світосприйняття, що знаходить своє відображення в різних мовних системах.

Наприклад, слово 'окуляри'. В українській мові це слово походить від слова *очі*. В основу англійського слова *glasses* покладено матеріал, з якого вони зроблені: скло. А французьке слово *lunettes* походить від слова *місяць*, в його основу покладено ознаку круглого місяця. Слово 'веселка' в українській мові – різнобарвна дуга, в англійській – *rainbow* – дощова дуга, а у французькій – *arc-en-ciel* – дуга в небі. У всіх трьох мовах присутня єдина ознака – *дуга*.

Таким чином, переклад є важливим компонентом процесу міжкультурної комунікації і надає можливості формувати та збагачувати власну культуру шляхом ознайомлення, усвідомлення та запозичення через осмислення набутків іншого народу. При комунікативному підході до перекладу, тобто в рамках міжмовної комунікації, переклад розглядається як процес і результат перекладу

Бібліографічні посилання

1. Змійова, І.В. (авт.-укл.). (2021). *Перекладацький практикум з англійської мови: економічний переклад*. Харків: Вид-во НУА, 32 с.
2. Іваненко, Я.А. (2014). *Функціональна специфіка доперекладацького аналізу тексту сучасних німецькомовних новел*. Канд. філол. наук : 10.02.16. Київ.
3. Рябуха, Т. В., Зіненко, Н. В., Гостіщева, Н. О. (2017). Формування аудитивної компетенції майбутніх перекладачів під час навчання усного послідовного перекладу. *Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького*. 2(19), с. 137–144.
4. *Трифазна модель перекладу* О. Каде. [online]. Available at: <http://um.co.ua/7/7-5/7-50716.html> [Accessed 20 січня 2022].

Задорожна Г.

ВІДТВОРЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ДІЛОВОЇ КОМУНІКАЦІЇ В КОНТЕКСТІ МІЖМОВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ

Проблема комунікації як способу міжмовної взаємодії досліджується достатньо інтенсивно на базі різних аспектів сучасного дискурсу. В умовах трансформацій мікро та макроколективи використовують для формування системного комунікативного простору різні засоби, серед яких актуальною остається функціонально-комунікативна структура вибачення [2; 4].

Вибачення є сигналом усвідомлення порушення через якусь несприятливу подію загальноприйнятих норм ввічливої поведінки та бажання відновити баланс у комунікації між партнерами. Внаслідок ситуативного контексту використовується певна модель вибачення, яка включає двох учасників, один з яких (адресант) усвідомлює, що своїми діями (вербальними чи невербальними) завдає шкоди другій особі, визнає себе винним і ініціює акт вибачення з метою того, щоб зняти з нього провину [2]. Метою дослідження є визначення комунікативних та перекладацьких особливостей листів-вибачень, які складають корпус специфічної ділової документації [3].

Листи-вибачення розділяються на види в залежності від причин їхнього написання: вони складаються з приводу невчасної оплати за товар/послугу, запізнення з постачанням замовленої продукції, відмови від замовлення, через кадрові зміни, неетичні рекламні кампанії тощо. Комунікативна схема вибачення складається з варіативних поєднань мовленнєвих дій із прагматикою прохання пробачення, визнання провини, вияву каяття, співпочуття, пояснення причини відхилення від конвенцій [4].

Концептуально-структурний аналіз листів-вибачень вказує на принцип – стандартні фрази вибачення є простими, а опис і пояснення ситуації – складними. Досліджуючи лексико-граматичні та синтаксичні особливості такого листа, ми бачимо чергування простих і складних за структурою речень. Для листів, де формулюється вибачення, характерно використання слів і словосполучень, що підкреслюють занепокоєння платника щодо спізнілої оплати та докладання ним максимальних зусиль, аби зробити все вчасно. Серед таких засобів – граматичні (*do apologize*), так і лексичні (*really, urgently, first thing*).

Перекладацька стратегія листів-вибачень у діловому дискурсі базується на їх комплексному розборі – контент-аналізу та визначенні лексико-стилістичних та синтаксичних особливостей. В результаті аналізу перекладач застосовує перекладацькі засоби та трансформації [1]. Для інтерпретації листів-вибачень українською мовою найбільш поширеним виявився перекладацький прийом – калькування (дослівний переклад). *We apologize for delaying our payment. We really do not want to make our payment late but...* – *Просимо вибачення за затримку нашого платежу. Ми справді не хочемо запізнюватися з оплатою, але...* (калькування).

Отже, ефективність листів-вибачень, мета яких є відновлення довіри та балансу у комунікації між мікро- і макроколективами, визначається наявністю в них відповідної структури, варіативністю синтаксичних та лексико-граматичних засобів, а їх відтворення українською мовою в контексті міжмовної комунікації є реалізація певної стратегії, де в результаті комплексного аналізу тексту перекладач, як

посередник у взаємодії різних культур, обирає відповідні прийоми, серед яких активно використовується калькування.

Бібліографічні посилання

1. Карабан, В. І. (2001). *Переклад англійської наукової і технічної літератури*. Вінниця: Нова Книга, 302 с.
2. Савченко, Т. В. (1999). *Проблеми міжкультурної взаємодії в діловому спілкуванні*. Канд. філол. наук : 09.00.13. Київ.
3. *Five Apology Letter Samples*. [online]. Available at: <https://englet.com/apology/> [Accessed 25 Febr. 2023].
4. Kenneth, B. (2018). *Business Email Basics* [online]. Available at: https://esl.about.com/od/businessenglishwriting/a/bizdocs_3.htm [Accessed 25 Febr. 2023].

Золотопуп К.

МІЖКУЛЬТУРНА КОМУНІКАЦІЯ В ЦИФРОВУ ЕПОХУ ДЛЯ МІКРО- ТА МАКРОКОЛЕКТИВІВ

Сучасний світ не стоїть на місці, а постійно розвивається. По-троху настає тотальна глобалізація, в умовах якої світ вступає в нову реальність, яка вимагає жити за принципами глобального он-лайну, тобто розвиватися в унісон з іншими державами. Наслідками глобалізаційних процесів стали міжнародний поділ праці, а також зближення та взаємопроникнення різних культур [3, с. 115]. Отже, міжкультурна комунікація – процес спілкування людей, які належать до різних національних лінгвокультурних спільнот, розмовляють різними мовами, мають різну комунікативну компетенцію [1, с. 205].

Також глобалізація дає можливість для кожного подорожувати по всіх куточках планети, вивчати іноземні мови, навчатися за кордоном. Крім того, останні події у світі змушують людей постійно мігрувати [2, с. 25]. Часто інша культура та інший менталітет для нас незрозумілі, вони важко сприймаються і ще тяжче засвоюються. Ось чому саме міжкультурна комунікація є настільки важливою частиною для життя і побуту.

Найважливішими умовами повноцінного міжкультурного спілкування є знання і розуміння особливостей своєї національної культури, а також повага до культурних цінностей інших народів, з представниками яких ми взаємодіємо.

Якщо брати до уваги широкий сенс, то існує дуже багато культур, таких як східна культура, афро-американська культура, європейська культура, які об'єднуються у макрокультуру. В той же час кожна людина входить до складу певної суспільної групи, що характеризується своїми культурними особливостями. Структурно – це мікрокультури, які входять до складу макрокультури.

Якщо ж брати до уваги трохи вузький сенс, то за макрокультуру можна вважати студентство певного закладу освіти наприклад ПВНЗ ХГУ НУА, а за мікрокультуру – студентів кожної окремої групи.

На рівні широкого сенсу, в умовах тотальної глобалізації, на перший план виходять мови міжнародного спілкування, які допомагають полегшити процес комунікації між вихідцем із Європи та вихідцем із Канади. На даний момент такою мовою є англійська, яку вивчають майже у кожній країні світу. Це мова науки, кіно, ЗМІ.

На рівні трохи вузького сенсу – в умовах воєнного стану, спілкування всередині макрокультури, тобто студентів всього ХГУ НУА відбувається однією мовою за допомогою різних гаджетів та пристроїв онлайн. Комунікація на рівні мікрокультури відбувається за тим же принципом, єдина різниця полягає у тому, що в індивідів маленького, відокремленого суспільства є більше спільних тем для розмов та інтересів. Це значно полегшує взаємодію людей всередині колективу.

Отже, формування міжкультурної комунікації є серйозним завданням, що викликане глобальними світовими процесами. В цифрову епоху дуже важливо спрямовати себе на глибше цілісне вивчення культури носіїв мови, їх спосіб життя, національного характеру та менталітету [3, с. 117].

Бібліографічні посилання

1. Бацевич, Ф. С. (ред.). (2007). *Словник термінів міжкультурної комунікації*. Київ: Довіра, 205 с.
2. Войтик, Н. В. (2008). *Мовленнєва комунікація*. Полтава, 78 с.

3. Приходько, Н. Г. (2016). Формування міжкультурної комунікації в процесі опанування іноземною мовою. *Стратегії міжкультурної комунікації в мовній освіті сучасного ВНЗ*. Київ: КНЕУ, с. 115–117.

Кудря А.

ТРУДНОЩІ В МІЖМОВНІЙ КОМУНІКАЦІЇ СТУДЕНТІВ, ОБУМОВЛЕНІ МІЖКУЛЬТУРНОЮ АДАПТАЦІЄЮ НА РІВНІ СТУДЕНТСЬКИХ МІКРОКОЛЕКТИВІВ

У зв'язку зі зростанням популярності міжнародних економічних і культурних обмінів, кількість студентів, які подорожують до різних країн для участі в обмінах, суттєво зросла. Більш того з урахуванням розвитку процесів глобалізації, процес інтернаціоналізації освіти є загальною вимогою до університетів.

Поряд з отриманням освітнього досвіду, вдосконаленням іноземної мови, можливістю подорожувати, іноземні студенти також стикаються з міжкультурною адаптацією. Для іноземних студентів проблема адаптації не тільки ускладнює успішність навчання, але й негативно позначається на їхньому ментальному стані.

Для вирішення проблем, пов'язаних з труднощами іноземних студентів університети можуть запроваджувати деякі зустрічні кроки, які в основному включають активну участь у міжособистісному спілкуванні, поглиблене розуміння нової культури та посилення культурної ідентичності.

Насамперед важливо розрізнити труднощі – ті, що мають безпосередній вплив на виконання основних завдань, таких як навчання або задоволення базових потреб, і такі проблеми, які пов'язані з неосновними видами діяльності, але, з усім тим, можуть сприяти виникненню стресу студентів. По-друге, необхідно розрізнити проблеми, викликані насамперед мовними труднощами, і ті, для яких мовні труднощі не є основним фактором, а ймовірніше за все пов'язані з культурними відмінностями.

На основі аналізу труднощів актуальним є обговорення причин виникнення проблем, знаходження джерел підтримки які можуть бути найбільш ефективними для вирішення цих проблем та покращення доступу до цих можливостей підтримки. Більшість педагогічних працівників погодяться з тим, що саме навчальні заклади несуть відповідальність за створення освітнього середовища яке заохочує позитивний досвід навчання для всіх студентів. Звичайно, ефективна комунікація між студентами неможлива без глибокого розуміння мови і володіння нею. Одними з основних переваг гарного спеціаліста з комунікації є те, що ця навичка є надзвичайно портативною, тобто її можна легко переміщувати поміж різними галузями знань і вмінь. Незалежно наскільки технологічно розвиненим стане наше суспільство, нам все одно будуть потрібні люди, чий мовні навички дозволять їм слугувати сполучною ланкою між програмістами та відділом продажів, або створювати зрозумілий, доступний та доречний контент, або працювати у сфері зв'язків з громадськістю.

Саме тому, одним із пріоритетних напрямків сучасної освіти є виховання особистості, здатної пізнавати і творити культуру через діалогічне спілкування, створення середовища що вимагає від усіх учасників педагогічного процесу високого рівня комунікативної культури, комунікативної компетентності, розвинених комунікативних умінь і навичок [1].

Бібліографічні посилання

1. Галицька, М. М. (2014). Міжкультурна комунікація та її значення для професійної діяльності майбутніх фахівців. *Освітологічний дискурс*, 2 (6), с. 23"30.

Малов М.

МІЖМОВНА КОМУНІКАЦІЯ У СУЧАСНОМУ СВІТІ: ОСОБЛИВОСТІ ТА ТЕНДЕНЦІЇ

Саме поняття міжмовної комунікації набуло найбільшого значення саме наприкінці ХХ та у перші десятиріччя ХХІ сторіччя. Це обумовлено процесами глобалізації та поглибленням міжнародної співпраці на індивідуальному рівні та на рівні компаній і корпорацій.

Розвиток технологій, який ми спостерігаємо і сьогодні також зумовлює необхідність розуміти та співіснувати з людьми різних культур, соціальних установок. Наприклад, поняття міжнародної компанії можна змістити від класичного розуміння міжнародності, тобто, коли компанія має представництва у різних країнах, до мікромеджменту компанії – всі звикли до того, що в одній команді можуть

працювати люди зі США, Індії, України. Саме задля складеної та ефективної роботи компанії необхідна ефективна комунікація між людьми різних культур, установок та поглядів. Першим кроком до ефективності – є міжмовна комунікація.

Міжмовна комунікація – це засіб спілкування людей різних націй і народів. Це поняття є синонімом «міжкультурної комунікації», адже мова – це частина культури, укладу життя, побуту і традицій.

Комунікація є процесом обміну повідомленнями, що постійно відбувається відтворенням смислів, так як вони не збігаються у людей, які говорять на одній і тій же мові, що виростили в одній і тій же культурі [2].

Щоб міжмовна комунікація відбулася люди мають володіти хоча б однією спільною мовою. Саме здатність людей спілкуватися однією мовою і формує міжмовну комунікацію. Зараз англійська – це базовий міжнародний інструмент міжмовної комунікації та чим далі поглиблюються процеси міжнародної співпраці, тим більше виникає необхідність опановувати інші мови.

