

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: ПОЗИЦІЇ,
РОЛІ, ПІДХОДИ МОЛОДИХ ВИКЛАДАЧІВ**

ПРОГРАМА ТА МАТЕРІАЛИ
XXX НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
МОЛОДИХ УЧЕНИХ

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: позиції, ролі, підходи молодих викладачів: програма та матеріали XXX наук.-теорет. конф. молодих учених, 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. – 70 с. – (День науки).

У збірнику представлено матеріали XXX ювілейної науково-теоретичної конференції молодих учених, присвяченої аналізу різних аспектів функціонування мікроколективів в освітньому середовищі сучасного університету.

Увагу приділено вивченню особливостей підходів молодих викладачів до розуміння професійних позицій та ролей у мікроколективах, шляхів розвитку комунікаційних навичок та компетентностей; питанням організації професійної діяльності в цифровому освітньому просторі; проблемам мобільності, психологічної підтримки, підвищення кваліфікації, а також узагальненню вітчизняного та іноземного досвіду у сфері багатоманітності та інклюзивності освітнього середовища.

Матеріали містять результати досліджень, що мають теоретичне та практичне значення в умовах трансформацій сучасної освіти та повоєнного відновлення українського суспільства.

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 Сканії (Швеція);

Михайлова 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 Народної української академії, 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

РОБОТА СЕКЦІЇ

Керівники секції:

Гога Н. П., канд. психол. наук, доц., в.о. декана факультету «Референт-перекладач» Народної української академії;

Калюжна Ю. І., канд. політ. наук, доцент кафедри політології, соціології та культурології Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди;

Панасенко Л. О., аспірантка кафедри соціології та гуманітарних дисциплін Народної української академії

Секретар **Дакіч В. В.**, аспірантка кафедри теорії та практики перекладу Народної української академії

ДОПОВІДІ

Берест К. В.
аспірант кафедри економіки та права, Народна українська академія

Team management peculiarities in agile and iterative development as a way to increase an it company competitiveness

Науковий керівник проф. доц. *Іванова О. А.*

Гога Н. П.
канд. психол. наук, доцент кафедри соціології та гуманітарних дисциплін, Народна українська академія

Особливості підвищення кваліфікації педагогічних мікроколективів у сучасних умовах

Калюжна І. Ю.
канд. політ. наук, доцент кафедри політології, соціології та культурології, Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди

Макропростір сучасних університетів та мікропростір студентських наукових товариств як драйвери повсютної реконструкції української держави

Овчаренко К. В.
аспірантка кафедри
економіки та права,
Народна українська
академія

*Підвищення якості освітніх
послуг: lean management або
технологія ощадливого
виробництва для створення
мікроколективу високого рівня*

Науковий керівник доц. Цибульська Е. І.

Панасенко Л. О.
аспірантка кафедри
соціології та гуманітарних
дисциплін,
Народна українська
академія

*Міжнародні практики
багатоманітності та
інклюзивності як можливість
для сучасного університет*

Науковий керівник проф. Михайльова К. Г.

НАУКОВІ ПОВІДОМЛЕННЯ, УЧАСТЬ У ДИСКУСІЇ

Бабак К. М.
старший викладач
загальноакадемічної
кафедри англійської
мови, Народна
українська академія

*Organization of micro-collectives
in a student group*

Булак Н. П.
аспірантка кафедри
соціології та гуманітарних
дисциплін, Народна
українська академія

*Комунікативні практики
викладача*

Колесник Є. В.
аспірантка кафедри
соціології та гуманітарних
дисциплін, Народна
українська академія

Науковий керівник доц. Зверко Т. В.

Воробйов В. І.
аспірант кафедри
економіки та права,
Народна українська
академія

*Особливості розвитку
мікроколективів сучасного
університету*

Науковий керівник доц. *Тимохова Г. Б.*

Гончаров Г. І.
аспірант кафедри
економіки та права,
Народна українська
академія

*Особливості формування
організаційної культури сучасного
університету*

Науковий керівник доц. *Іванова О. А.*

Дакіч В. В.
аспірантка кафедри теорії
та практики перекладу,
Народна українська
академія

*Використання мультимодальних
ресурсів суспільно-політичного
перекладу (на матеріалі
політичної реклами) на заняттях
у студентських мікроколективах*

Науковий керівник проф. *Змійова І. В.*

Думченко Б. В.
аспірант кафедри теорії
та практики перекладу,
Народна українська
академія

*Мультимодальна природа
комунікації в мікроколективах*

Науковий керівник проф. *Змійова І. В.*

Івахненко А. О.
канд. філол. наук,
доцент кафедри теорії
та практики перекладу,
Народна українська
академія

*Робота в мікрогрупах на лекціях
із теорії перекладу*

Костинський К. А. *Особливості організації*
аспірант кафедри *освітнього процесу у вищій під час*
соціології та гуманітарних *війни*
дисциплін, Народна
українська академія

Науковий керівник доц. Зверко Т. В.

Лавінда М. Б. *Формування соціального капіталу*
аспірант кафедри економіки *сучасного університету*
та права, Народна
українська академія

Науковий керівник доц. Тимохова Г. Б.

Лісовол А. С. *Трансформація людського*
аспірант кафедри економіки *капіталу в умовах цифровізації*
та права, Народна *економічних систем як фактор*
українська академія *формування сучасних*
мікроколективів

Науковий керівник доц. Тимохова Г. Б.

Михайлов М. В. *Мікроколектив вищого*
аспірант кафедри економіки *навчального закладу в умовах*
та права, Народна *нестабільності*
українська академія

Науковий керівник доц. Іванова О. А.

Монастирський Г. О. *Трансформаційні процеси*
аспірант кафедри економіки *в українському освітньому*
та права, Народна *середовищі внаслідок воєнних дій.*
українська академія *Старі виклики в нових масштабах*

Науковий керівник доц. Цибульська Е. І.

Полупан Д. О. *Формування компетентностей*
аспірант кафедри економіки *сучасного фахівця під впливом*
та права, Народна *мікро- та макросередовища*
українська академія

Науковий керівник доц. Іванова О. А.

Путятін О. О.
аспірант кафедри
економіки та права,
Народна українська
академія

*Вплив мікро- та макрофакторів
освітнього середовища на
формування кар'єрних стратегій*

Науковий керівник доц. Іванова О. А.

Ткаченко Д. І.
аспірант кафедри
соціології та гуманітарних
дисциплін, Народна
українська академія

*Роль молодих викладачів
у формуванні професійної
діяльності та колективу
в сучасному цифровому
освітньому просторі*

Науковий керівник доц. Зверко Т. В.

Умріхін Д. А.
аспірант кафедри
економіки та права,
Народна українська
академія

*Особливості організації роботи
мікроколективів університету
в умовах цифровізації, соціальної
відповідальності та економічної
безпеки*

Науковий керівник доц. Цибульська Е. І.

Чемоданова М. Ф.
канд. філол. наук,
доцент кафедри теорії
та практики перекладу,
Народна українська
академія

*Покращення мікроклімату
педагогічного колективу
в стресових умовах*

Шумик О. П.
аспірант кафедри
соціології та гуманітарних
дисциплін, Народна
українська академія

*Феномен підприємця
в університетському середовищі:
контраверсійні позиції*

Науковий керівник доц. Зверко Т. В.

ДОПОВІДІ

Берест К. В.