Важливість та розвиток міжмовної комунікації обумовлена тим, що вона неопосередковано впливає на розвиток світового господарства в сучасних умовах. Такий висновок можна зробити із даних дослідження аналітичного центру McKinsey, яке доводить, що мультикультурні команди в бізнесі пропонують більш креативні та ефективні рішення, а зв'язок між культурною різноманітністю команди та фінансовою прибутковістю проектів посилюється. За даними McKinsey, компанії з мультикультурними командами показують на 36% кращі фінансові результати, ніж організації, де переважають монокультурні команди. Завдяки інноваційності бізнес-рішень організації, які управляються культурно-різноманітними групами, є на 19% потенційно більш прибутковими [1].

Однак, для досягнення позитивних результатів важливо, щоб члени команди розуміли культурні й комунікаційні особливості одне одного. Працівники компаній із різних країн по-різному тлумачать форми та нюанси спілкування в команді, а це може негативно вплинути на його результати.

До питання міжмовної комунікації можна підійти через призму компанії, що простіше, бо легше відстежити процеси, бар'єри формування комунікації, і в результаті можна легко перенести сформовану модель на країни або будь-які інші макро-суб'єкти.

Бібліографічні посилання

1. Hunt, V. et al. (2018). *Delivering through diversity report* [online] p. 21–26. Available at: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/delivering-through-diversity#/> [Accessed 11 листопада 2022].

2. Ma, L. (2003). *Is There an Essential Difference between Intercultural and Intracultural Communication?* [online]. Available at: <https://immi.se/oldwebsite/nr6/lin.htm> [Accessed 11 листопада 2022].

Мовчан О.

МІЖМОВНА КОМУНІКАЦІЯ МІКРОКОЛЕКТИВІВ ПІДПРИЄМЦІВ ЯК ЗАСІБ ДИСТАНЦІЙНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ЗІ СВІТОВОЮ СПІЛЬНОТОЮ ПІДПРИЄМЦІВ

В умовах війни для українського бізнес-простору все актуальнішою стає дистанційна робота підприємств та організацій. Міжмовна комунікація в рамках міжнародної співпраці відкриває багато можливостей для підприємців щодо функціонування та розвитку бізнесу в такий складний період, незалежно від сфери діяльності компаній. Завдяки володінню іноземними мовами мікроколективи підприємців є частиною макроколективу – світової спільноти підприємців та власників бізнес структур. Тому метою дослідження є виявити актуальні можливості для створення, функціонування та розвитку бізнесу, здобуття бізнес-освіти підприємців, налагодження дії онлайн сервісів, які пропонує світова спільнота.

Автором дослідження розглянуті та відібрані онлайн-ресурси, які надають інформацію щодо розвитку та підтриманню бізнесу; дозволяють підприємцям функціонувати, як мікроколективи; завдяки знанням іноземної мови дають можливість спілкуватись та обмінюватися досвідом із мікроколективами підприємців з інших країн; надають інформацію щодо міжнародних онлайн- виставок та подій для підприємців; надають інформацію щодо експортного напрямку діяльності; освітлюють міжнародні навчальні вебінари; детально розглядають можливості та умови відкриття бізнесу в інших країнах.

Фаворитом дослідження на даний момент є сайт Європейської мережі підприємств (EEN), до якої входять представники 70 країн світу [1]. Мережа налічує понад 600 бізнес-асоціацій, близько 20 000 бізнес-пропозицій та технологічних розробок.

За допомогою EEN українські підприємці мають можливість:

- шукати бізнес-партнерів та покупців своєї продукції;
- розмішувати та відстежувати комерційні пропозиції;
- просувати свої інноваційні технології на ринки ЄС та залучати новітні інноваційні технології із за кордону;

- шукати інвесторів та партнерів у ЄС для створення спільних підприємств.

Друге місце у даному дослідженні займає онлайн портал Дія.Бізнес [2]. Він допомагає підприємцям у створенні, розвитку та масштабуванні бізнесу. Він надає інформацію щодо підтримки підприємців на національному рівні на онлайн-платформі «Центр підтримки підприємств Дія.Бізнес» [3]. У розділі «Європейські програми підтримки» можна знайти інформацію про можливості для підприємців в рамках програм ЄС «Креативна Європа» (2021-2027); «Горизонт Європа» (2021-2027); «Цифрова Європа» (2021-2027). Завдяки цим програмам українські заявники можуть отримувати грантову підтримку у понад 20 різних конкурсах.

Третім ресурсом для міжмовної комунікації підприємців та їх професійного зростання є платформа Biz For Ukraine [5]. Це платформа з пошуку міжнародних проєктів для українських підприємців. Інститут маркетингу (Естонія) у співпраці з ДУ «Офіс з розвитку підприємництва та експорту» запустили проєкт з підтримки бізнесу Biz For Ukraine [5] для українських компаній, які мають можливість дистанційно надавати сервісні послуги для іноземних компаній з метою створення партнерського середовища між українськими та європейськими компаніями для забезпечення робочими проєктами українських спеціалістів.

На підставі проведеного дослідження можна зробити висновок, що міжмовна комунікація підприємців сприяє не тільки підтримці українського бізнесу, а й зміцнює позиції українців у європейському підприємницькому просторі.

Бібліографічні посилання

1. Enterprise Europe Network, (2023). *Enterprise Europe Network* [online]. Available at: <https://een.ec.europa.eu/> [Accessed 16 January 2023].
2. Diia. Business, (2023). *Ми віримо, що розвинений малий та середній бізнес є запорукою стабільності економіки та розвитку країни* [online]. Available at: <https://business.diia.gov.ua/> [Accessed 16 January 2023].
2. Diia. Business. Entrepreneur Support Centers. Available at: <https://business.diia.gov.ua/hubs> [Accessed 17 January 2023].
3. Diia. Business, (2023). *European support programs* [online]. Available at: <https://business.diia.gov.ua/evropejski-programi-pidtrimki> [Accessed 17 January 2023].
4. Biz For Ukraine, (2023). *Ukrainian companies ready to work remotely for you* [online]. Available at: <https://www.bizforukraine.com/> [Accessed 17 January 2023].

Чепалов О.

ЛІНГВО-ПСИХОЛОГІЧНІ БАР'ЄРИ В МІЖМОВНІЙ КОМУНІКАЦІЇ ПРЕДСТАВНИКІВ СТУДЕНТСЬКОЇ НАУКОВОЇ МІКРОКУЛЬТУРИ

Наука – інтернаціональна сфера діяльності, поняття, цілі і методи якої є спільними для представника будь-якої країни. Водночас комунікативна взаємодія між науковцями різних країн є складним багатоплановим процесом з можливістю виникнення труднощів на будь-яких етапах комунікації. Ці труднощі є особливим викликом для молодих науковців, що беруть участь в програмах студентського обміну, оскільки доволі часто їх навички міжмовної комунікації засвоєні поки в недостатній мірі. Таким чином, предметом даного дослідження є психологічні та лінгвістичні бар'єри, що виникають при спілкуванні, а також засоби їх подолання, зокрема, в студентському науковому середовищі.

У сучасній науці лінгвістичні бар'єри найчастіше поділяються на суто лінгвістичні та лінгво-психологічні [2, с. 48]. До суто лінгвістичних відносять, зокрема, фонетичний бар'єр, а також бар'єри розуміння і говоріння. Водночас лінгвістично-психологічні перешкоди, що є найменш дослідженими в науці, включають етнокультурний, семантичний та стилістичний бар'єри.

Етнокультурний бар'єр є найочевиднішим з них та таким, що виникає неминуче, оскільки співрозмовникам доводиться стикатися з поняттями та стереотипами – мовними та культурними, які відсутні у рідній мові [5].

Семантичний бар'єр з'являється внаслідок розбіжностей в системах лінгвістичних значень понять партнерів із комунікації, тобто тоді, коли колеги користуються одними й тими самими словами для позначення різних понять, наприклад під час використання жаргону, сленгу і спеціальної термінології.

Стилістичний бар'єр виникає за невідповідності стилю мовлення комунікатора ситуації спілкування чи стилю мовлення та актуального психологічного стану отримувача повідомлення. Стиль повідомлення, особливо студентів, може бути недоречним, надто важким, не відповідати часу, місцю та цілям спілкування.

Усі перелічені вище комунікативні бар'єри підвищують ризик виникнення нерозуміння між співрозмовниками, через це зростає ймовірність неефективності міжособистісних відносин.

Для зниження ризику непорозуміння, зокрема, необхідно забезпечувати релевантність повідомлення, будувати його із послідовних простих частин [4, с. 100]. Подоланню семантичного бар'єру сприяє розуміння особливостей іншої людини та використання зрозумілої для неї лексики [4, с. 102].

Знання лінгво-психологічних бар'єрів та способів їх подолання дозволяє підвищити ефективність спілкування студентів-науковців та знизити ризики виникнення непорозуміння між співрозмовниками, що є особливо актуальним в умовах глобалізації та діджиталізації суспільства.

Бібліографічні посилання

1. Бистрицький, Є. К. (2020). *Комунікація і культура в глобальному світі*. Київ: Дух і літера, 415 с.
2. Манакін, В. М. (2012). *Мова і міжкультурна комунікація*. Київ: «Академія», 288 с.
3. Семенюк, О. А., Паращук В. Ю. (2010). *Основи теорії мовної комунікації*. Київ: «Академія», 201 с.
4. Яшенкова, О.В. (2010). *Основи теорії мовної комунікації*. Київ: «Академія», 312 с.
5. Tarasova Y.V. (2014). Ethnography of Communication: Some Aspects of Ethno-semantics and Ethno-pragmatics. *European Science Review*, [online] 7/8, pp. 120–123. Available at: <http://dspace.nua.kharkov.ua/jspui/handle/123456789/683> [Accessed 3 March 2023].

СЕКЦІЯ VII

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ВИКЛАДАННЯ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ В УНІВЕРСИТЕТІ МАЙБУТНЬОГО

ДОПОВІДІ

Дмитренко А.

ОСВІТНІЙ ПРОЦЕС В УНІВЕРСИТЕТАХ ВЕЛИКОЇ БРИТАНІЇ

In particular, UK higher education is valued worldwide for its renowned standards and quality. Education system there is a difference between college and university. While in the US, there is no distinction between college and university, in the UK, a college is a further education institution that prepares students to earn a degree. And a university is a licensed higher education institution that awards students with a degree at the end of their studies.

In the UK, a British bachelors degree normally takes three years to complete and most are awarded at honours level. There are different types of degrees, such as Bachelor of Arts, Bachelor of Science, Bachelor of Education and Bachelor of Engineering. If you complete your degree successfully with a grade of at least 50 per cent, you'll be awarded with an 'honours' degree. In Ukraine it takes four years to complete bachelors degree.

Most higher education courses have a 'modular' structure. This means that you can build a personalized course by choosing modules or units of study from different subject areas. You can often decide for yourself how much time you would like to spend on each subject. 'Joint' means the two subjects are studied equally, 'major/minor' means the time spent is usually about 75 per cent to 25 per cent. In Ukraine, subjects are already chosen throughout the semester.

After bachelors you can apply to masters degree. Compared with undergraduate degrees, Masters degrees are usually:

- focused on one particular area of a wider subject, giving students a greater amount of specialist knowledge
- more flexible in terms of modules and study options
- more intense, advanced and faster-paced
- smaller in terms of class size

Taught Masters degrees are similar in style and structure to undergraduate degrees. They consist of lectures, seminars and practical assignments, with work assessed through exams, essays, dissertations and group projects. Students are encouraged to work independently, yet receive close tutor support.

Some common master's degrees include Master of Arts, Master of Science, Master of Engineering, Master of Fine Arts, Master of Laws, Master of Architecture. Master of Philosophy qualification are researched and often designed for students to progress to a PhD.

When it comes to choosing university in the UK, students rely on their personal preference. It includes location, reputation and ranking of the university, preferable location and career prospects.

Because the UK is considered is one of the best countries to get education, they have a lot of international students. Because of that, student life is always full of trips around the country during the week-ends. Museums, restaurants and landmarks. Students have many housing options. They can stay in campus or rent an apartment that they can share with roommates or live by themselves.

The main difference between British and Ukrainian student, that lives on their own, is living cost. In the UK an average spending can be 800 pounds a month, while in Ukraine it can be from 150 to 300 pounds.

Фоміна О.

АНГЛІЙСЬКА МОВА ЯК ДЖЕРЕЛО ДОДАТКОВОЇ МОТИВАЦІЇ У ВИВЧЕННІ ФРАНЦУЗЬКОЇ МОВИ

Англійська і французька мови, попри тісні контакти впродовж віків, належать до різних мовних сімей. Англійська мова входить до германських мов, тоді як французька мова є однією з романських

мов. Якщо зробити невеликий історичний екскурс і згадати період Норманського завоювання в 1066 році [1, с. 25], то дізнаємося, що французька мова відіграла свого часу значну роль у становленні англійської мови. Вагомий пласт лексики англійського словника складають запозичення з французької мови.

Наразі англійська мова посідає позиції лідера у світовому масштабі і виступає мовою-донором для численних запозичень у багатьох мовах, зокрема й у французькій мові. Французька мова стала мовою-реципієнтом. З мови-джерела вона перетворилася на мову, що приймає запозичення з англійської мови включно з американізмами. Показово, що певний прошарок слів з англійської мови є давніми французькими запозиченнями в англійській мові, які розширили або змінили значення, зазнали морфологічних і структурних трансформацій. У цьому випадку має місце повторне запозичення (франц. *emprunt aller-retour*) [2, с. 17]. Йдеться про старофранцузькі лексеми, які з англійської запозичаються сучасною французькою мовою, як наприклад ці спортивні терміни: *sport* від франц. *desport* у значенні «гра, забава»; *tennis* від франц. *tenez* (термін у грі); *record* від франц. *record* у значенні «згадка, спогад», *challenge* від франц. *challenge* у значенні «виклик» [3].

Англійська мова має настільки великий вплив на сучасну французьку мову, що окремі лінгвісти б'ють на сполох і говорять про засилля англіцизмів у французькій мові, про засмічення французької мови англійськими варваризмами, навіть про появу такого суржика як «*franglais*» (термін Р. Етьємбля). Незважаючи на «пуристичні» тенденції боротьби за «чистоту» французької мови, які беруть початок ще з XVI століття, англійська і французька мови контактують, взаємозбагачуються, приймають запозичення, оскільки вони є джерелом збагачення словника будь-якої мови вкупі з питомими неолексемами.

Нами спостережено, що в перекладацькій практиці, у ході опрацювання навчальних текстів французькою й англійською мовами, виокремлюються слова-відповідники, схожі за морфемною будовою, але які різняться вимовою, іноді мають різну орфографію, й що особливо важливо, вони мають розбіжності у значенневих відтінках. Має місце міжмовна інтерференція, яка може бути причиною неадекватного перекладу лексеми в тій чи іншій мові. Тому робота зі словником, у пошуку дефініції, має бути в пріоритеті в учінні іноземних мов, які вивчаються одночасно. В цьому виявляються тонкощі перекладу і фаховість майбутнього перекладача. Водночас опанування цими двома неспорідненими мовами шляхом виявлення схожості і відмінності, дає додатковий імпульс для учіння.

У французькій мові англіцизми проходять період адаптації і асиміляції, й у ряді випадків сприяють появі «хибних англіцизмів», тобто слів, що мають фонетичні й орфографічні ознаки англіцизмів, але мають розбіжності на семантичному рівні щодо своїх прототипів у мові-джерелі. Слово-комполит в англійській мові *goalkeeper* має відповідником у французькій мові *goalkeeper* «франц. *gardien de but* – укр. голкіпер, воротар», тоді як його скорочення шляхом апокопи *goal*, з цим же значенням у французькій мові «франц. *gardien de but* – укр. голкіпер, воротар», має відповідником в англійській мові *goal* «франц. *but* – укр. гол». Утворена лексема-комполит на ґрунті французької мови з двох англійських слів *rugby* і *man* → *rugbyman* у значенні «франц. *joueur de rugby* – укр. гравець в регбі, регбіст» має відповідником в англійській мові іншу лексему *rugby player*. На прикладі цих англійсько-французьких відповідників простежуються як аналогії, так і розбіжності, які необхідно брати до уваги, опрацьовуючи двомовні тексти.

Вплив англійської мови як першої іноземної мови позначається на типології помилок, до яких удаються студенти, що вивчають французьку мову як другу іноземну мову. Неусвідомлене перенесення елементів однієї іноземної мови в мовлення іншої може мати як позитивний, так і негативний ефект. Якщо дві мовні системи виявляють схожість, наприклад це стосується порядку слів, вимови, лексичного складу тощо, то й відхилення від норм іншої іноземної мови будуть мінімальні. В протилежному випадку ми стикаємося з грубими помилками, які суттєво порушують зміст висловлення.

Отже, занурення в мовне середовище дає можливість глибше розуміти схожість і відмінність між двома неспорідненими мовами. Знання однієї мови є опертям в опануванні іншої мови. Перша іноземна мова стає джерелом додаткової мотивації в освоєнні другої іноземної мови, особливо якщо ці мови мають багату історію тривалих міжмовних контактів.

Бібліографічні посилання

1. Ботвина, Н. В. (2000). *Міжнародні культурні традиції: мова та етика ділового спілкування*. Київ : АртЕк, 192 с.
2. Leroy, L. (1956). *L'emprunt linguistique* [online]. Liège: Presses universitaires de Liège, pp.17–22. Available at: <https://books.openedition.org/pulg/674> [Accessed 10 лютого 2023].

НАУКОВІ ПОВІДОМЛЕННЯ, УЧАСТЬ У ДИСКУСІЇ

Ачкасова К.

ФРАНЦУЗЬКО-АНГЛІЙСЬКО-УКРАЇНСЬКІ ЛЕКСИЧНІ ПАРАЛЕЛІ З КОМПОНЕНТОМ -ING/-ІНГ/-ІНГ

Упродовж тривалого часу французька й англійська мови утримували лідируючі позиції у поповненні словників мов світу, саме тому у багатьох мовах, в українській зокрема, можна натрапити на англіцизми й галліцизми. У сфері спортивної термінології домінують англіцизми. Окремі з них утворюють лексичні багатомовні паралелі: англ. *bodybuilding* – франц. *bodybuilding* – укр. *бодібілдинг*; англ. *jogging* – франц. *jogging* – укр. *джогінг*; англ. *camping ground* – франц. *camping* – укр. *кемпінг* тощо [1–3]. Це лінгвістичне явище має назву *мовної симетрії*, коли ми знаходимо елементи схожості в різних мовних системах, зокрема й на лексичному рівні. Йдеться про так звані *міжмовні омоніми* та *міжмовні пароніми* (частково співпадають у звучанні або написанні). Для пор. англ. *a sports marketing* [ˈmɑːkɪtɪŋ], франц. *le marketing* [maʁkɛˈtɪŋ] sportif – укр. спортивний *маркетинг*. Утім, у міжмовному лексичному середовищі тотожних омонімічних лексичних відповідників трапляється небагато, що цілком закономірно, оскільки: 1) багатозначна в мові-джерелі запозичена лексема запозичається в певному контексті і в одному із своїх значень, 2) в мові-реципієнті вона може отримувати інше значення, підлягати фонетико-орфографічній і морфологічній асиміляції, наприклад, змінювати частинимовну належність з огляду на норми мови, що приймає нову лексему.

Англійська мова посідає наразі панівну позицію й виступає мовою-джерелом для численних запозичень в спортивній галузі. В українській і французькій мовах таких слів нараховується чимало. Серед усього загалу англіцизмів виокремлюються лексеми, які розпізнаються як іншомовні, частково асимільовані, оскільки мають особливі фонетичні, орфографічні або структурні відмінності на тлі питомої лексики. Такими запозиченими словами є англіцизми з формантом -ing (франц. -ing, укр. -інг/инг), що позначають різні види спорту та оздоровчої фізичної діяльності.

У фокусі нашої уваги перебувають одноструктурні англіцизми з цим формантом, які належать до спортивної термінології і мають прототипи в англійській мові. Низка відповідників виявляють схожість в орфографічній транслітерації й максимально наближаються до вимови мови-джерела. Інші мають суттєві розбіжності, однак за аналогією зберігають структурний формант -ing, -інг/инг. В українській мові спостерігається варіативність у передачі цього словотвірного англомовного форманта: *віндсерфінг*, *дайвінг*; *векбордінг*, *пауерліфтінг*. Якщо порівнювати відповідники в англійській та французькій мові, спостерігаються певні відмінності у вимові й написанні, тобто вони підлягають правилам фонетико-орфографічної адаптації за правилами французької мови як мови-реципієнта.

На тлі цього лексичного прошарку виокремлюються двомовні відповідники, які не мають еквівалентів з формантом -ing у французькій мові, або в українській мові відповідників на -інг/инг: англ. *arm-wrestling* укр. *армрестлінг*, франц. *bras de fer*; англ. *aquabiking* «поєднання водної аеробіки та спінінгу в приміщенні», франц. *aquabiking*. В українській мові є запозичення *аквабайк*, що означає «спортивна та водна дисципліна, яка практикується на водному велосипеді». Походження лексеми *aquabiking* залишається нез'ясованим, воно у французькій мові переформується з лексемами *aquaspinning*, *aquacycling*, *aquavélo* та *aquabike*. Окрім того, цей вид водної фітнес-терапії був розроблений у 1990 році італійськими кінезітерапевтами, популяризований у Франції. Зазначимо, що у французькій мові утворюються лексеми на основі англомовних основ і форманта -ing, які доцільно відносити до «хибних англіцизмів».

Отже, французько-англійсько-українські паралелі є лексичним прошарком, який краще запам'ятовується студентами, що володіють рідною мовою і вивчають дві іноземні мови. Втім опанування цих лексичних трьохмовних відповідників містить «мовні пастки», які потрібно вміти інтерпретувати, опираючись на словарні дефініції та додаткові мовознавчі студії.

Бібліографічні посилання

1. Мариненко, І. (2017). Англомовні запозичення з формантом -інг/-инг у сучасній українській мові: тематичне багатство та проблеми засвоєння. *Стиль і текст*, вип. 1(17), с. 43–57.

2. Кочан, І. (2010) Запозичена лексика в сучасних терміносистемах. *Лінгвістичні студії*, вип. 20, с. 158–161.

3. Moudrochova, R. (2017). A propos des mots en –ing d’origine anglaise issus du dictionnaire Le Petit Robert *Linguistica Pragensia*, vol. 27(1), pp. 7–19. Available at: http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.desklight-5afc91c-9c80-4afb-8277-edfdc8ec431e/c/Radka_Mudrochova_7-19.pdf [Accessed 10 Febr. 2023].

4. Dictionnaire de français Larousse [online]. Available at: <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/> [Accessed 15 Febr. 2023].

Данюк А.

ОСОБЛИВОСТІ ВИВЧЕННЯ ФРАНЦУЗЬКОЇ МОВИ (FLE) В ІНТЕРНАЦІОНАЛЬНІЙ ГРУПІ УНІВЕРСИТЕТУ ПАНТЕОН-СОРБОННА (ПАРИЖ)

У сучасних програмах вивчення іноземної мови студентами з різних культурних середовищ в мікрогрупах в закордонних закладах вищої освіти використовується комплексний підхід. Перед тим як почати навчання студенти проходять тест задля розподілу по групах за їх рівнем. Процес навчання передбачає розвиток належних знань в різних аспектах мови і включає в себе такі компоненти: читання та письмова діяльність, говоріння і аудіювання, структура мови, культурна комунікація, класи за вибором та семінари.

Читання та письмова діяльність формують навички обробки інформації та виразу своєї думки в письмовому вигляді. Говоріння та аудіювання розвивають в студента вміння висловити думку в усному форматі і розуміти співрозмовника. Вивчення граматичної структури сприяє правильному висловлюванню думок студента як в усному, так і в письмовому вигляді. Уроки культурної комунікації проходять з метою формування культурологічних засад для перебування студента за кордоном. Класи вибору передбачають спеціалізацію за предметом подальшого вивчення. Семінари загалом являють собою практичні заняття з вимови та підготовки до мовних іспитів.

На прикладі програми навчальної підготовчої програми з французької мови для студентів-біженців університету Пантеон-Сорбонна в Парижі можна розглянути, як представлені усі з перелічених компонентів на практиці. Програма розрахована на рік з вивченням мови з рівня просунутого A1 до B1, після цієї програми студенти отримують диплом університету і сертифікат іспиту, визнаним на державному рівні.

Навчання проходить виключно французькою мовою на базі підручників з паралельним розвитком навичок письма, читання, говоріння, аудіювання та вивчення структур мови. Під час уроків проходять дискусії про культурні особливості Франції, що значно полегшує процес інтеграції в французьке суспільство. До того ж вивчаються базові географічні факти про Францію, інколи проводяться екскурсії з метою ознайомлення з культурним життя міста чи країни. Класи за вибором не передбаченні програмою, всі класи мають загальний характер. Семінари проводяться в кінці навчального процесу з метою підготовки студентів до екзаменів. В кінці програми викладачі разом з кожним окремим студентом визначають який рівень вони мають і в залежності від цього студенти можуть вибрати тип іспиту і рівень на який вони будуть здавати. При досягненні належного рівня, студенти можуть подавати заявки на навчальні програми університету, якщо ні, то можуть подавати на програму вивчення мови вищого рівню.

Землянська В.

ОСОБЛИВОСТІ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ В УНІВЕРСИТЕТАХ СІНГАПУРУ

Відповідно до рейтингу вищів усього світу «QS Ranking» станом на 2022 рік Національний університет Сингапуру та Наньянський технологічний університет займають 11 та 13 місця, чим випереджають деякі настарші та найвідоміші заклади світу, як Йель, наприклад. Британська компанія Quacquarelli Symonds, що складає цей рейтинг, спирається на такі показники, як репутація закладу в академічному середовищі, репутація серед роботодавців, співвідношення студентів та викладачів, індекс цитування наукових публікацій та кількість міжнародних студентів та професорів. Така тенденція спостерігається вже декілька останніх років, коли маленька країна за своїми освітніми показниками обходить інші, більш «досвідчені» держави, а студенти з усієї планети мріють вступити саме до Сингапуру.

Перевагами вищів Сингапуру можна вважати:

- Акредитація дипломів по всьому світу;
- Комфортне мовне середовище: навчання проходить 4 мовами, однією з яких є англійська;
- Державна політика, завдяки якій у країні низкий рівень злочинності та доступна вартість для проживання та навчання;
- Націленість на досягненні принципу меритократії в усіх галузях держави;
- Використання новітніх технологій та методів навчання, регулярне створення спеціальних програм в освітньому секторі, як «Особистісна та громадянська освіта», виконання яких є пріоритетом держави.

Глобалізація світу підштовхнула Сингапур до змін у політиці, зокрема у галузі освіти, особливо вищої. Досягнення в економічній, технологічній, медичній та інших сферах потребує підготовку досвідчених кадрів, що неможливо без створення гідних закладів освіти з інноваційними підходами до навчання. Тобто керівництвом держави було обрано шлях розвитку не тільки зовнішньої політики, а й внутрішньої, яка полягає у формуванні людського капіталу шляхом підготовки висококваліфікованої робочої сили.

Також, феноменом освітнього процесу Сингапуру варто визначити інтернаціоналізацію, яка полягає у білінгвізмі навчання. Новаційним кроком стало викладання різними мовами, зокрема англійською. Така політика зробила студентів-громадян Сингапуру більш підготовленими до роботи та життя по всьому світу, а також зробила освіту у своїй державі затребованою для іноземців.