TEAM MANAGEMENT PECULIARITIES IN AGILE AND ITERATIVE DEVELOPMENT AS A WAY TO INCREASE AN IT COMPANY COMPETITIVENESS

There are several reasons why organizations may choose to apply agile project management and iterative development approaches to their projects.

Firstly, these approaches can help organizations to better manage uncertainty and change. In today's fast-paced business environment, it is increasingly common for projects to encounter unexpected challenges or changes in requirements. Agile project management and iterative development approaches provide teams with the flexibility and adaptability needed to respond quickly and effectively to these changes [1].

Secondly, agile project management and iterative development approaches can help organizations to deliver higher quality products. By breaking the project down into smaller, more manageable pieces and delivering working prototypes or products at the end of each iteration, teams can identify and address issues early on in the development process [1]. This can help to reduce the likelihood of major defects or problems emerging later in the project.

Thirdly, agile project management and iterative development approaches promote collaboration and communication among team members, stakeholders, and customers. By involving stakeholders and customers in the development process and regularly seeking their feedback, teams can ensure that they are building a product that meets their needs and expectations [2].

Finally, agile project management and iterative development approaches can help organizations to improve their project outcomes and increase their overall productivity. By focusing on delivering value in small increments and continuously improving processes and practices, teams can achieve better results more efficiently than with traditional project management approaches [3].

Agile project management is an iterative approach to project management that emphasizes flexibility, collaboration, and rapid response to change [1]. Agile project management is particularly well-suited to projects that require frequent changes or that involve a high level of uncertainty or complexity. Agile project management is characterized by a set of core values and principles, including customer collaboration, working software, and responding to change over following a plan.

In agile project management, the team plays a critical role in the success of the project. The team is responsible for all aspects of the project, from planning and design to development and testing, and works closely with the customer or product owner to deliver a product that meets their needs.

The team in agile project management is typically small, cross-functional, and self-organizing. This means that team members come from different functional areas and have a variety of skills and expertise, and that they work together to plan, execute, and deliver the project. The team is also self-organizing, which means that they are empowered to make decisions about how they will work together and how they will approach the project [4].

One of the key roles of the team in agile project management is to collaborate closely with the customer or product owner. This involves frequent communication and feedback, as well as a willingness to make changes to the project as needed to meet the customer's needs.

Another important role of the team in agile project management is to work together to plan and execute the project in a way that maximizes value and minimizes waste [3]. This may involve breaking the project down into smaller, more manageable pieces, called iterations or sprints, and delivering a working product or prototype at the end of each iteration. It may also involve adopting practices such as continuous integration and continuous delivery, which help to ensure that the project is progressing smoothly and that issues are addressed early on in the development process.

When it comes to the management peculiarities – agile and iterative development involves breaking the project down into smaller, more manageable pieces, called iterations or sprints. Each iteration typically lasts between one and four weeks and involves planning, design,

development, and testing. At the end of each iteration, the team delivers a working product or prototype to the customer or product owner for feedback.

The main aspects of iterative development include continuous feedback and improvement, incremental delivery, and flexibility. Continuous feedback and improvement involve getting feedback from the customer or product owner after each iteration and using that feedback to improve the product in the next iteration. Incremental delivery involves delivering a working product or prototype at the end of each iteration, rather than waiting until the end of the project to deliver the entire product [5]. Flexibility involves being able to adapt to changes in the project, the environment, or the customer's needs as they arise.

In summary, agile project management and iterative development are effective approaches for managing complex and uncertain projects. They emphasize collaboration, flexibility, and rapid response to change, and they involve a small, cross-functional team that works closely with the customer or product owner to deliver a product that meets their needs. Iterative development is a key aspect of agile project management, involving continuous feedback and improvement, incremental delivery, and flexibility.

References

1. Beck, K. (2022). *Agile Manifesto for Software Development: Agile Alliance, Agile Alliance* [online]. Available at: <https://www.agilealliance.org/agile101/the-agile-manifesto> [Accessed 5 March 2023].
2. Layton, M., Ostermiller, S.J. and Kynaston, D.J. (2020). *Agile Project Management for dummies*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
3. Rasmusson, J., Pfalzer, S.D. (2012). *The agile samurai: How agile masters deliver great software*. Dallas: The Pragmatic Bookshelf.
4. Schwaber, K. Professional scrum competency: Understanding and applying the scrum framework. [online] *Scrum.org*. Available at: <https://www.scrum.org/professional-scrum-competencies/understanding-and-applying-scrum-framework> [Accessed 5 March 2023].

5. Schwaber, K., Hundhausen, R. and Starr, D. (2015). *Agile Project Management with scrum*. Redmond: Microsoft.

Гога Н. П.

ОСОБЛИВОСТІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ МІКРОКОЛЕКТИВІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Підвищення кваліфікації є невід’ємною складовою розвитку професіонала в будь-якій спеціальності. В галузу освіти професійний розвиток визначається та обґрунтовується низкою законодавчих та підзаконних актів, таких як Закон України «Про вищу освіту», Закон України «Про освіту», постанова Кабінету Міністрів «Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників», наказ МОН України «Методичні рекомендації для професійного розвитку науково-педагогічних працівників» тощо.

Педагогічним, науково-педагогічним працівникам та колективам надається різноманіття напрямків розвитку, серед яких: формування у здобувачів освіти спільних для ключових компетентностей вмінь; розвиток професійних компетентностей (знання навчального предмета, фахових методик, технологій); формування професійних компетентностей галузевого спрямування, опанування новітніми виробничими технологіями, ознайомлення із сучасним устаткуванням, обладнанням, технікою, станом і тенденціями розвитку галузі економіки, підприємства, організації та установи, вимогами до рівня кваліфікації працівників за відповідними професіями (для працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти); психолого-фізіологічні особливості здобувачів освіти певного віку, основи андрагогіки; створення безпечного та інклюзивного освітнього середовища, особливості (специфіка) інклюзивного навчання, забезпечення додаткової підтримки в освітньому процесі дітей з особливими освітніми потребами; мовленнєва, цифрова, комунікаційна, інклюзивна, емоційно-етична компетентність Також важливим є розвиток управлінської компетентності (для керівників закладів освіти, науково-методичних установ та їх заступників) [3; 4].

Саме професіонали освітньої сфери повинні одними з перших сприймати загальні зміни в сфері управління людським капіталом. Наразі актуальними тенденціями 2023 року, згідно дослідження міжнародної консалтингової агенції Deloitte, які важливо враховувати під час розробки програм підвищення кваліфікації для педагогічних мікроколективів є зміщення фокусу з посадових обов'язків на навички [1]. Звичайно, що класичне сприйняття місця роботи базується саме на розумінні власних посадових обов'язків, але у сучасних умовах важливими цілями діяльності у будь-якої галузі є організаційна гнучкість, різноманітність, інклюзивність, рівність, зріст та інновації, а також можливість сформувати позитивний досвід роботи. Відповіддю є перехід організації на розвиток саме навичок, а більш широко – компетентностей, а не на формальний бік робочого місця, тому що саме поняття «робочого місця» вже протягом трьох років (з початку пандемії у 2020 році) змінює своє значення. У фокусі уваги є саме фахівець, який нарощує свої особливості згідно власних потреб та потреб організації.

Діяльність в освітньому середовищі в сучасних умовах за різноманітно можливостей є перспективним напрямком відпрацювання навичок в суб'єкт-суб'єктному розумінні, а також підвищити власну конкурентоздатність не тільки на вітчизняному ринку праці, але й забезпечити актуальні наразі освітні потреби та допомогу в адаптації (за різними напрямками) вимушеним українським біженцям в форматі окремих класів або навчальних груп, або навіть груп додаткової освіти.

Фокус уваги на навичках також сприяє розвитку особливостей використання інформаційно-комунікативних та цифрових технологій в освітньому процесі, включаючи електронне навчання, інформаційну та кібернетичну безпеку, що також є одним з напрямків обов'язкового підвищення кваліфікації для фахівців освітньої галузі [4]. Саме цифровізація є тенденцією, яка у майбутньому буде використовуватися для об'єднання команд на мікроколективів незалежно від галузі. Йдеться про створення єдиної платформи, яка згуртує різних типів спеціалістів – фрилансерів, штатних працівників, контракторів тощо. Працедавці бачитимуть усіх співробітників для потенційної роботи, їхні навички, досвід та

історію взаємодії з компанією [2]. Нажаль в сучасній Україні цей напрям впроваджується у відносно невеликій кількості організацій.

Ринок послуг освітньої галузі надає великий вибір можливостей підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних фахівців в форматі вебінарів, короткочасних або довготривалих курсів. Окремо можна виділити, в широкому сенсі, розвиток навичок самодопомоги та допомоги оточуючим (психологічний та медичний аспекти).

Найбільш відомими платформами є «Prometheus», «Всеосвіта», «На Урок», «Освітній Хаб – «EduHub.in.ua», ВУМ online, «Відкритий Університет Майдану», EdEra (Education Era), «EdX», «LINGVA SKILLS», «Є-мова», «Дія. Цифрова освіта» тощо.

Таким чином, можна зробити висновок, що підвищення кваліфікації в освітній галузі є невід’ємним елементом змін в загальних тенденціях розвитку фахівців та мікроколективів.

Список бібліографічних посилань

1. Cantrell, S., Griffiths, M., Jones, R. and Hiipakka, J. (2022) *The skills-based organization: A new operating model for work and the workforce* [online]. Available at: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/organizational-skill-based-hiring.html> [Accessed 10 Marth 2023].

2. *Епоха навичок, інновацій та сильних лідерів: компанія «Делойт» назвала HR-тренди 2023* [online]. Available at: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/press-room/press-release/2023/human-capital-trends-event.html> [Accessed 12 Marth 2023].

3. Rada.gov.ua, (2020). *Про освіту* [online]. Київ, Україна. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> [Accessed 15 Marth 2023].

4. Rada.gov.ua, (2019). *Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників* [online]. Київ, Україна. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text> [Accessed 12 Marth 2023]

Калюжна Ю. І.

МАКРОПРОСТІР СУЧАСНИХ УНІВЕРСИТЕТІВ ТА МІКРОПРОСТІР СТУДЕНТСЬКИХ НАУКОВИХ ТОВАРИСТВ ЯК ДРАЙВЕРИ ПОВОЄННОЇ РЕКОНСТРУКЦІЇ УКРАЇНСЬКОЇ ДЕРЖАВИ

Провідні вітчизняні політики та економісти, науковці та аналітики, громадські діячі та лідери суспільних думок (на підставі Положення про Національну раду з відновлення України від наслідків війни [3]) вже сьогодні активно працюють над визначенням світоглядних пріоритетів та державних стратегій післявоєнної реконструкції нашої країни, і як зазначив Ярослав Жаліло підсумовуючи результати експертної дискусії «Стратегія повоєнного відновлення України» – «коли постає велика кількість завдань із відновлення після руйнації, мислити стратегічно складно. Проте потрібно спільно докладати інтелектуальних зусиль, щоб уже в умовах війни прокладати шляхи для відбудови країни. Ключовим пріоритетом має стати *людський потенціал*» [2]. Йдеться про масштабну стратегію реформ та інституційних змін, які сприятимуть відбудові української держави та у подальшому набутті статусу сталої інноваційної країни, що стане гарантією успішної інтеграції України у європейську та глобальну спільноту, а провідним драйвером у реалізації цього амбітного проєкту має стати залучення *«всіх національних інтелектуальних ресурсів»* [2].

Лауреат Нобелівської премії миру Мухаммад Юнус влучно наголосив, що найкращі сучасні проєкти з модернізації країн спираються на потужний науково-освітній потенціал університетів та прогресивне мислення й енергію студентської молоді – *«університети можуть допомогти молоді створити новий світ»* [4, с. 157]. Традиційно макропростір університетів є центром акумуляції національних інтелектуальних ресурсів та реплікації нової генерації національних еліт, власне мова йде про *«національний соціальний капітал»*, що наділений мобілізаційним потенціалом для широкомасштабних ініціатив з трансформації держави. Вочевидь, що саме цей інтелектуальний потенціал в умовах військових викликів сьогодення та майбутньої реконструкції України

належить до числа найбільш затребуваних модернізаційних інструментів «м'якої сили».

До того ж, в сучасних реаліях «національний соціальний капітал» виступає елементом національно-безпекової доктрини, адже першим та найфундаментальнішим завданням університетів є підготовка фахових спеціалістів, за справедливим твердженням Олександра Безрука: «формування професійних кадрів у життєво необхідних для держави галузях суспільної діяльності» [1, с. 50] належить до пріоритетних напрямів гуманітарної політики, як за умов воєнного стану, так і у перспективі післявоєнного відновлення української держави. Саме тому, збереження та розвиток національної системи освіти, зокрема у вимірі кадрового потенціалу, вимагає спільних скоординованих зусиль та гарантій, як з боку владних інститутів, так і автономій університетів. Якісний склад науково-педагогічних кадрів університету є проєкцією на наступні генерації «національного соціального капіталу», а отже – безпосередньо корелює з перспективами розвитку держави.

Акцентуючи на тезі Мухаммада Юнуса про роль університетів та студентської молоді у створенні сучасної прогресивної держави важливо наголосити на необхідності спрямування зусиль університетів на розвиток студентських науково-дослідних центрів, які сприяють розкриттю наукового потенціалу, генеруванню прогресивного мислення та стимулюванню до інноваційної діяльності у студентській спільноті. До числа студентських науково-дослідних центрів, які мають багатовікову наукову традицію, є осередками університетської наукової культури та маркерами успішності й авторитетності сучасного університету, належать Студентські наукові товариства (СНТ).

СНТ представляють собою мікроколективи, афілійовані з кафедрами, факультетами та іншими структурними підрозділами університетського макропростору, метою яких є популяризація науки серед студентів, інтеграція молодих науковців та координація їх науково-дослідної роботи, створення простору для генерування ідей та реалізації науково-дослідних проєктів тощо. СНТ організовані за принципами студентського самоврядування тому виступають ініціаторами та співорганізаторами проведення в університеті

студентських науково-практичних конференцій всеукраїнського та міжнародного рівня, форумів молодих вчених, дискусійних панелей, студентських наукових воркшопів та ін.; студентський актив СНТ бере участь у різноманітних наукових конференціях, олімпіадах, конкурсах та грантових програмах тощо.