Якщо порівнювати найкращі вищі Сингапуру та України, можна помітити багато відмінностей, як підходи та методи до навчання, систему працевлаштування студентів, використання новітніх технологій, співпраця з іншими державами тощо. Така «прірва» обумовлена багатьма причинами: від застарілих пережитків радянської системи освіти до різниці у фінансуванні закладів навчання й недосконалою політикою в освітній галузі від найвищих органів влади до безпосередньо керівництв університетів та інститутів.

Україна наразі на шляху європейської інтеграції, однак, як ми бачимо, досвід країн Сходу також є вартим до уваги та імплементації до політики нашої держави, особливо у галузі освіти.

Бібліографічні посилання

1. Curriculum Planning & Development Division. English Language syllabus: Primary & secondary. Singapore: Ministry of Education, 2010.
2. Kuo Eddie C.Y. Language Policy and Nation-Building in a Multi-Ethnic Society: the Case Singapore Model. Institute for Japanese Culture and Classics, Kokugakuin University, 1999.
3. Махбубани К. Почему Сингапур стал самым успешным в мире обществом. 2015.
4. Федоренко В. Г., Грищенко І. М., Вітковський О. С. Фактор вищої освіти в інноваційній економіці Сингапуру // Економіка та держава. 2009. № 6.
5. Янкович О. І. Розвиток професійної майстерності вчителів у Сингапурі. Тернопіль. 2019.
6. <https://www.nus.edu.sg/gro/about-us/overview> (дата зверення: 01.03.2023).

Левіна П.

ВИКЛАДАННЯ ІНОЗЕМНИХ МОВ В УНІВЕРСИТЕТІ МАЙБУТНЬОГО: ПОГЛЯД СТУДЕНТА

A different language is a different vision of life

Federico Fellini

Інша мова – це інше бачення життя

Федеріко Фелліні

Іноземна мова сьогодні є не просто частиною культури певної нації, але це і запорука успіху, майбутньої вдалої кар'єри студентів. Нові освітні тенденції мають втілюватися під керівництвом компетентного викладача, який здатний поєднувати викладання мови, застосовуючи нові методи та форми навчання. Іноземна мова виступає як засіб комунікації, спілкування з представниками інших націй. Головна мета навчання іноземної мови – оволодіння комунікативними компетенціями.

Педагогіка – це наука і мистецтво одночасно. Підхід до вибору методів навчання має ґрунтуватися на творчості педагога. Викладачеві важливо знати і розуміти студентство, щоб ефективно його навчати. Тож, які фактори мають бути враховані, щоб навчання було результативним? Щоб створити якнайточніший «навчальний портрет» студента, викладач має визначитися з рівнем його/її мотивації та психологічної зрілості, індивідуальним навчальним стилем, стратегією навчання та попереднім досвідом

вивчення мови [2]. Це ті фактори, які безпосередньо впливають на ставлення студентства до вивчення мови, на те, як вони її вчать, як реагують на різні стилі та методи навчання, на їхню успішність у вивченні мови.

Потреба в навчанні мовам виникла надзвичайно давно – ще у Стародавніх Греції, Римі та Єгипті. Дуже тривалий час основним методом був так званий «натуральний» – в його основі звуконаслідування, імітація. Згодом (18-19 століття) розвинувся добре відомий радянським викладачам граматико-перекладний метод – в основі навчання був переклад текстів та вивчення граматичних структур. Надалі розвинулися прямі, усні, аудіо-лінгвальні та аудіо-візуальні методи. В основі більшості цих методів лежало заучування лексики, граматики чи синтаксису [1]. Порівняно нещодавно з'явився комунікативний метод, де головним є моделювання реального, життєвого спілкування.

На нашу думку, у сучасному ЗВО не має бути місця для таких процесів, як зазубрювання (rote-learning), бездумне завчання текстів на іноземній мові, що не мають практичної цінності для майбутньої життєдіяльності студентів. Студенти мають бути підготовлені на основі якісного сучасного аутентичного навчального матеріалу до свідомого використання іноземної мови в подальшому житті та роботі. Адже володіння іноземними мовами є зараз і продовжуватиме залишатися надалі однією з провідних вимог роботодавців. Для викладача сьогодні важливо постійно вдосконалювати власні знання про методи навчання іноземних мов, впроваджувати у власну викладацьку практику новітні освітні концепції [1]. І що найважливіше – для цього є безліч ресурсів, видавництв і організацій, що надають педагогам-практикам методичну допомогу.

Тому вважаємо перспективними подальші дослідження в цьому напрямку, особливо спираючись на теперішню складну ситуацію в Україні, коли більшість українців опинилась за кордоном, і зрозуміли, що знання іноземних мов є надважливим навіть для елементарного виживання та спілкування в інших країнах. Іноземна мова зараз – це не просто професія, а додаткова опція до знань у будь-якій сфері.

Бібліографічні посилання

1. Скуратівська, М. (2015). Сучасні методи та технології викладання іноземних мов у вищій школі України. *Науковий огляд*, (4), с. 15–17.
2. Ніколаєва, С.Ю. (2014) *Методика навчання іноземних мов у вищих навчальних закладах*. Київ: Ленвіт, 320 с.

Леженіна В.

ВИЩА ОСВІТА В АМЕРИКАНСЬКИХ УНІВЕРСИТЕТАХ: ОСОБЛИВОСТІ ВИБОРУ

The US higher education system is considered one of the best in the world, and offers flexible study opportunities at over 4,000 colleges and universities. US degrees are recognized worldwide for their academic excellence and enhanced learning experiences. The higher education system, regardless of whether it is a college or university, is a 4-year program. Applicants do not take the university entrance exam, they are accepted on the basis of SAT results, a motivation letter in which prospective students state their main reasons for entering the university of their choice and recommendations from secondary school teachers, but there are a number of universities (depending on the state) that have entrance tests.

After admission, the student is given a list of subjects which must be completed in order to obtain a qualification. This list includes both compulsory and optional subjects. The choice is limited to a given subject area, and it is up to the student to decide what he or she is more interested in. Each subject includes several levels of difficulty – this is the first digit in the subject designation. For example, Computer Science, CS110 and CS 213.110 is an introductory course (usually for those who have not decided what they want to become) and CS213 is more difficult, for those who have already chosen this specialty as a profession.

Bachelor's degrees in the USA typically take 4 years to complete. The first 2 years include common required courses, such as math, history, literature, and communications. The program of study provides for the acquisition of knowledge in 30 subjects. This develops a broad-based knowledge across many subject areas – an advantage for competing in the global workplace. The final 2 years focus on the your chosen “major” subject.

US bachelor's degrees are flexibly designed to allow students to change their major after 1 or 2 years. You can also add on a “minor” (a “mini-major”) in a different subject, study more than one major, or get a head start on graduate studies through an accelerated degree program.

After a bachelor's degree, some students choose to continue on to a master's degree (also called a “graduate” degree).

A US master's degree usually takes 2–3 years to complete, but fast-track 1-year programs are available for some degrees. Whereas in Ukraine it takes 1.5 years to obtain a master's degree. Graduate-level education lets you study a subject in greater depth, and can either be academic or more career-focused.

A year of study will cost an average of \$30,000 at public universities in America, and \$40,000 at private universities. Several factors influence how much a graduate degree costs in the USA:

- type of university – public or private;
- the field – MBA, Medicine and Engineering are usually more expensive;
- ranking – the higher the university in the top, the more expensive the programs are;
- format of study – full-time or distance learning.

The educational systems in the USA and Ukraine are very different, as well as the mentality and the nature of education itself, so a Ukrainian student who is going to study in the USA will have a difficult period of adjustment to take into account. However, all the difficulties and efforts will be repaid by a quality education and a prestigious diploma.

Мірошниченко Д.

СУЧАСНИЙ СТАН ІНКЛЮЗИВНОЇ ОСВІТИ: УКРАЇНА, ВЕЛИКА БРИТАНІЯ, ПОЛЬЩА

Інклюзія – це можливість для дітей з особливими потребами навчатися в рівних умовах зі здоровими дітьми.

Проблеми інклюзії в таких країнах як Україна, Польща та Великобританія мають зовсім різний характер.

В Україні 95% дітей з особливими потребами навчаються в спеціалізованих закладах, або взагалі не отримують освіти. Тому пошук підходів до активізації розвитку інклюзивної освіти є важливим державним питанням. Однак попри важливість та актуальність інклюзивної освіти, науковці констатують серйозні прогалини в її науковій розробці та практичній реалізації. Основними проблемами є: недосконалість чинного законодавства щодо дітей з інвалідністю; невідповідність його міжнародним нормам; відсутність закону про спеціальну освіту, в якому б чітко визначалися правові основи інституту інклюзивної освіти та принципи механізму створення економічних умов для реалізації інклюзивних підходів до освіти осіб з ООП.

На відміну від України, сусідня Польща почала впроваджувати інклюзивну освіту ще на початку 90-х років, переймаючи досвід Німеччини, яка впроваджувала інклюзію ще в 70-х роках. У Польщі навчальні заклади ділять на три типи: загальноосвітні, інтеграційні та спеціалізовані. Якщо батьки вирішили віддати дитину з інвалідністю до загальноосвітньої школи, їм не можуть відмовити й натомість мають створити комфортні умови для навчання. В інтеграційних школах можуть навчатися 5 учнів з особливими потребами, а вчителю допомагає асистент. Такий тип школи відрізняється від загальноосвітньої тим, що в ній працюють фахівці, які допомагають дітям з інвалідністю. У спеціалізованих школах навчаються тільки діти з інвалідністю. Якщо в Україні асистентів адміністрації шкіл та батьки шукають самостійно, то в Польщі цим процесом керує орган місцевого самоврядування.

Інклюзивна освіта у Великій Британії не виникла в політичному чи концептуальному вакуумі: ставлення щодо інклюзії та практики вже давно відображають переважні цілі, цінності та розуміння, закладені в законодавстві того часу. Надзвичайно важливою подією в законодавчому контексті щодо інклюзії у Великобританії стало прийняття закону про освіту 1981-го року, що означало відхід від фактичного припущення, що певні потреби будуть автоматично задоволені в окремих спеціальних шкільних умовах; замість цього було запропоновано більш інклюзивну модель залучення дітей з особливими потребами до звичайних установ.

Носкова К.

ЗНАЙОМСТВО З КРАЇНОЮ, МОВА ЯКОЇ ВИВЧАЄТЬСЯ, – НЕОБХІДНА УМОВА ЗДОБУТТЯ ПРОФЕСІЇ ПЕРЕКЛАДАЧА: МЕДЕБАХ

Медебах – невелике містечко, розташоване в землі Північний Рейн – Вестфалія, підпорядкований адміністративному округу Арнсберг, включає 9 районів, що належать до Хохзауерланду. Мальовничі ландшафти, ясна погода протягом майже всього року та можливість проживати в центральному районі країни роблять Медебах привабливим місцем з високим рівнем життя. Незважаючи на невелику кількість

осіб, які проживають у місті, – всього близько 8 тисяч – Медебах може задовольнити будь-яку потребу та бажання.

Вже у 12-му столітті торговці та крамарі з Медебаха вели жваву торгівлю з купцями з багатьох ганзейських міст – від Вісбю до Ревеля. Однак після захоплення та руйнування міста саксонським герцогом Генріхом Левом торгівлі зв'язки були практично втрачені. Але вже протягом наступних століть Медебах повернув собі митне та ринкове право, почав карбувати власні монети та ввів суди.

Важко місто перенесло Тридцятилітню та Семирічну війни, які принесли з собою пожежі, епідемії та голод. Мешканцям не раз доводилося відбудовувати місто наново. Лише монастир Гліндфельд, який був заснований у 1177 році як жіночий монастир Августинського ордену, вистояв у ці лихоліття і став релігійним центром Медебаха. Однак у 1803 році монастир було закрито, і все майно монастиря було конфісковано державою. За багато століть Медебах перетворився з процвітаючого торгового учасника Ганзи на переважно аграрне місто. Жителі заробляли собі на життя, займаючись землеробством та скотарством.

З 1900 року почався поступовий економічний підйом. За рахунок збільшення числа доріг і спорудження вузькоколіїних залізничних колій «Steinhelle-Medebach» місто знову в лавах учасників економічного співтовариства і вже до початку 20 століття розвинулося до великого туристичного центру, в якому, проте, сільське і лісове господарство продовжували відігравати важливу роль.

Сьогодні Медебах – це одне з найулюбленіших місць для відпочинку. Тут любителі піших та вело-прогулянок можуть насолоджуватися різноманітними ландшафтами. Цінителі природи можуть зустріти тут рідкісні види флори та фауни в заповіднику Europäisches Vogelschutzgebiet Medebacher Bucht.

Медебахський гірський пішохідний маршрут пролягає через європейський орнітологічний заповідник “Медебахська бухта”. Цей горбистий сонячний регіон називають Тосканою Зауерланд. Чудова природа цього краю надзвичайно різноманітна: тут зустрічаються квітучі альпійські луки, пасовища, гірські пустки, чагарники, польові сади та мальовничі зелені огорожі. Кільцевий Медебахський гірський пішохідний маршрут через європейський орнітологічний заповідник буде особливо цікавим для орнітологів-аматорів. Крім того, на маршруті, що петляє по первозданних долинах Східного Зауерланду, збереглися руїни та сліди впливу старовинного монастиря Гліндфельд. У 22 місцях, пов'язаних з історією монастиря, встановлено 18 кольорових інформаційних дощок, які розповідають про стосунки ченців із мирянами з прилеглого регіону. Медебахський гірський пішохідний маршрут пролягає парком гірського туризму Бергвандерпарк регіону Зауерланд.

Різні спортивні заклади та центри дозвілля допоможуть організувати активний відпочинок у незайманих куточках дикої природи. У Медебах кожен знайде відпочинок до душі.

Партола А.

ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНОЇ ОСВІТИ В ГРЕЦІЇ

Греція (грец. *Ελλάδα*, трансліт. *Elláda* – Еллада), Третя Грецька Республіка, офіційна назва – Грецька Республіка (грец. *Ελληνική Δημοκρατία*, трансліт. *Ellinikí Dimokratía*) – суверенна європейська держава на півдні Балканського півострова та численних островах грецького архіпелагу. Населення: 10,7 млн осіб (73 місце у світі). Столиця і найбільше місто – Атени.