Успішний досвід високорозвинених країн свідчить, що практика залучення студентської молоді до СНТ, як університетських осередків наукового простору, є провідним етапом в алгоритмі побудови сучасної прогресивної держави. У підсумку варто зазначити, синергія досвіду і професіоналізму, яку уособлюють професорсько-викладацькі колективи вітчизняних університетів та науковий потенціал і енергія українського студентства створюють оптимістичну візію, щодо післявоєнної реконструкції та реалізації амбітного проєкту світового лідерства України у ХХІ ст.

Список бібліографічних посилань

1. Безрук, О.О. (2022). Підготовка освітянської еліти як чинник національної безпеки сучасної держави. *Матеріали I Всеукраїнських Прокопенківських читань: Освіта збереже Україну!* С. 50–52.

2. *Стратегія повоєнного відновлення України* [online]. Available at: <https://niss.gov.ua/news/novyny-nisd/ekspertna-dyskusiya-stratehiya-povoyennoho-vidnovlennya-ukrayiny> [Accessed 4 March 2023].

3. Rada.gov.ua, (2014). *Питання Національної ради з відновлення України від наслідків війни* [online]. Київ, Україна. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/266/2022#Text> [Accessed 1 March 2023].

4. Юнус, М. (2019). *Мир трех нулей: Как справиться с нищетой, безработицей и загрязнением окружающей среды.*

Овчаренко К. В.

**ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ:
LEAN MANAGEMENT АБО ТЕХНОЛОГІЯ ОЩАДЛИВОГО
ВИРОБНИЦТВА ДЛЯ СТВОРЕННЯ МІКРОКОЛЕКТИВУ
ВИСОКОГО РІВНЯ**

Сучасний університет – це місце, де дослідження, викладання та інтернаціоналізація працюють разом. Сьогодні університети відіграють фундаментальну роль у формуванні знань через розвиток навчання, досліджень та соціальної взаємодії, керують освітньою та дослідницькою політикою, мають важливий інноваційний потенціал, що формує основу нового технологічного укладу, готують наукові та освітні кадри та гарантують міжнародне визнання. Іншими словами, сучасний університет є ключовою частиною інноваційної діяльності країни.

Для створення сучасного університету використовують найбільш дієві концепції, зокрема lean management або технологію ощадливого виробництва. Концепція ощадливого виробництва почала розвиватися в Україні. Підприємці впроваджують ощадливі технології таким чином знижують собівартість продукції. Українська економіка перебуває під впливом сучасних світових тенденцій, що впливають на умови й фактори сталого економічного розвитку ключових секторів економіки.

Вітчизняні науковці зазначають, що Lean – це проривний підхід до управління якістю, який забезпечує довготермінову конкурентоздатність без істотних капіталовкладень [1]. Ощадливе виробництво – це система організації і управління процесом розроблення продукції, процесом виробництва, відносинами з постачальниками та клієнтами, коли продукція виготовляється точно відповідно до запитів споживачів та з меншими втратами порівняно з масовим виробництвом великими партіями. Метою концепції ощадливого виробництва дослідники визначають як позбавлення виробництва всіх видів можливих втрат і досягнення максимальної ефективності використання ресурсів через поступове та безперервне вдосконалення бізнес-процесів організації, спрямованих на підвищення рівня задоволення потреб споживачів.

Якщо розглядати ошадливу технологію як систему, то її можна застосовувати для вирішення різних внутрішніх проблем університетів, таких як:

- підвищення якості освітніх послуг;
- підвищення рівня корпоративної культури шляхом налагодження комунікаційної взаємодії між структурними підрозділами;
- удосконалення виробничого процесу структурних підрозділів університетів через організаційну, методичну та інформаційну підтримку;
- систематизація принципів, методів та інструментів [3].

У контексті концепції ошадливого університету, ошадливі фабрики повинні бути організовані спеціальними групами, мікроколективами, які знайомі з методами та інструментами ошадливого виробництва, можуть застосовувати їх на практиці на робочих місцях своїх співробітників і можуть оптимізувати втрати при наданні освітніх послуг.

Важливою частиною концепції Lean University є створення особистих кабінетів для студентів та викладачів з покращеним інтерфейсом.

Реалізація цього кроку дозволить:

- організувати дані в конкретний ресурс;
- припинити збір даних про студентів та викладачів на паперових носіях;
- зменшити втрати робочого часу підрозділів університету, які займаються адміністративною обробкою даних студентів та викладачів.

Покращити інтерфейс, тим самим скоротивши час обробки даних та покращивши документообіг в університеті [2].

Це покращує процес без збільшення навантаження на працівників, полегшує досягнення цілей, поставлених керівниками, сприяє особистісному розвитку працівників і студентів та робить роботу і навчальний процес більш творчим. Інформаційні ресурси можуть контролюватися співробітниками Lean Process Factory.

Для стратегічного планування використовується метод Хошин Канрі. Усі співробітники компанії, за мікроколективами, збираються в кімнаті, де топ-менеджмент розповідає про стратегічні цілі

компанії на найближчі один-три роки і ставить завдання. Кожен структурний підрозділ і кожен співробітник повинен розробити власні цілі та завдання відповідно до стратегічних цілей. Вони мають бути затверджені керівництвом, а Хошин Канрі допомагає мотивувати працівників до досягнення цілей та знаходження взаєморозуміння в мікроколективах. Такими мікроколективами в університеті можуть бути студентські групи, викладачі кафедр або керівний склад.

Ще один інструмент, який можна використовувати в роботі – це Kanban. Це техніка управління, яка дозволяє рівномірно розподіляти завдання між усіма членами команди. Він являє собою таблицю, на якій розміщуються завдання. Проєктні команди та відділи обговорюють їх щодня.

Таким чином, заходи з впровадження методів ощадливого виробництва є не лише інноваційними в освітньому середовищі інших країн, але й можуть бути поширені по всій Україні та сприяти розумінню та впровадженню принципів ощадливого виробництва в освітньому середовищі. Саме такі заходи, на нашу думку, зможуть зробити роботу в мікроколективі продуктивнішою, а витрати меншими.

Список бібліографічних посилань

1. Arnheiter, E.D., Maleyeff, J. (2005). The integration of Lean Management and Six sigma. *The TQM Magazine*, [online] 17(1), pp. 5–18. Available at: <https://doi.org/10.1108/09544780510573020> [Accessed 01 March 2023].

2. Денисюк, О., Саннікова, С. (2022). Lean-менеджмент як технологія управління вітчизняними підприємствами в умовах кризи. *Економіка та суспільство*, [online] (46). Available at: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-46-13> [Accessed 01 March 2023].

3. Єгор, З. (2020). *Чули про lean management? швидко пояснюємо, що це таке*. [online] *ШоТам*. Available at: <https://shotam.info/dekilka-slushnykh-porad-yak-efektyvno-upravlyaty-kompaniieiu/> [Accessed 01 March 2023].

Панасенко Л. О.

МІЖНАРОДНІ ПРАКТИКИ БАГАТОМАНІТНОСТІ ТА ІНКЛЮЗИВНОСТІ ЯК МОЖЛИВІСТЬ ДЛЯ СУЧАСНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Конкуренція на ринку праці та боротьба за кращих професіоналів це явище вже звичайне. Сьогодні та в майбутньому це питання постає особливо гостро, бо війна в Україні примусила покинути країну велику кількість працездатного населення, студентів, батьків з дітьми та шукати можливості роботи, освіти за кордоном. Ще до 2019 року чисельність українських студентів за кордоном була приблизно 78 тисяч осіб. На сьогодні за різними даними за кордоном перебувають більш ніж 3 мільйони осіб і з них 8% – це студенти, тобто ми можемо говорити про більше ніж 200 тисяч осіб, а це майбутні професіонали країни. Тому постає питання як сучасний бізнес та освіта можуть бути більш конкурентні ніж ті, що є за кордоном. Нам треба бути кращими не тільки на полі битви реальної, а й в битві за своїх же громадян – професіоналів теперішніх та майбутніх [1, 2].

У цьому питанні доречно використовувати досвід міжнародних компаній, які обирають сьогодні стратегію різноманітності та інклюзивності. Це можна також вважати на сьогодні однією з конкурентних переваг на ринку праці. Як приклад, можна навести дані з дослідження компанії Glassdoor, що три з чотирьох працівників та 76% кандидатів на роботу заявляють, що різноманітність та інклюзивність на робочому місці є важливим фактором оцінки та вибору ними роботодавця [3]. Можна також навести ще більше цікавих даних: 63% працівників у США вважають, що їхній роботодавець повинен докладати більше зусиль для збільшення різноманітності своєї робочої сили, а 32% співробітників і шукачів роботи в США взагалі не претендуватимуть на роботу в компанії, де немає різноманітності серед робочої сили [3]. Компанія McKinsey вже не перший рік наводить дані про необхідність практик різноманітності та інклюзивності не тільки задля економічного зростання окремих компаній і як стратегії залучення й утримання талантів, а й для зростання економіки окремих країн та світу в

цілому [4; 5]. Тобто це питання дійсно набуває актуальності всесвітнього масштабу.

Слід зазначити, що питання інклюзивності та різноманітності, зокрема у гендерному ракурсі, є актуальними в Україні навіть для підлітків. Так, 66% українських підлітків стикалися з різними формами гендерних стереотипів та дискримінацією, зокрема 47% – перш за все вдома, а також в школі та серед однолітків. 58% підлітків вважають, що прогрес в сфері прав та рівності людини дуже важливий і, що найважливіше, 83% готові навчатися та дізнаватися більше в цьому напрямку (онлайн опитування в січні 2021 серед 175 підлітків 13–19 років з 25 міст України рамках програми «ЄС за гендерну рівність: разом проти гендерних стереотипів та гендерно обумовленого насильства», за підтримки ЄС та впроваджено «ООН Жінки» і ЮНФПА) [6]. Саме тому, на наш погляд, практики різноманітності та інклюзивності треба застосовувати вже на етапі отримання освіти, бо формування майбутнього професіонала відбувається набагато раніше, ніж на першому робочому місці. Саме в сфері освіти важливо впроваджувати принципи і практики різноманітності та інклюзивності в різних формах серед студентів, у колективі викладачів та взагалі як стратегію на майбутнє.

Перший важливий комплекс програм повинен бути спрямований на подолання гендерних та інших можливих стереотипів на різних рівнях середовища освіти. Для цього, по-перше, профорієнтаційні програми для школярів та майбутніх абітурієнтів повинні будуватися на принципах різноманітності та інклюзивності для подолання гендерно пов'язаних стереотипів щодо здібностей дівчат та хлопців і бути орієнтовані виключно на розвиток талантів конкретної молоді людини. По-друге, важливе подолання гендерних упереджень щодо «чоловічих» та «жіночих» професій та здібностей. Наприклад у сфері математики, фізики, інженерії тощо. По-третє, важливо проводити низку заходів для збільшення обізнаності та розуміння прихованих упереджень і стереотипів (Unconscious bias) у сфері освіти для викладачів та співробітників, залучати різноманітних спеціалістів в сферу освіти, бути відкритими до сучасних змін та тенденцій.

Другий важливий етап – це впровадження різноманітності та інклюзивності на рівні освіти як структури. Наприклад, так званий agile або гнучкий підхід в будіванні освітніх програм, впровадження освітніх програм щодо різноманіття, рівності, інклюзивності, впровадження нових форм навчання, створення освітніх програм згідно потреб сучасного ринку та із залученням спеціалістів-практиків. Важливі також заходи, що спрямовані на подолання «скляної стелі» в сфері освіти, на формування зацікавленості, мотивації та бажання професіоналів залишатися та розвиватися в сфері освіти та науки. Прикладом можуть стати практики та політики міжнародних компаній.

Таким чином, подальший фокус на створення та розвиток різноманітного інклюзивного середовища в сфері освіти може і повинно стати основою для впровадження інноваційного підходу та сприятиме формуванню майбутнього різноманітного та інклюзивного середовища в бізнесі, привабливого для талановитих студентів та спеціалістів.

Список бібліографічних посилань

1. *Війна росії проти України: українські студенти в ЄС* [online]. Available at: <https://pon.org.ua/novyny/9683-viina-rosii-proty-ukrainy-ukrainski-studenty-v-yes.html> [Accessed 22 Febr. 2023].

2. Мінекономіки, (2022). *За кордоном перебувають до 3 мільйонів українців працездатного віку* [online]. Available at: <https://www.epravda.com.ua/news/2022/10/5/692265/> [Accessed 22 Febr. 2023].

3. Glassdoor. *How to Build a Diversity, Equity & Inclusion Program* [online]. Available at: <https://www.glassdoor.com/employers/resources/diversity-equity-inclusion/> [Accessed 22 Febr. 2023].

4. McKinsey. (2020). *Diversity Wins: How Inclusion Matters*. [online] May 19. Available at: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters#> [Accessed 22 Febr. 2023].

5. McKinsey. *Personal experience of inclusion: Critical to win the war for talent* [online]. Available at: <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/>

the-organization-blog/personal-experience-of-inclusion-critical-to-win-the-war-for-talent [Accessed 22 Febr. 2023].

6. EU 4 Gender Equality. *Together against gender stereotypes and gender-based violence project, funded by the European Union and implemented jointly by UN Women and UNFPA* [online]. Available at: <https://eeca.unfpa.org/en/news/viral-videos-smash-gender-stereotypes-ukraine> [Accessed 22 Febr. 2023].

НАУКОВІ ПОВІДОМЛЕННЯ, УЧАСТЬ У ДИСКУСІЇ

Babak K. M.

ORGANIZATION OF MICRO-COLLECTIVES IN A STUDENT GROUP

An interesting and fruitful work in the management of a student group is the creation of micro-teams in the group.

The first condition for ensuring the effectiveness of the functioning of the system “student – micro-team – student group” is to determine the optimal number of students in the micro-team and micro-teams in the group. When determining the optimal number of students in a micro-team, it must meet the following requirements:

1) ensuring really effective connections between members of the micro-collective, aimed at conjugation of efforts and self-disclosure of the individual;

2) ensuring the conditions of manageability within the team and all micro-collectives within the student group;

3) creation of the most favorable conditions for educational work in a group of students, based on a wide coverage of the entire complex of educational tasks and the complementarity of their solution.

It has been established that such an optimal number of students in a micro-collective is 4, and the number of micro-collectives in a study group is 6. Fluctuations of this number are possible within the limits of 4-6 and 6-4. The shift of this number in the direction of increase leads to a violation of the effectiveness of connections in the micro-collective. Reducing it also leads to negative results in this regard, making it difficult, in addition, to manage the team.

The second condition for the formation of a micro-collective is the real and conscious desire of its members to establish closer contacts in the student group.

The third condition is the need to take into account the individual characteristics of the members of the proposed micro-collective, ensuring its performance and comfort.