У давні часи освіта була й є найважливішою частиною. У Греції 436-338 р. до н. е. були найвідоміші вчителі такі як, Ісократ. Він завжди казав, що риторика – це ключ до чесноти. Здатність добре говорити та переконувати, що стало наріжним каменем його освітньої теорії.

Греція є досить привабливою країною для отримання шкільної освіти. Ця країна має ряд переваг серед інших європейських держав, тому українці прагнуть отримати середню освіту в Греції. Немає значення, на яких правах ви знаходитесь в Греції, ваші діти приймаються до школи на тих самих підставах, що і громадяни цієї країни. Якщо дитина йде навчатися в державну школу, то освіта дається безкоштовно. Тільки якщо дитина йде до приватної школи, то потрібно заплатити. Коли дитині виповнюється 6 років, вона йде до першого класу. Перед школою діти ходять до дитсадків, де вони отримують додаткові навички. Якщо ваша дитина не ходила до таких закладів, то підготовку до школи ви повинні провести вдома. Навчання в початковій школі складає 6 років. Дитині викладають базові дисципліни, в день відбувається 5-6 уроків. У греків є одна особливість освіти: діти пишуть олівцями в підручниках, зошитами не користуються. Коли дитина переходить до 3 класу, то вводиться вивчення іноземних мов. Обов'язковою є англійська, а ще якусь можна вибрати самостійно.

Чому варто віддати перевагу навчанню у Греції?

- Плата за навчання у державних ВНЗ відсутня або є не дуже суттєвою. Поряд з цим студенти отримують велику кількість пільг, які зменшують навантаження на бюджет. Серед цих пільг – знижки на проїзд, отримання посвідки на проживання, яка дає можливість офіційно перебувати в Європейському Союзі і працювати до 4-х годин на день, безкоштовне або майже безкоштовне харчування при ВНЗ, забезпечення літературою для навчання, медичне обслуговування і можливість змінити факультет протягом першого року навчання.

- Можна стажуватися у відомих компаніях – це передбачено безліччю навчальних програм для тих, хто навчається на 3 і 4 курсах.

- Грецький диплом – це диплом, який отриманий в Європейському Союзі. Коли людину наймають на роботу, роботодавець у більшості випадків віддасть перевагу диплому ЄС.

Найвідоміші університети Греції:

1. Університет Аристотеля в Салоніках (Aristotle University of Thessaloniki)
2. Університет Криту (University of Crete)

Для того, щоб вступити до університетів у Греції, треба мати атестат про середню освіту, мовні навички. Вартість навчання – 1,5 євро тисячі на рік.

Пономарьов Д.

ВИВЧЕННЯ НІМЕЦЬКОЇ МОВИ В СЕРЕДОВИЩІ НОСІЇВ

Вивчення німецької мови в середовищі носіїв мови є найефективнішим способом покращення мовних навичок та збагачення лексики. Основні переваги вивчення мови в середовищі носіїв мови включають:

- Підвищення рівня спілкування. Вивчення мови з носієм мови дозволяє отримати досвід спілкування з реальними людьми, що допоможе зрозуміти вимову, граматику та культурні відмінності мови.

- Отримання знань про культуру та історію: можливість отримати більше інформації про культуру та історію країни, де говорять німецькою мовою.

- Покращення вимови. Носії мови можуть допомогти покращити вимову та навчити правильно вживати інтонацію та акцентування.

- Розвиток лексики – це гарна можливість поширити свій словниковий запас та навчитися вживати нові слова і вирази в розмові і на письмі.

Існують також її недоліки:

- Носій мови не завжди є ефективним викладачем, і його знання граматики та структури мови можуть бути обмеженими.

- Проблема розуміння вимови. Носії не завжди підлаштовуються до рівня мови свого співрозмовника.

- Недостатність словникового запасу. На початковому рівні дуже складно підтримувати повноцінну розмову з носієм.

Я на своєму прикладі можу підтвердити вище перераховане. Впродовж одного року я навчався в одному з університетів Німеччини та спілкувався з німецькими студентами. Щоденна комунікація з новими друзями допомогла мені швидко зануритися в нове мовне середовище. Можу сказати з впевненістю що вивчення нової мови з носіями дуже ефективно.

Зараз існує багато ресурсів для вивчення нової мови: курси, тренінги, розмовні клуби, але проживання в країні носіїв мови, на мою думку, є найефективнішим способом опанувати іноземну мову.

Саприкіна А.

ВИВЧЕННЯ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ В МІКРОКОЛЕКТИВІ СУЧАСНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ТА СПОСІБ ВЗАЄМОДІЇ З МАКРО СЕРЕДОВИЩАМИ РІЗНИХ КУЛЬТУР

У Вищих навчальних закладах України, що спеціалізуються на підготовці спеціалістів з філологічних наук, існують спеціальні курси (пари), цілі яких: формування цілісного світобачення, сучасного наукового світогляду, розвиток міжкультурної комунікації та вивчення іноземних мов у мікро- та макро-умовах.

У процесі вивчення іноземних мов створюється значна кількість мікро колективів, завдяки яким,

через безпосереднє спілкування, спільну навчальну діяльність і контакти студенти освоюють своєрідно і специфічно макросередовище: засвоюють досвід і знання попередників і сучасного покоління, зазнають впливу макросередовища та опосередкованих впливів, що призводить до формування єдиного смислового поля у всіх учасників навчання.

Не всі мікро колективи однаково ефективні: на практиці, найкращими є групи з 10-15 осіб. Оскільки вивчення мови ґрунтується на її безпосередній практиці, завдяки невеликій кількості людей викладач отримує змогу знайти індивідуальний підхід до кожного студента, вчасно коригувати їхні помилки та грамотно, без поспіху викладати матеріал, а самі студенти – можливість працювати комфортно та продуктивно. Крім того, невеликі мікро колективи дають змогу студентам набагато швидше і нарівні з усіма засвоювати інформацію.

Кожен народ у світі має своє макросередовище, опосередковані впливи – панівну систему суспільства зі своєю наукою, ідеологією та культурою, суспільними нормами та приписами, що відрізняє його від інших народів. Труднощі виникають під час взаємодії студентських мікроколективів із такими макросередовищами, оскільки комуніканти є носіями різних культур. Наприклад, у французькій мові існує безліч фразеологізмів, що мають непрямі аналоги в українській мові: “Un mouton a cinq pattes” (дослівно. баран на п’яти ногах) – біла ворона. Такі розбіжності найзначнішим чином впливають на їхню комунікацію і певною мірою визначають її перебіг.

Для того, щоб максимально адаптувати студентів до подібних ситуацій, у ХГУ НУА реалізують програми вивчення комплексу країнознавчих і лінгвокраїнознавчих дисциплін, включаючи роботу з носіями мови (пари за участю П’єра Бассе, родом із Нормандії – французького регіону, на тему “Відкриття другого фронту у Франції”), завдяки якій студенти мають змогу дізнаватися інформацію з перших вуст.

Сеспедес А.

МЕТОДИКИ ВИКЛАДАННЯ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ: ВІД ТРАДИЦІЙНИХ ДО ІННОВАЦІЙНИХ ПІДХОДІВ

Викладання іноземної мови зазвичай базується на традиційних методиках, таких як граматичний переклад, монологічне вивчення відокремлених слів та розуміння тексту за допомогою словників. Однак ці методи не завжди є ефективними, оскільки вивчення іноземної мови потребує не тільки розуміння граматики та словникового запасу, але й вміння спілкуватися.

Сучасний метод викладання іноземних мов передбачає застосування не просто інноваційних засобів навчання, але й самі нові підходи, якими це навчання проводиться [1]. Так, існують комунікативний підхід, ігровий метод, метод проєктів, метод вільного спілкування тощо. На сьогодні набирає популярності груповий метод навчання, коли група з кількох людей, комунікуючи між собою, підвищує рівень розмовної мови один одного. Також не менш ефективним є метод викладання за допомогою аудіовізуальних засобів, коли студент переглядає фільми, відео улюблених блогерів, навчальні відео й учиться сприймати мову на слух. Communicative Language Teaching (CLT) – це підхід до викладання іноземної мови, який заснований на розвитку комунікативної компетентності учнів шляхом використання різноманітних комунікативних завдань. Ця методика базується на навчанні учнів спілкуванню, читанню, письму та слуханню [2]. Саме тому він є одним із найефективніших серед інших методів навчання, оскільки саме усвідомлене володіння усною мовою допомагає студенту правильно застосовувати граматику на практиці, писати без помилок й розуміти співрозмовника на слух.

Інноваційні підходи у викладанні іноземної мови (від гри до мистецтва) також можуть бути ефективними для залучення учнів до процесу навчання та створення атмосфери співпраці та взаємодії [1]. На практиці саме такі методи дозволяють учням вчитися з великою мотивацією та задоволенням, а не відчувати навчання як нав’язливий процес. Так, студенти можуть створювати проєкти на різноманітні теми: культура, традиції країн, англomовні країни, відомі літературні твори тощо.

Роль технологій у викладанні іноземної мови зростає з кожним роком. Дистанційне викладання іноземної мови може бути ефективним в разі правильного використання технологій та інтерактивних платформ [3]. Однак, на нашу думку, цей метод викладання також має свої недоліки, такі як відсутність прямої взаємодії між викладачем та студентом, що може призвести до менш ефективного навчання. Викладачам потрібно створювати інтерактивне ком’юніті для навчання й застосовувати для цього всі можливі інструменти. Важливо забезпечити студентам можливість доступу до різноманітних ресурсів, таких як електронні підручники, аудіо та відео записи, веб-сайти тощо.

Порівняльний аналіз традиційних та інноваційних підходів викладання іноземної мови може

допомогти викладачам визначити, який підхід є найбільш ефективним для різних груп студентів. Беручи до уваги те, що всі традиційні методи зосереджені на граматиці та перекладі, а інноваційні передбачають розвиток розмовних навичок, можемо зробити висновок, що застосування їх продуманих комбінацій може дозволити отримати максимальний ефект у процесі навчання.

Бібліографічні посилання

1. Scarino, A., Liddicoat, A. (2009). *Teaching and Learning Languages*. GEON Impact Printing Pty Ltd, 117 p.
2. Richards, J. C. (2006). *Communicative Language Teaching Today*. Cambridge University Press, 47 p.
3. Brown, H. D. (2000). *Principles of Language Learning and Teaching*. 4th ed. White Plains: Pearson Education, 52 p.

Шрестха Д.

ВИКОРИСТАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ЯК ЗАПОРУКА УСПІШНОГО ВИКЛАДАННЯ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ В УНІВЕРСИТЕТІ МАЙБУТНЬОГО

Система освіти кожної окремо взятої європейської країни базується на її вікових традиціях, які увібрали в себе досвід багатьох поколінь з урахуванням національної самобутності. Для прикладу можемо згадати традиції таких центрів освіти як Острозька слов'яно-греко-латинська академія, творцем якої став князь Василь-Костянтин Острозький, яка по праву вважається першим вищим навчальним закладом у Східній Європі, Національний університет «Києво-Могилянська академія», заснована у 1615 році, Саламанський університет в Іспанії, Паризький університет – один із найстаріших вищих навчальних закладів Франції, відомий у світі як Сорбонна, тощо.

Починаючи з перших кроків своєї незалежності Україна задекларувала свій вибір подальшого розвитку. Він полягає в інтеграції до єдиного європейського простору.

Для того щоб виглядати конкурентоздатними, українські університети мають відповідати світовим стандартам підготовки фахівців різних сфер діяльності.

Харківський гуманітарний університет Народна українська академія постійно використовує новітні освітні технології у викладанні навчальних предметів з метою підготовки фахівців, здатних знайти своє достойне місце в сучасному світі. Заснована в 1991 році, вона з перших кроків стала експериментальним майданчиком вивчення проблеми реалізації безперервної освіти. Сучасний світ переживає епоху реформ в усіх галузях і сферах діяльності людини. Це вимагає від нас постійного вдосконалення, яке включає вивчення передових тенденцій розвитку суспільства і впровадження в життя інноваційних проєктів.

На факультеті «референт-перекладач» студенти опановують професію, без якої інтеграція нашої країни до Євросоюзу неможлива. Тут вивчається англійська мова як основна і німецька, іспанська та французька мови на вибір студента як друга. Студенти відповідально відносяться до навчання, адже від успішного втілення реалізації їх планів залежить їхнє майбутнє працевлаштування. Без мови, яка традиційно розглядається як інструмент успішної комунікації, цієї мети досягти не вдасться нікому. Досить лише згадати легенду про Вавилонську вежу.

Знання та вміння, отримані під час навчання в ХГУ НУА, дозволяють її випускникам успішно конкурувати на ринку праці як в Україні, так і за її межами. Це стало можливим завдяки інноваційним освітнім технологіям, які постійно вивчаються викладачами факультетів «БУ», «РП» і «СМ». Участь у багатьох наукових конференціях і методичних семінарах, які проходять в тому числі і на базі університету, дозволяє їм вчасно знайомитись з передовими методами викладання навчальних дисциплін та успішно їх використовувати у своїй діяльності. Інновації, які розглядаються як зміни всередині системи, що поліпшують розвиток, і результати освітнього процесу роблять кожний університет привабливішим для молоді при виборі майбутньої професії.

Освітня новела не виникають самі по собі, вони є результатом плідних наукових пошуків, детального аналізу і узагальнення педагогічного досвіду.

Ось чому інноваційні технології, як цілеспрямований системний набір при-йомів, засобів організації навчальної діяльності, що охоплює весь процес навчання від визначення мети до одержання результатів, являються надійною запорукою успішної діяльності вищого навчального закладу.