The fourth condition means that each micro-collective be formed at such a qualitative level that would ensure its equality with others, if not complete equality, then closeness to it.

The formation of such micro-collectives should be understandable for students and accepted by them. Therefore, it is necessary to carry out appropriate explanatory work, which would determine for students: the purpose of their creation in groups; tasks facing them; stages of work of micro-collectives, removal of distrust or doubts, natural at first. Most often, doubts arise as to whether the formation of micro-collectives will violate the integrity of collective relations? On the contrary, he will highlight the shortcomings of the formation of the team, show how they can be corrected with the help of micro-collectives. At the same time, two goals are achieved at once: teaching students the ability to analyze relationships in a team and, at the same time, conscious assimilation of the goals and objectives of micro-collectives. Naturally, only a preliminary conversation cannot form a consciously positive attitude towards the transformations being carried out in the group. Some issues are resolved in the process of micro-collective activity. These are cooperation, responsibility, business demands, to which the student must be tuned from the very beginning.

The next stage after the stage of pedagogical attitudes towards the expediency and effectiveness of the formation of micro-collectives is its equipment. In each micro-collective on A-5 of its members there must be a leader. The requirements that the leader of the micro-collective must satisfy are as follows:

- sufficiently extensive knowledge to be able to provide the necessary assistance to comrades on their basis;
- the presence in the behavior and character of a pronounced desire to come to the rescue, support a comrade;
- the presence of organizational skills;

- benevolence;
- adherence to principles;
- exactingness;
- tact;
- democracy.

All this taken together, as a rule, creates an authority for the student. Under the leadership of the group's asset, with the corrective activity of the curator, the leaders of micro-collectives grow. The moment of determining the leader of the micro-collective carries an extremely high educational burden, as it allows you to activate the integrity and responsibility of all members of the student group, gives a kind of moral model that they can focus on. The pedagogical leadership at this stage of work should be especially tactful.

With the further formation of the micro-collective, it is necessary to be guided by the following: the desire of the leaders of the micro-collectives to work with certain students of the group and vice versa; agreement of the group's asset with the nominal composition of the micro-collective; approximate equality of forces between micro-collectives. After declaring these requirements to the group, it is recommended to propose the initial composition of the micro-collectives. The first stage of creating micro-collectives is adjusted with the participation of the activists, teachers, all members of the group, and only after a detailed discussion is finally approved.

Thus, each member of the group is responsible for the decision made by the team and has the opportunity to express himself, his needs, his opinion in it. With this method of recruiting micro-teams, studies have shown that 90% of all members of the team get full satisfaction of their needs and ideas about the micro-team, and only 10% of students are not completely satisfied. At the same time, for them, first of all, a situation arises for analysis: what is the reason for dissatisfaction, what specific claims are not satisfied, how can they get satisfaction. For a more complete understanding of these issues, a survey is conducted in the team, the materials of which allow, to a certain extent, for each of the members of the team to determine the starting positions of self-education. Thus, a basis is created for establishing effective intra-collective ties and, at the same time, an attitude towards them is formed.

At the same time, students receive practical lessons on how to approach the formation of educational teams. They will be able to use the experience gained in independent educational work.

At the group meeting, the curator analyzes the activities of each micro-collective and the group as a whole. Summing up the results of the competition between micro-collectives. Each leader keeps a diary of the life of his micro-team. This diary is filled weekly with entries about assignments for students and the degree of their completion, about the progress of members of the micro-collective .

Each member of the micro-collective is formed as a person under the influence of other members of the micro-collective. The knowledge and skill of each student affects the level of knowledge and achievements in the micro-collective and in the group as a whole. Members of the micro-collective have a need to work together and even outside the classroom, to help each other.

Thus, students in the micro-collective enter into a complex relationship of mutual dependence and responsibility. They not only perform all types of work proposed to them, but also become the organizers of their creative activity and the activities of their micro-team.

References

1. Alkin, M. (1992). *Encyclopedia of Educational Research*. 6th Edition. New York: Mac-Millan.
2. Bell, N.D. (2007). *Microteaching, What is it that is going on here?* Linguist educ.
3. Can, V. (2009). *A microteaching application on a teaching practice course*.
4. Chawla V., Thukral P. (2011). *Effects of student feedback on teaching competence of student teachers, a microteaching experiment*. *Contemp Educ Technol*.
5. Fernandez, L. M. (2010). *Investigating how and what prospective teachers learn through microteaching lesson study*. *Teach Teach Educ*.
6. Funmi, A., Amobi, I.L. (2009). *Implementing on-campus microteaching to elicit preservice teachers' reflection on teaching*

actions, Fresh perspective on an established practice. J Scholarsh Teach Learn.

7. Harden, R.M., Crosby, J.R. (2000). *The good teacher is more than a lecturer – the twelve roles of the teacher. Med Teach.*

8. Peker, M. (2010). *The use of expanded microteaching for reducing preservice teachers' teaching anxiety about mathematics. Scientific Research and Essay.*

9. Sana, E.A. (2007). *Improving teaching through microteaching. Ann Acad Med Singapore.*

10. Singh, T. (2011). *Microteaching revisited. Natl Med J India.*

Булак Н. П., Колесник Є. В.

КОМУНІКАТИВНІ ПРАКТИКИ ВИКЛАДАЧА

Створення умов для ефективної комунікації є одним із складників успішного функціонування закладу освіти. Адже комунікація, обмін інформацією є сенсом діяльності в освітньому просторі. Це часто потребує відпрацювання певної політики, декомпозиції каналів комунікації, комунікаційного контексту, зв'язків, оскільки наслідки неефективної комунікації відображаються не тільки на діяльності закладу освіти, окремого вчителя, а й впливають на якість освітнього процесу в цілому.

Причин тому стає все більше. Бар'єри в комунікації посилюються і відсутністю реального спілкування «face to face», і обмеженістю інших, невіртуальних каналів, а іноді технічною недоступністю інтернету тощо, коли інкорпорується напрацьовані зв'язки, ускладнюються точки дотику, взаєморозуміння між викладачами, викладачами та учнями, керівництвом закладу освіти, викладачами й учнями. Остання тріада взагалі у своїй сукупності перестає існувати як живий організм. І це провокує ризик втрати потреби в комунікації. Інтереси, потреби переходять у площину особистісного переживання, недоторканості.

Втрата різних сеансів і стрес постійно стають звичайними проблемами в особливих ситуаціях, які ми зараз переживаємо. І як наслідок, серед викладачів виразно зросло емоційне та

професійне вигорання – це ще один ризик демотиваційного, декомунікаційного прояву.

Безумовно, тут актуалізується питання конструювання таких комунікативних практик викладача, які б перетворювали комунікацію на багатолінійний процес цивілізованого спілкування. Одночасно слід урахувати, що на кожному етапі комунікативного процесу виявляються певні ускладнення загального характеру. Серед них: неадекватність інформації певному освітньому контенту, цільовій аудиторії, різниця у поглядах, цінностях, нормах поведінки, наявність мовних, професійних бар'єрів тощо.

Аналіз комунікативних практик викладача (на прикладі низки закладів загальної середньої освіти Харкова) демонструє, що комунікації – це складні, переплетені мережі, а не просто спілкування відправника та отримувача інформації.

Детальніше розглянемо проблеми, пов'язані з ефективними комунікаціями у ситуаціях невизначеності, що впливає на викладача як суб'єкта освітнього процесу і змушує його відповідати на ці виклики. В такому разі, як правило, можуть посилюватися такі комунікаційні бар'єри:

- спотворення повідомлень (інформація, яка не відповідає реальності): непередбачені спотворення (в силу браку інформації або нерозуміння ситуації); свідоме спотворення; фільтрація інформації (негативний результат – втрата, спрощення інформації);
- інформаційні перевантаження через багатоканальність комунікації, що веде до невикористання важливої інформації;
- недоліки в організації комунікації між суб'єктами освітнього процесу (вчителі – учні – батьки) через відсутність горизонтальних зв'язків, відповідних двосторонніх каналів комунікації, наявність конфліктів (організаційних, міжгрупових, міжособистісних);
- «часова» й просторова диференціація суб'єктів освітнього процесу – актуалізується в ситуації сучасного стану та перешкоджає проходженню інформації, двосторонньої комунікації.

Одночасно виявлені проблеми і в полі міжособистісних комунікацій викладача. В критичних ситуаціях вони часто впливають на взаємодію в освітньому процесі, ускладнюють усталені норми поведінки, загострюють напруженість у взаємовідносинах,

ведуть до непорозуміння. Такі прояви знаходяться у площинах сприйняття повідомлень/інформації (без урахування рівня культури та ціннісних орієнтацій, через ігнорування сфер інтересів і потреб тощо); лексичних бар'єрів; невербальних міжособистісних перешкод (міміка, жести, інтонація тощо); незадовільного зворотного зв'язку (наприклад, через небажання/невміння слухати).

Постає нагальна проблема щодо підвищення комунікативної компетентності викладача, оволодіння ним стратегій комунікації, які базуються на емоційному інтелекті, емпатії, асертивності, аргументованості, цілепокладанні, уважності, актуальному слуханні, повазі до думки інших, продуктивному супротиві.

З іншого боку, це здатність до постійного регулювання комунікативних потоків, контроль за процесами обміну інформацією з суб'єктами освітнього процесу, створення інформаційних каналів, які відповідають потребам і можливостям комунікантів, використання сучасних цифрових технологій, які підсилюють ефективність комунікації; зняття відмінностей між «я» і «вони», налагодження зворотного зв'язку.

Отже, розуміючи, що комунікативні практики викладача відіграють важливу роль в освітньому процесі, сьогодні потребує перегляду сам підхід до їх конструювання в оновленому форматі, попередження ризиків у цьому процесі, пов'язаних як із об'єктивними, так і суб'єктивними чинниками.

Воробйов В. І.

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ МІКРОКОЛЕКТИВІВ СУЧАСНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Вплив інформаційних технологій на менеджмент, культуру управління, суспільство важко переоцінити. Стрімкий розвиток обчислювальної та телекомунікаційної техніки, накопичення колосальних обсягів інформації та надзвичайно висока швидкість інформаційного обміну сформували до кінця ХХ століття нове поняття – глобальне інформаційне суспільство. Це призвело до корінної ломки колишніх соціальних понять: фокус діяльності компаній перемістився з технологій споживача.

Освітнє середовище університету – це система ціннісних цілей, соціально-психологічних, інформаційних, організаційних заходів, просторових предметних (фізичних і віртуальних) умов, можливостей і ресурсів, які впливають на освітню, наукову, інноваційну, підприємницьку діяльність суб'єкта університету. об'єкти, які знаходяться в особистісному, особистісно-професійному розвитку та самореалізації на інституційному та галузевому рівнях.

Зміни зовнішнього середовища з плином часу, зокрема формування когнітивного суспільства та розвиток інноваційної економіки, вплинули на зміну парадигм у вищих навчальних закладах. Для адаптації до умов зовнішнього конкурентного освітнього середовища, задоволення потреб ринку освітніх послуг і ринку праці, виконання своєї соціально-економічної місії університети мають поступово перетворюватися на моделі університетів нового покоління. Ця модель характеризується інноваційним та активним характером, який поєднує освітні, дослідницькі та підприємницькі (комерціалізація знань і технологій) місії з функціями та розвитком.

Робота з інформацією та інформаційна культура загалом одна із найважливіших компонентів спроб сучасного університету управляти змінами.

Во-первых, вона дедалі більше стає найважливішою частиною загальної організаційної культури. Дедалі більше університетів розуміють необхідність перетворень, орієнтованих задоволення очікувань споживача. Щоб сьогодні впливати на майбутнє, потрібно уявляти собі, на що воно буде схожим. А для цього потрібно працювати з найрізноманітнішою діловою, ринковою, політичною, технологічною та соціальною інформацією.

По-друге, інформаційні технології уможливають створення в університетах комп'ютерних мереж, за допомогою яких йде спілкування між менеджерами, – але важливо знати, як люди використовують цю інформацію. Саме по собі створення такої мережі з усіма її робочими станціями та мультимедійними можливостями не гарантує того, що інформація використовуватиметься більш розумно та ефективніше.

По-третє, для різних функціональних служб, підрозділів та робочих груп інформаційна культура різна, а це означає відмінність

підходів до процесів усвідомлення, збору, організації, обробки, поширення та використання інформації. Тому багато менеджерів погодяться з тим, що наявність навичок роботи з інформаційними технологіями є запорукою успіху для здійснення змін та підвищення ефективності діяльності підприємства. Важлива роль цьому процесі відводиться інтегрованої роботі економістів і ІТ – фахівців.

Найбільш поширена форма організаційних змін за допомогою ІТ – автоматизація бізнес-процесів (Business Process Automation – BPA). Перші додатки, розроблені за допомогою ІТ, торкнулися фінансових операцій і документообігу, оскільки це найбільш формалізована частина ділових процесів компанії. Розрахунки та виконання платежів, контроль транзакцій та переміщення документів, прямий доступ клієнтів до своїх депозитів – ось стандартні приклади ранньої автоматизації.

Глибोकша форма організаційної зміни, що вже зачіпає структуру виробництва, – раціоналізація робочих процедур або поліпшення процесів (Business Process Improvement BPI). Для наведення порядку у складних та розподілених процедурах та процесах необхідно змінювати порядок їх виконання. Суть змін – раціональне вибудовування технологічних процедур, економія процесного простору та часу. Раціоналізація також не привносить великого додаткового ризику, оскільки вона може починатися з локальних процедур і процесів і після отримання економічного ефекту поширюватися на все підприємство.

Нові ІТ в кінцевому рахунку покликані змінити природу всієї організації, трансформуючи її цілі та стратегічні устремління (Paradigm Shift – PS): наприклад, освоєння принципово нової ніші ринку, відкриття філій компанії в інших країнах, придбання іншої компанії, злиття з компанією партнера тощо. д. Такі організаційні зміни мають найбільший ризик, але вони несуть і найвищу віддачу. Керівництво компанії має усвідомлено підходити до змін такого типу, розуміючи всю міру відповідальності за прийняті глобальні рішення.

Університети нового покоління мають поєднувати в собі функції якісного підвищення кваліфікації фахівців, потрібних ринку праці, проводити інноваційні наукові дослідження на замовлення держави та підприємств, створювати умови для розвитку та впровадження

студентів вищих навчальних закладів та педагогів науки. наука на практиці Інтенсивне інновування продуктів, технологій та послуг, створення бізнес-інкубаторів при університетах.