СЕКЦІЯ VIII

**ФОРМУВАННЯ МІКРОКОЛЕКТИВІВ В ІНФОРМАЦІЙНОМУ ОСВІТНЬОМУ
СЕРЕДОВИЩІ УНІВЕРСИТЕТУ ПРИ ВИВЧЕННІ ІНФОРМАЦІЙНИХ
ТЕХНОЛОГІЙ ТА МАТЕМАТИКИ**

ДОПОВІДІ

Бєсєдін М.

**ЛОКАЛІЗАЦІЯ ПРОГРАМНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ:
ІНСТРУМЕНТАРІЙ КОЛЕКТИВНОЇ РОБОТИ**

Локалізація (localization) – це багатоцільова адаптація програмного забезпечення (ПЗ, софту) до мови і внутрішньої специфіки країни, де воно буде використовуватися. В цілому поняття локалізації набагато ширше поняття перекладу – це далеко не просто переклад ПЗ з однієї мови на іншу, а комплексна операція, в результаті якої розроблений програмний продукт має бути максимально зрозумілим користувачам відповідних країн. Процес локалізації може бути складним та вимагає багато зусиль від перекладачів та розробників.

Як правило, локалізація включає мовну адаптацію призначеного для користувача інтерфейсу, довідкової інформації, документації, допоміжних файлів, можливо, локальних і серверних програм, інтернет-сайтів тощо.

Існують три рівня локалізації:

- забезпечити підтримку мови та національних стандартів (різні календарі, одиниці вимірювання, розміри паперу, валюта, написання дробових чисел, перший день тижня, вихідні, піктограми тощо).
- перекласти тексти в інтерфейсі програми на цільову мову (не все має бути перекладене, слід вирівняти і розмістити елементи інтерфейсу, перемальювати картинки з текстом, озвучити мовні повідомлення тощо).
- налаштувати під цільову країну (робота зі словоформами, урахування національного менталітету, перемальовування графіки тощо).

Для спрощення процесу локалізації ПЗ створені спеціальні інструменти, які дозволяють автоматизувати безліч типових завдань і значно знизити витрати на локалізацію. Вони допомагають перекласти будь-який софт на будь-яку мову без знання програмування. Вони забезпечують функцію автоматичного перекладу і перевірки перекладеного тексту на наявність найбільш поширених помилок. Зазвичай вони надають візуальне корегування діалогових вікон.

Перш за все, процес локалізації починається з визначення мети та аудиторії перекладу. Далі, розробники програмного забезпечення передають текст для локалізації перекладачам. Це зазвичай здійснюється за допомогою файлів ресурсів, які містять рядки, що потребують перекладу. Списки таких рядків формуються платформами локалізації автоматично. Процес перекладу та локалізації може вимагати багато часу та зусиль, оскільки вирішується великий комплекс завдань. Тому часто організують колективну роботу над перекладом.

Після того як буде завершено переклад рядків, провадять етапи корегування, перевірки (proof-reading), оцінювання та відбір перекладів. Лише після цього вони автоматично вбудовуються до софту. Розробники перевіряють переклад, щоб переконатися, що він правильно відображається та що немає помилок.

Для колективної організації роботи сервіси чи платформи дозволяють відстежувати роботу перекладачів, надають їм можливість спілкування, отримання усіх важливих змін продукту, перегляду статистики, інструменти для пруфрідінга, контролю якості перекладів, накопичувачі перекладів, системи повнотекстових перекладів тощо.

У рамках дисципліни «Інформаційні технології перекладача» студенти реалізують декілька колективних проєктів із локалізації ПЗ за допомогою такого роду онлайн-платформ. Це дозволяє опанувати сучасний інструментарій та оволодіти навичками колективної роботи у перекладацьких проєктах.

Кочура М.

ФОРМУВАННЯ ІНФОРМАЦІНО-КОМУНІКАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СУЧАСНИХ СТУДЕНТІВ НА ОСНОВІ ТЕОРІЇ ПОКОЛІНЬ

Ефективність навчання взагалі та формування інформаційно-комунікаційної компетентності (ІКК) сучасних студентів, зокрема, підвищується, якщо враховуються особливості та головні якості покоління. Кожне покоління має свої цінності та життєві установки. У них різні потреби в навчанні, а отже, і підхід до них має бути різним. Мотивація до навчання повинна вибудовуватися виходячи із смислів, цінностей та характеристик різних категорій учнів, а отже, необхідно враховувати особливості різних поколінь.

Відповідно до теорії поколінь, проміжок часу, протягом якого народжуються представники одного покоління, становить близько 20 років. Вітчизняні вчені здебільшого розглядають поколінські моделі починаючи з 1900 року (Хоув та Штраус – з XVI сторіччя). Загалом, з огляду на рік народження, у 20-му та 21-му століттях виділяють шість поколінь: 1900–1923 рр. – покоління GI, «покоління переможців», «покоління героїв» чи «найбільше покоління»; 1923-1943 рр. – «мовчазне покоління», «розбите покоління», «втрачене покоління», «традиціоналісти»; 1943-1963 р.р. – «бебі-бумери» (baby boomers), або просто «бумери», «покоління демографічного вибуху»; 1963-1983 р.р. – покоління X («ікс»), «невідоме покоління», 13-те, «летять» (busters), «покоління MTV»; 1983-2003 рр. – покоління Y («ігрек»), «мережеве» покоління, «некст» (next), «Ехо-бумери», покоління Google, www або «покоління Міленіума»; 2003-2013 – покоління Z («зет»), «цифрове» покоління». На думку теоретиків, на зміну покоління Z прийшло покоління Альфа 2013-2023 рр., «діти смартфонів», Google babies, покоління «дзен» – талановиті та самостійні діти-вундеркінди. Соціальні дослідники і соціологи стверджують, що покоління Альфа формально освічені в історії. Прогнозують, що «альфи» також будуть схильні до нестандартних рішень. Їх змалку цікавитимуть глобальні проблеми сучасності.

Покоління X – це покоління так званої цифрової адаптації. У цього покоління розвиток інформаційних технологій співпав із підлітковим віком. Освоєння ІКТ відбувалося у розважальній формі (найчастіше у вигляді гри). Це покоління прагне використовувати цифрові технології з певними функціональними обмеженнями (наприклад, лише комунікації та пошук інформації). Занурення такої людини у цифрове середовище пов'язане з проблемами нетривалого первинного навчання та адаптації. При формуванні ІКК представників покоління Y слід враховувати, що вже зараз і в майбутньому, згідно з прогнозами експертів, вони за своє довге професійне життя часто змінюватимуть місця роботи, а часом навіть кар'єру, вони люблять різноманітність. У молоді сьогодні відбуваються серйозні зміни у сфері використання знань та управління креативністю. Важливо не особисте володіння інформацією, а знання про те, де її можна швидко знайти. Покоління Z – це цифрові інтегратори тому, що вони легко інтегрували цифрові технології в їхньому житті, і використовують їх із самого раннього віку, це майже як повітря, яким вони дихають, проникає майже у всі сфери їхнього життя та стосунків. Молоді люди не носять наручний годинник, тому що смартфон став основним пристроєм, за яким визначається час (на додаток до того, є основним пристроєм для перевірки погоди, прийому та відправлення фото, отримання різноманітної інформації. Отже: до сучасних учнів потрібен неформальний підхід до навчання, який враховує індивідуальні, поколінні особливості та таланти кожного окремого студента та максимально розвиває їх; облік особливостей і основних якостей представників конкретного покоління може дозволити викладачам як правильно будувати навчальні плани, створювати навчально-методичні матеріали, організувати заняття, а й підвищити загалом успішність навчання сучасних студентів. Врахування особливостей та головних якостей представників конкретного покоління дозволяє не лише правильно будувати навчальні плани, створювати навчально-методичні матеріали, організувати заняття, а й підвищити загалом успішність формування ІКК сучасних студентів.

НАУКОВІ ПОВІДОМЛЕННЯ, УЧАСТЬ У ДИСКУСІЇ

Борисова Д.

ІНФОРМАЦІЙНЕ ОСВІТНЄ СЕРЕДОВИЩЕ УНІВЕРСИТЕТУ ДЛЯ ІНКЛЮЗИВНОГО ВИВЧЕННЯ ІКТ

Інклюзивна освіта – це створення в спільному просторі особливого підходу до навчання людини з особливими освітніми потребами. Цей підхід передбачає додаткові елементи навчального процесу – індивідуальний план розвитку дитини, спеціально облаштоване місце та належні умови для неї.

Сьогодні учні з вадами зору (ВЗ) або слуху (ВС) повинні йти в ногу з часом та вільно користуватися комп'ютером, інтернетом, смартфоном. І одне з головних завдань освіти в умовах цифрової трансформації – навчити учнів та студентів, у тому числі осіб із ВЗ, ВС, користуватися сучасними ІКТ.

Для того, щоб учні з ВЗ змогли розширити доступ до інформації під час роботи із ІКТ, педагогам треба задіяти допоміжні технології: враховувати положення голови та екрану, подбати про чіткість відображення, використовувати великі чіткі шрифти, якщо вони допомагають, налаштувати кольори, додавати звуковий відгук, де це можливо. Інструменти ІКТ, які можуть запропонувати підтримку учнів з ВЗ: розмовні текстові процесори, збільшені розміри вказівника миші, збільшені значки, миші на коліщатках, котрі дозволяють збільшувати та зменшувати масштаб, коли це необхідно, екранні лупи, зчитувачі екрана, електронний шрифт Брайля, відеоспостереження тощо.

Що стосується учнів або студентів з вадами слуху, вони можуть також використовувати різні технології, щоб зрозуміти матеріал, який їм потрібен. Наприклад мережевий сервіс Youtube, завдяки використанню такого інструменту як субтитри, може допомогти покращити розуміння освітнього відеоматеріалу, розширити навички грамотності, підтримати концентрацію уваги учнів з особливими потребами. Субтитри допомагають зрозуміти навчальний матеріал учням або студентам з вадами слуху. В залежності від вподобань користувача, можна відтворити відеоконтент з різною швидкістю, якістю, а стенограму тексту налаштувати з урахуванням набору шрифтів, кольорової гамми, розмірів, прозорості, стилю, тощо. Що можна зробити: якщо учень або студент має проблеми зі слухом, в першу чергу викладач повинен продумати чітку програму для цього учня, можна використовувати відео, включаючи субтитри, або робити відео і в ньому повинен бути текст, так само можна використовувати сурдоперекладача, і тоді студент чи учень розумітиме все, що розповідає вчитель. Якщо ж учень чи студент має вади слуху, але незначні і він користується слуховим апаратом, його треба садити на передні парти та розповідати чітко весь матеріал.

Горlach В.

КОЛЕКТИВНЕ ФОРМУВАННЯ ЕЛЕКТРОННОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ ПЕРЕКЛАДАЧА ПРИ ВИВЧЕННІ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Для професійної роботи перекладача, як і для будь-якої іншої професії, необхідно постійно підвищувати свій рівень. Для цього перекладачеві важливо не тільки підтримувати рівень знання іноземної мови. Для професійного зростання і розвитку фахівця перекладач має відвідувати різні навчальні курси, читати професійну літературу, брати участь в спеціалізованих конференціях, обмінюватися досвідом із колегами, удосконалювати знання з інформаційно-комунікаційних технологій, оновлювати або вдосконалювати робочі засоби.

Оснащення інструментарію перекладача – дуже об'ємне завдання, яке вимагає багато часу і сил для підтримки його в поточному стані. Основна причина цих труднощів полягає в тому, що даний інструментарій багатогранний. Він має відповідати потребам конкретного перекладача та включати багато засобів щодо суміжної з перекладацькою діяльності.

Так, для цієї професії важливе володіти професійними компетенціями translator, reviser, post-editor, reviewer, proofreader, а отже, відповідати стандарту надання сучасних та якісних перекладацьких послуг (і звісно, знати ці стандарти). Перекладач має знати методiku та методи пошуку лінгвістичної інформації в Інтернеті. Перш за все, використовувати електронні словники та їх колекції, глосарії, тезауруси, мовні корпуси, розрізняти їхні можливості, знати їхні переваги та недоліки. Використовувати довідковий апарат та пошук інформації з граматики, правопису і т. п. Для постійного професійного зростання допомагатимуть перекладацькі розсилки, журнали та ЗМІ, інформаційні портали, бібліо- та відеотеки іноземними мовами та ін. Також ресурси з вивчення та удосконалення мов, професійного тестування. Допомогу перекладачеві можуть надати багато соціальних сервісів, перекладацькі портали, форуми, подкасти, блоги, вікі тощо – теж необхідно орієнтуватися серед їх різноманіття. Перекладач має кваліфіковане оцінювати якість цих та інших ресурсів, враховувати питання інформаційної безпеки, а це – складні задачі.

І звісно, необхідний значний технічний інструментарій – у залежності від специфіки діяльності, на рівні знайомства чи майстерного володіння. Це накопичувачі перекладів, термінологічні бази, програми обробки текстів, їх розпізнавання, конвертування форматів, розпізнавання голосу та перетворення його у текст, засоби колаборативних перекладів, локалізації програмного забезпечення, перекладу субтитрів і багато інш.

Звісно, підтримувати сучасний стан такого великого переліку дуже непросто. Тому на заняттях з «Інформаційних технологій перекладача» студенти кооперуються у групи та виконують колективний проект – формують спільними зусиллями колекцію ресурсів, необхідних у професійній діяльності перекладача. Кожен студент групи підбирає кілька ресурсів з обраної тематики, вносить їх у загальний список та додає короткий опис щодо їх призначення, корисності, можливого використання. Для цього проекту використовують засіб спільної роботи – Документи Google. Така колективна діяльність як сприяє виконанню безпосередньої задачі, так і допомагає формувати навички колегіальної роботи у мікроколективах.

Зайцев О., Зозуля І.

ЗАСТОСУВАННЯ РІШЕНЬ NO-CODE В ІНФОРМАЦІЙНОМУ ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ УНІВЕРСИТЕТУ ПРИ ВИВЧЕННІ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Однією з основних функцій освіти є підготовка фахівців, які мають навички інформаційної та дослідницької діяльності, що дозволяють орієнтуватися у новому інформаційному просторі [1]. Інформаційна підготовка в сучасній системі освіти значно підвищує актуальність предметних результатів і повинна забезпечувати:

- сформованість уявлень про комп'ютерно-математичні моделі та необхідність аналізу відповідності моделі та модельованого об'єкта (процесу), про способи зберігання та найпростішу обробку даних;
- володіння комп'ютерними засобами подання та аналізу даних, уміння працювати з бібліотеками програм;
- розуміння основ правових аспектів використання комп'ютерних технологій та роботи в Інтернеті.
- володіння поняттям складності алгоритмів, знання основних алгоритмів обробки інформації;
- володіння універсальною мовою програмування, уявленнями про базові типи даних та структури даних, вміння використовувати основні керуючі конструкції;
- навички та досвід розробки програм у вибраному середовищі програмування, включаючи тестування та налагодження програм, володіння елементарними навичками формалізації прикладного завдання та документування програм.

Важливим етапом інформаційної підготовки може стати No-code програмування. No-code програмування — це підхід, який дозволяє користувачам створювати програми за допомогою візуального моделювання та налаштування готових процесів чи шаблонів. Використання No-code прискорює розробку додатків та задовольняє потребу в автоматизації робочих процесів та створення спеціалізованого програмного забезпечення швидше, ніж при звичайному написанні коду. No-code дозволяє кожному користувачеві створювати програми без професійних навичок програмування.

No-code – це візуальний посередник між платформою для програмування та кінцевими користувачами, за допомогою якого вони можуть створювати та налаштовувати зовнішній вигляд програмного забезпечення без безпосереднього програмування. За оцінками Forrester, платформи No-code прискорюють розробку програмного забезпечення у 5-10 разів у порівнянні з традиційними методами. Платформи No-code з'явилися як незалежні інструменти, дозволяючи створювати прості програми тим фахівцям, які не мають професійної програмістської підготовки. No-code не обов'язково означає, що при роботі з ним не потрібно буде писати фрагменти програм. Те, що називають No-code – це підхід до програмування, при застосуванні якого не потрібно написання самих текстів програм. Натомість розробнику пропонується користуватися інструментами з графічним інтерфейсом.

Сучасні No-code платформи мають можливість обробки досить великої кількості інформаційних рішень - сайтів, електронних таблиць, баз даних. Для навчальних закладів, використовуючи поширену підготовку з Excel і Sheet, найбільш сприятливою стає рішення AppSheet, що реалізує технологію No-code для таблиць. Як вихідні дані використовуються електронні таблиці з подальшою фільтрацією даних, використанням розширеної логіки, створенням динамічного інтерфейсу, налаштуванням автоматизованих робочих процесів. Використовуючи різні облікові записи, можна створювати командні проекти у межах навчальних груп.

Програма AppSheet підтримує як настільні комп'ютери, так і мобільні пристрої, може використовуватися для бізнес-аналізу, маркетингу, соціологічних досліджень, управління проектами. AppSheet – онлайн-конструктор для створення мобільних додатків на Android та iOS. Сервіс працює наступним чином: користувач підключає електронні таблиці або бази даних, за допомогою конструктора створює дизайн та функціональність майбутньої програми, запускає та розповсюджує його. У програмі можна

створювати дизайн, вставляти зображення та інші медіафайли. AppSheet дозволяє розміщувати у додатку GPS-карти, графіки та діаграми, інші елементи. Використання AppSheet набагато простіше і легше, ніж використання традиційного програмування з використанням кодів. Програма без коду дає можливість швидкого підключення та оперативної роботи. При цьому, зміни до програми можна вносити через будь-який браузер.

Бібліографічні посилання

1. Козыренко, В. П., Козыренко, С. И. (2022). Актуальные вопросы развития информационной среды учебного заведения в условиях удаленного обучения. Вчені записки Харківського гуманітарного університету «Народна українська академія», т. 28, с. 68–73.

Калина Я.

КОЛАБОРАТИВНИЙ ПЕРЕКЛАД ВІДЕО ЯК СПЕЦИФІЧНИЙ ВИД ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРЕКЛАДАЧА

Сьогодні використання сучасних технологій є необхідністю для перекладачів, якщо вони хочуть відповідати зростаючим вимогам сучасності. Інформаційно-комунікаційні технології між іншим надають можливість організувати колективну роботу над перекладами складних чи об'ємних текстів – або тих, для роботи над якими потрібні фахівці різного профілю.

Колективний переклад сам по собі не є новою технологією. Однак упродовж останніх двох-трьох десятиліть з'явилися сучасні інтернет-платформи та онлайн-ресурси, системи автоматизованого перекладу, що дозволяють об'єднувати зусилля команди перекладачів. Під час вивчення дисципліни «Інформаційні технології референта-перекладача» студенти опановують принципи організації такої спільної діяльності з перекладу текстів, програмного забезпечення, відео тощо.

Для колективного перекладу відео на заняттях та у позааудиторній роботі використовуються спеціальні онлайн-платформи. Вони дозволяють працювати колективу перекладачів на основі методу краудсорсінгу (crowdsourcing). Такий переклад здійснюється паралельно декількома людьми. При цьому кожний студент може надати свій власний варіант перекладу будь-якого відеофрагменту. Це дозволяє проявити креативність, самостійність мислення, а також і проводити порівняльний аналіз перекладів власних та інших учасників проекту. Також учасники можуть консультуватися між собою за допомогою засобів спілкування у цих онлайн-системах перекладу, надавати пропозиції та відгуки.

При перекладі відео спочатку виконується процес його транскрибування (прослуховування та запис тексту відеофрагментів). Після цього можна переходити до перекладів цих фрагментів. Звісно, як і будь-які інші переклади, вони потребують етапу proof-reading. Ця робота також виконується групою перекладачів розподілено. Важливим етапом є надання оцінок зробленим перекладам кожним учасником колективу. Саме на цій основі формується підсумковий варіант перекладу відеоматеріалу. Він може бути автоматично створений, наприклад, у вигляді субтитрів до відео. Результат роботи може бути збережений окремо на комп'ютерах учасників колективу студентів-перекладачів.

На завершення студенти приймають за допомогою таких технологій участь у колективному перекладі фрагментів навчальних матеріалів деяких відкритих курсів.

Таким чином, вивчаючи методи колаборативного перекладу, студенти засвоюють нову перекладацьку компетенцію.

Корчма Д., Большова Е.

БЕЗПЕЧНІ РІШЕННЯ НА РІВНІ ОПЕРАЦІЙНИХ СИСТЕМ В ІНФОРМАЦІЙНОМУ СЕРЕДОВИЩІ УНІВЕРСИТЕТУ ПРИ ВИВЧЕННІ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Цифрова трансформація інформаційного середовища будь-якої організації суттєво загострює питання, пов'язані з інформаційною безпекою [1].

Оснovo будь-якого інформаційного середовища становлять операційні системи різних рівнів. Саме в операційних системах і вирішується завдання інформаційної безпеки. Існуючі антивірусні технології забезпечують активну боротьбу, але не вирішують питання безпеки загалом. Причина такої ситуації у самій архітектурі операційних систем, оскільки саме сучасні операційні системи є середовищем поширення шкідливих програм.

Польський дослідник безпеки компанії Advanced Malware Labs Джоанна Рутковська запропонувала ідею створення абсолютно безпечної операційної системи Qubes OS. QubesOS є кардинально новою операційною системою, заснованою на технології віртуальних машин. Системні та прикладні програми запускаються у віртуальних машинах, повністю ізольовані одна від одної (карантин). Таке рішення унеможливує поширення шкідливих програм і не вимагає антивірусних технологій. Ідея безпечної операційної системи реалізована практично та проходить тестування.

Одним із рішень у питанні може бути «пісочниця», вбудована в операційну систему Windows 10 (Sandbox). В основу Windows Sandbox покладено гіпервізор Hyper-V та технології контейнеризації. За промовчанням функцію Sandbox вимкнено в системі. Для її активації необхідно через панель керування відкрити меню «Компоненти Windows», виставити галочку навпроти пункту «Пісочниця Windows», дочекатися встановлення необхідних системних файлів та перезавантажити ОС. Вбудована пісочниця Windows заснована на концепції контейнерів і дозволяє створити тимчасове ізольоване середовище для запуску небезпечних програм або потенційно небезпечного програмного забезпечення або навіть вірусів. При цьому все програмне забезпечення, яке запускається всередині цієї пісочниці, не може торкнутися основної операційної системи. При закритті Sandbox усі внесені зміни не зберігаються і при наступному запуску пісочниця знову запускається у чистому вигляді.

Є і інші рішення, які працюють по принципу Sandbox, наприклад Sandboxie. Відмінними рисами Sandboxie є відкритий вихідний код, підтримка Windows 7/8.1/10/11 і необмежена кількість пісочниць, а також безліч різноманітних налаштувань, що дозволяють гнучко конфігурувати параметри захищених середовищ. Наявність на комп'ютері засобів апаратної віртуалізації не потрібна, що є безперечним плюсом програми. Крім того, Sandboxie можна встановити як портативний додаток і запускати з флешки на будь-якому комп'ютері. Ключова перевага Sandbox-додатків – високий рівень надійності та безпеки, а також простота використання. Вони дозволяють буквально в два-три кліки розгортати ізольовані середовища, в яких можна без побоювання запускати будь-які програми без ризику нашкодити встановленій на комп'ютері операційній системі або вплинути на стабільність її роботи. Завдяки цьому пісочниці можна використовувати для запуску недовіреного чи потенційно небезпечного софту, перегляду документів та файлів сумнівного походження, а також безпечного веб-серфінгу в інтернеті, у тому числі для перевірки підозрілих електронних листів, посилань та мережевих ресурсів. Залишається відкритим розробка рекомендацій щодо виконання виробничих завдань у такому середовищі.

Бібліографічні посилання

1. Барашев, К. С., Козыренко, В. П. (2015) Информационная безопасность высшего учебного заведения. В: Экспертные оценки элементов учебного процесса. Харьков, с. 13–15.

Кошарновська А.

ВЗАЄМОДІЯ СТУДЕНТА І ВИКЛАДАЧА В ПРОЦЕСІ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ

У наші часи дистанційна форма навчання стала невід'ємною формою навчального процесу. Спочатку пандемія COVID-19, потім військове положення в країні сприяло повному переходу на дистанційне навчання як школярів, так і студентів. Всі учасники навчального процесу стурбовані: чи буде дистанційна форма ефективнішою за очну? Ефективність діалогу між викладачем і студентом обумовлюють: змістовність курсу, фактори середовища (розмір навчальної групи: діалогів буде більше між викладачем і одним суб'єктом навчання, ніж між групою; фактори, що заважають: обстріли, повітряна тривога, нестабільність інтернету та можлива відсутність пристроїв для комфортної комунікації); мова діалогу (якщо викладач користується рідною мовою студента, ефективність діалогу підвищується); засоби комунікації (якщо обмін інформацією між викладачем і студентом здійснюється за допомогою електронної пошти або листування на інших платформах, діалог уповільнюється і є високоструктурованим, бо відбувається у письмовій формі; інтенсивність діалогу вища при навчанні за допомогою конференцій, у процесі яких викладач відповідає на запитання студентів, які збагачують діалог).

У дистанційному навчанні наявні майже всі традиційні способи взаємодії між викладачем і студентами. Сучасні засоби інтернеткомунікацій відкривають перед студентами такі самі можливості, як і під час очних навчальних контактів, а нерідко істотно їх розширюють. Онлайн навчання дає можливість зв'язуватися з викладачем у будь-який зручний для обох час, при цьому не витрачаючи

часу на дорогу до навчального закладу. Характер комунікації в стилі «студент-викладач» дає змогу забезпечити постійну динамічну комунікацію на відстані, яка, все ж таки, не зможе повністю компенсувати відсутність «живого» спілкування в аудиторії. Складність полягає у подоланні бар'єрів на психологічному рівні: не напряму, як зазвичай «студент-викладач», а онлайн форму «студент-комп'ютер-викладач». Також важливу роль відіграє форма подання інформації в більшості випадках (письмова), так як у деяких людей сприйняття інформації відбувається краще не графічним або текстовим способом, а аудіально.

Перевагою дистанційного навчання є його вікова необмеженість. Його учасниками можуть бути і п'ятнадцятирічні, і п'ятдесятирічні особи з різним освітнім рівнем, соціальним статусом. Створюючи психологічний комфорт у навчанні, інформаційні технології значно знижують вірогідність негативних стресових ситуацій (загрози, порушення етичних норм, міжособистісні конфлікти та інше), які супроводжують традиційну педагогіку. Однак спілкування з комп'ютером є менш емоційним, ніж спілкування з учителем, воно значно звужує моральне і духовне життя людини, яке ніяк не можна компенсувати. Одним із найважливіших факторів використання у навчанні інформаційних технологій є незалежний контроль успішності навчальної діяльності. Відсутність контакту з екзаменатором, екзаменаційною комісією пов'язана зі значно меншим стресовим напруженням, підвищує сподівання на об'єктивність оцінювання, довіру до його правдивих результатів.

Моргун К.

ВИКОРИСТАННЯ ГРУПОВИХ ЧАТІВ TELEGRAM ДЛЯ ВЗАЄМОДІЇ СТУДЕНТІВ ПРИ ВИВЧЕННІ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ТА МАТЕМАТИКИ

Із початком уведення карантинних обмежень, спричинених розповсюдженням пандемії Covid-19, заклади вищої освіти в Україні масово перейшли на дистанційну форму навчання. Цей перехід був екстреним і виникла ціла низка викликів щодо успішної реалізації дистанційного навчання.

За умов переходу на формат онлайн-навчання виникла потреба використання засобів з функціями групових чатів, дзвінків та відеоконференцій. Одним з інструментів, найбільш пристосованих для навчання та зручних у використанні, є сервіс Telegram (<https://telegram.org/>). В Telegram загалом ми спілкуємося онлайн з одногрупниками по всьому світу, так як після повномасштабного вторгнення до України більшість студентів виїхали за кордон, зокрема це відбувається через аудіо- та відеодзвінки. Зазвичай ми пересилаємо та отримуємо файли різних форматів (фото, аудіо, відео). Створюємо групові чати та можемо створювати супер групи, загалом це спілкування зі студентами з усього університету.

На сьогодні інформаційні технології стали невід'ємною частиною сучасного світу, вони значною мірою визначають подальший економічний та суспільний розвиток людства.

Сучасна система освіти вимагає значних змін щодо нових способів, форм, методів і засобів проведення лекційних, практичних та семінарських занять, що дозволить уникнути розбіжностей між характером та змістом теоретичного матеріалу і глибиною розуміння його студентом.

Так, Сергій Бойко переконує, що «Telegram може використовуватись для урізноманітнення завдань, внесення необхідного динамізму, «розбиття» завдань на окремі частини, що виконуються, наприклад, спочатку індивідуально, а потім в парах чи групах, письмово в зошиті або в загальному чаті, а потім усно з партнером чи навпаки, в усній або письмовій формі. Варіювання форм і методів роботи сприяє збільшенню активності студентів і кращій концентрації на кожному окремому завданні».

Також вчені доречно зауважують, що студенти легко сприймають технології, але викладачі повинні спрямувати їх роботу в правильному напрямку та переконатися, що майбутні фахівці активно використовують усі технологічні засоби для вдосконалення своїх навичок. Науковці стверджують, що додаток Telegram має такі переваги, як зручність користування та простоту, а також надає студентам впевненості, оскільки вони вміють надсилати миттєві повідомлення, завантажувати відео- та аудіоматеріали, ділитися фотографіями та просто брати участь в індивідуальній або груповій розмові.

Отже, застосування Telegram у навчальному процесі є студентоорієнтованим, дозволяє полегшити обмін інформацією серед академічної групи поза просторово-часовими обмеженнями, але з урахуванням суб'єкт-суб'єктної взаємодії.

Svishchov O.

THE SPECIFICS OF TEACHING MATHEMATICS FOR GROUP REMOTE CLASSES

In 2020, an epidemic of the coronavirus infection Covid-19 began in Ukraine, which forced the government to close all educational institutions for long quarantine. All participants in the educational process – teachers, schoolchildren and students – were forced to master the technology of distance learning in the shortest possible time. Naturally, classes in mathematics were no exception, the organization of which has its own characteristics, which are not found in the study of other subjects. I would like to tell in more detail about how mathematics classes at the university in the classroom are held, and how, from my point of view, it is necessary to organize distance learning to achieve maximum effectiveness. At lectures in the classroom, a mathematics teacher constantly stands near the blackboard, writes various formulas, telling new material, and students ask questions when the educational material is not fully understood. In practical classes, the teacher calls students to the blackboard to solve various mathematical tasks. This format of classes has been developed for years and is the most effective. So how to realize it when both the teacher and students can engage exclusively from home?

As in other academic subjects, the “Zoom” software or its analogues is used for mathematics. There are three aspects of the organization of education in remote format: the material and technical base of the teacher, lectures and practical classes. For the material and technical base, you can use two options. The first involves the actual converting of the teacher’s home room into the classroom: a small blackboard is installed; in front of it, there should be a camera on a tripod with a good image and sound, which in turn connects to a computer with the Zoom program on. This option allows you to bring the learning process to classes in the classroom, but not always possible at home. The second option is the use of a graphic tablet, again, in combination with Zoom. On the tablet, the teacher writes using a stylus, and students see the result on the screen of their computers. This option is possible in any housing conditions. Lectures in mathematics in distance learning are actually held as in the classroom: the teacher tells new material, writes on a blackboard or tablet, and students ask questions. The organization of practical classes needs changes, since it is impossible to call the student to the blackboard. Dictation by the student of solving the task to the teacher who writes it on the blackboard is a very slow process, and often simply impossible due to the features of mathematical tasks. In this case, in my opinion, a combined approach is needed, in which the teacher solves the tasks at the blackboard on his own, calling students to solve mini-subtasks, where a certain number is the answer.

Thus, the organization of distance learning in mathematics is a non-trivial process. But in the presence of appropriate equipment, software, as well as the flexibility of the teacher and students, the effectiveness of this process may approach the quality of classes in the classroom.

Філіпова С.

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ІКТ ПРИ ДИСТАНЦІЙНОМУ НАВЧАННІ В ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

Дистанційне навчання – це процес, при якому студенти і викладачі знаходяться в різних місцях, але спілкуються між собою за допомогою ІКТ. Основні переваги дистанційного навчання полягають у зниженні витрат на транспорт і проживання, а також у можливості отримати якісну освіту, незалежно від місця проживання.

У період воєнного стану використання інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) стає ще більш важливим. Особливості використання ІКТ при дистанційному навчанні полягають у тому, що вони дозволяють забезпечити безпеку і нормальний процес навчання. Це можливо завдяки таким функціям ІКТ, як відеоконференції, онлайн-консультації викладачів, спільна робота над проектами і завданнями.

Відеоконференції дозволяють студентам і викладачам спілкуватися між собою в режимі реального часу, незалежно від місця проживання. З їх допомогою студенти можуть отримувати лекції та консультації від викладачів, а також спілкуватися між собою для вирішення різних завдань та проектів.

Іншою важливою функцією ІКТ при дистанційному навчанні є онлайн-консультації викладачів. Вони дозволяють студентам задавати запитання та отримувати допомогу дистанційно, що дуже важливо для забезпечення нормального процесу навчання. У період воєнного стану, коли доступ до викладачів є обмеженим, онлайн-консультації стають незамінними.

Однією важливою функцією ІКТ при дистанційному навчанні є спільна робота над проектами та завданнями. Вона дозволяє студентам працювати разом над різними проектами та завданнями,

обмінюватися ідеями та знаннями, а також взаємодіяти між собою. У період воєнного стану, коли можливість зустрічей і спілкування з колегами обмежена, спільна робота над проектами та завданнями стає важливою для збереження духу колективу та забезпечення нормального процесу навчання.

Незважаючи на те, що ІКТ допомагає забезпечити якісне навчання під час воєнного стану, освіта також стикається з викликами та перешкодами. Однією з таких перешкод є недостатнє забезпечення ІКТ-інфраструктури в деяких районах, що може ускладнювати доступ до онлайн-ресурсів та інформації для студентів. Крім того, деякі студенти можуть не мати необхідних знань та навичок для користування ІКТ, що може створювати додаткові перешкоди для навчання. Вони також можуть відчувати певний рівень страху, тривоги та неспокою, що може вплинути на їх успішність та продуктивність. Тому окрім технічної підтримки, важливо також забезпечити психологічну та соціальну підтримку студентів під час дистанційного навчання в період воєнного стану. Це допомагає студентам зберегти позитивний настрій та підтримає їх у важкий період.

Сучасні студенти у своїй масі є дуже різномірними, поділяються на багато груп за рівнем підготовки по ІКТ, мотивацією, життєвими планами. Те, що цікаво одним студентам, байдуже іншим. Значна кількість студентів теж опинилася за кордоном. Виникають проблеми при навчанні ІКТ у зв'язку з відсутністю ПК (ноутбука), або з встановленими програмами іноземною мовою.

Отже, використання ІКТ при дистанційному навчанні є дуже важливим у період воєнного стану, оскільки воно дозволяє забезпечити продовження навчання та збереження якості освіти незважаючи на обставини.

Якуніна Ю.

ХМАРНІ РІШЕННЯ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ УНІВЕРСИТЕТУ ПРИ ВИВЧЕННІ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Актуальність віддаленого управління виробничою діяльністю та забезпечення безпеки інформаційних ресурсів ставить завдання виводу цифрового середовища організації (навчального закладу) за межі локальної мережі [1].

Один із перспективних напрямів – хмарні обчислення та безпосередньо хмарні ресурси. Необхідно звернути увагу на такі варіанти – хмарні ресурси для зберігання інформації, хмарні засоби (хмарні комп'ютери), розподілені хмарні обчислення.

Список хмарних ресурсів постійно розширюється. В даний час найпопулярнішими та впровадженими інформаційними рішеннями вважаються такі онлайн-сервіси та хмарні ресурси, як платформи для зберігання та обміну інформацією Dropbox, Google Drive, Microsoft 365, OneDrive, а також хмарні платформи вищого рівня – Azure, Amazon. Особливе місце у переліку хмарних сервісів займають хмарні рішення Google та середовище для забезпечення виробничої діяльності Microsoft 365.

Основні особливості сервісів Google:

1. Безкоштовність та розумність обмежень.
2. Простота реєстрації та авторизації.
3. Синхронізація.
4. Наявність рішень для роботи з таблицями, документами, формами.
5. Рішення, пов'язані з наданням доступу до спільної роботи.
6. Доповнення до середовища.

Середовище Office 365 включає всі необхідні рішення для забезпечення як зберігання інформації, так і управління виробничими процесами – хмарний Microsoft Office, пошта, диск, сайт, програми планування та прийняття рішень. Доцільність використання цього середовища обмежується можливостями швидкісного доступу до Інтернету.

Ефективне використання навчальним закладом хмарних рішень у навчальному процесі забезпечується навчальними програмами, спрямованими на розвиток цифрових компетенцій з урахуванням стану технологій та змін відносин та підходів до вищої освіти.

Бібліографічні посилання

1. Козыренко, В. П. (2011). Информационно-техническое обеспечение учебно-воспитательной и научной работы в системе непрерывного образования. В: В. И. Астахова, ред. Непрерывное образование как принцип функционирования современных образовательных систем: (первый опыт становления и развития в Украине). Харьков, разд. 2.2, с. 130–139.

ПОКАЖЧИК АВТОРІВ

СЕКЦІЯ I.....	20–30	Єрофєєва Д.	62
Пальваль А.	20	Жицький В.	64
Топчій І.	21	Захарова О.	64
Якуніна А.	22	Ivanov D.	65
Крутько Т.	24	Калашник Д.	66
Мірошник С.	25	Нікіфорова Я.	67
Підкопай Р.	26	Семененко В.	68
Пойманова Я.	27	Тишко О.	69
Чінський І.	28	Юрченко Д.	70
Шевцова М.	29		
СЕКЦІЯ II.....	31–43	СЕКЦІЯ V.....	72–79
Дмитренко К.	31	Cherkashina Ksenia	72
Лавріненко І.	32	Yeshanu Eduard	73
Куріліна Є.	33	Kamyshova Katerina.....	74
Лавріненко В.	33	Kovalevskiy Vladislav	75
Лісютіна В.	34	Presting David	75
Лісовий О.	34	Stadniuk Yurii	76
Мазур В.	35	Khomenko Alina	77
Мірошніченко В.	36	Shynkarenko Oleksiy	78
Новікова А.	36		
Нощенко А.	37	СЕКЦІЯ VI.....	80–89
Павленко М.	38	Чазова К.	80
Стопніков О.	39	Зацеркляна Д.	81
Ткалич П.	39	Авраменко С.	82
Торіцина О.	40	Єременко К.	82
Тюпова А.	41	Єршова А.	83
Федоренко О.	42	Задорожна Г.	84
Чернишова М.	42	Золотопуп К.	85
		Кудря А.	86
		Малов М.	86
		Мовчан О.	87
		Чепалов О.	88
СЕКЦІЯ III.....	44–52	СЕКЦІЯ VII.....	90–100
Альохін А.	44	Дмитренко А.	90
Осмакова А.	45	Фоміна О.	90
Проценко В.	46	Ачкасова К.	92
Безрядіна О.	47	Данюк А.	93
Бірюкова А.	48	Землянська В.	93
Бірюкова О.	48	Левіна П.	94
Дідковська Є.	49	Леженіна В.	95
Лікунова С.	50	Мірошніченко Д.	96
Мельник С.	51	Носкова К.	96
Олійник А.	52	Партола А.	97
СЕКЦІЯ IV.....	53–71	Пономарьов Д.	98
Мірошник М.	53	Саприкіна А.	98
Yakovenko V.	54	Сеспедес А.	99
Беспалов І.	55	Шрестха Д.	100
Аріф А.	56		
Артюховський О.	57	СЕКЦІЯ VIII.....	101–109
Бердікова Ю.	58	Бесєдін М.	101
Бондаренко С.	59	Кочура М.	102
Гранкіна Я.	60	Борисова Д.	102
Дерюга О.	61		
Дмитрієнко О.	61		

Горlach B.	103	Моргун К.	107
Зайцев О., Зозуля І.	104	Svishchov O.	108
Калина Я.	105	Філіпова С.	108
Корчма Д., Большова Е.	105	Якуніна Ю.	109
Кошарновська А.	106		



www.nua.kharkov.ua

e-mail:

rector.hgu.nua@ukr.net

rector@nua.kharkov.ua

prikomnua2@ukr.net

Наукове видання

День науки

**МІКРОКОЛЕКТИВИ В МАКРОСЕРЕДОВИЩІ
СУЧАСНОГО УНІВЕРСИТЕТУ:
СТАН І ШЛЯХИ ФОРМУВАННЯ**

ПРОГРАМА ТА МАТЕРІАЛИ
XXX МІЖНАРОДНОЇ СТУДЕНТСЬКОЇ
НАУКОВОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

8 квітня 2023 року

Відповідальна за випуск *О. А. Іванова*
Комп'ютерна верстка *І. С. Кордюк*

Підписано до друку 03.04.2023. Формат 60×84/8.
Папір офсетний. Гарнітура «Таймс».
Ум. друк. арк. 13,02. Обл.-вид. арк. 14,96.
Тираж 300 пр.

Видавництво
Народної української академії
Свідоцтво № 1153 від 16.12.2002.

Надруковано у видавництві
Народної української академії

Україна, 61000, Харків, МСП, вул. Лермонтовська, 27