Список бібліографічних посилань

1. 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 01.03.2023].

2. Deloitte (2018). *AI, robotics, and automation* [online]. Available at: <https://www2.deloitte.com/insights/us/en/focus/human-capital-trends/2018/ai-robotics-intelligent-machines.html> [Accessed 03.03.2023].

Гончаров Г. І.

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ СУЧАСНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

В умовах посилення конкуренції на ринку освітніх послуг склалися виняткові умови розвитку та успішного функціонування освітніх організацій. Стратегії планування і жорсткого менеджменту трансформувалися в «м'які» форми, і конкурентоспроможність і успіх організації багато в чому залежить від статусу інформації та іміджу про якість освіти, які він надає на ринку. Особливе місце займає феномен іміджу університету та характеристики її ризику її організаційної культури.

Проаналізувавши велику кількість наукових даних, можна підтвердити наявність великої кількості праць вітчизняних та зарубіжних авторів щодо: освітньої політики та освітнього менеджменту, природи організаційної культури [1–3].

Поєднання культури і діяльності дозволяє розглянути взаємозв'язок між організаційною культурою менеджера і діяльністю, оскільки досягнення впливають не тільки на розвиток університету, но і на якість освіти. Зважаючи на це, менеджери в процесі управління засвоюють певні цінності, вдосконалюють власну

культуру, формують нові цінності. Глибоке розуміння власної організаційної культури сприяє розвитку самопізнання, самовираженню, самоствердженню, самоактуалізації та саморегуляції менеджерів.

У нинішній ситуації українським університетам важко захищатися від провалів ринку, які пов'язані не лише з високою невизначеністю наукового та комерційного успіху фундаментальних досліджень, а й з метою отримання економічної винагороди та широких горизонтів у разі успіху. Окрім проведення високоякісних досліджень, вони повинні активно співпрацювати з компаніями, щоб забезпечити відповідність їхніх курсів потребам ринку праці постійно змінювати організаційну культуру закладу освіти. Технології змінюються кожні три місяці, і спеціаліст після університету має оновлювати знання на курсах, щоб знайти роботу.

У ході своєї діяльності керівники освітніх закладів стикаються з рядом різних типів ризиків, що відрізняються за місцем і часом їх виникнення, рядом зовнішніх і внутрішніх факторів, що впливають на їхній рівень, а отже на організаційну культуру освітнього закладу. Складність класифікації ризиків полягає в їх різноманітності, існують певні види ризиків, дії яких піддаються всі без винятку навчальні заклади, але крім загальних ризиків існують специфічні види ризиків, пов'язані з конкретними ситуаціями навчальних закладів. діяльності, ризики, пов'язані з особистістю керівників, особливо освітніх, ризики, пов'язані з браком інформації про стан зовнішнього середовища тощо[1].

Виходячи з цього, якщо керівництво університету зможе створити передумови для усвідомлення співробітниками необхідності управління ризиками і дозволити кожному брати участь в ефективності системи управління ризиками, можна сформувати ефективну організаційну культуру. Управління ризиками фактично забезпечить основу для створення подальших систем управління ризиками в закладі освіти. Керівництву важливо донести до всього персоналу, що участь у процесі управління ризиками є повсякденним обов'язком кожного і не вимагає залучення спеціалістів різних структурних підрозділів університету до процесу діагностики факторів ризику, виявлення методи оптимізації та ін.

Команда має чітко розуміти, що «ми всі в одному човні», і лише злагоджена командна робота може забезпечити стійкість університету до високих ризиків для досягнення бажаних цілей за наявності небезпек і загроз. Це розуміння може бути забезпечено шляхом прогресивного розвитку організаційної культури університету. Отже, формування культури управління ризиками ВНЗ – це, насамперед, процес створення середовища, найбільш сприятливого для ідентифікації, оцінки та управління ризиками, а також відкритого інформування про ризики.

Культура усвідомлення ризику може раніше виявляти загрози та швидше реагувати. Хоча керівництво, безперечно, має чітке розуміння стратегії розвитку університету, ця обізнаність не завжди поширюється на решту організації чи резонує з кожним працівником.

Виокремлюють типові ризику розвитку університету [2]:

1. Зловживання під час проведення вступних випробувань
2. Зловживання співробітників університетів, пов'язані зі вступом іноземців
3. Посередництво у наборі іноземних студентів
4. Зловживання під час складання академічної різниці
5. Вимагання/надання неправомірної вигоди в обмін на оцінки
6. Залучення посередників для отримання неправомірної вигоди під час оцінювання студентів (курсантів)
7. Нав'язування власних розробок (посібників) як умови позитивного оцінювання
8. Використання службового становища з метою впливу на викладачів та співробітників
9. Зловживання, пов'язані із написанням та підготовкою до захисту кваліфікаційних робіт
10. Зловживання службовим становищем у формі сексуальних домагань з боку викладачів чи адміністрації університету за позитивні оцінки чи протекторат («сексторція»)

Але найчастіше при аналізі розвитку організаційної культури університету наголошують на проявах таких ризиків [3]:

Ризик порушення корпоративних культурних норм у системі управління персоналом відображає зростання значення людського

фактору в організаційному розвитку навчальних закладів. Діапазон альтернатив вирішення кадрової проблеми та ймовірні наслідки кожної альтернативи пропорційні ступеню непередбачуваності поведінки людини. Регулювання ризиків у системах управління персоналом є невід'ємною частиною управління закладами освіти, підвищення їх ефективності та конкурентоспроможності.

Якщо не приділяти належної уваги створенню хорошої психологічної атмосфери в колективі, у працівників закладів освіти виникає ризик розвитку відсутності мотивації, яка є необхідною умовою ефективної спільної діяльності працівників, що передбачає сумісність, працездатність і нормальні людські стосунки. Також рекомендовано, щоб навчальні заклади створювали робоче середовище, засноване на відкритості та взаємній повазі, що допомагає продемонструвати здібності кожного вчителя.

Під ризиком професійного саботажу дослідники розуміють руйнування, зміну чи деформацію психологічної структури вчителя/викладача в процесі його професійної діяльності. Виникнення та розвиток професійного саботажу знижує продуктивність педагогічної діяльності та негативно впливає на мотивацію та професійний статус викладача/викладача. Формування культури ризик-менеджменту є дуже потужним інструментом управління, який при ефективному застосуванні здатний згуртувати, згуртувати колектив, зміцнити комунікаційні зв'язки, підвищити «командний дух», закріпити спрямованість зусиль на досягнення цілей підприємства.

Ще одним важливим фактором є те, що визнання та вдячність керівництва за досягнуті результати також можуть бути позитивним мотиватором. Навчальні заклади мають виявляти визнання та подяку, оскільки можливість просування та недостатня оцінка трудового внеску вчителів/викладачів призводить до зниження мотивації. Тому ті вчителі/вчителі, які мотивовані професійним зростанням, не можуть задовольнити цю потребу і звільняються.

Підсумовуючи, треба зазначити, що розвиток культури управління ризиками та її інтеграція в систему корпоративних цінностей університету є однією з ключових ланок у процесі формування комплексної системи управління ризиками, необхідною передумовою забезпечення конкурентоспроможності та зростання корпоративної вартості.

Список бібліографічних посилань

1. Шевченко, Л. С. (2016). *Університетська освіта: економічні пріоритети та управління розвитком*. Харків: Право, 188 с.
2. Тимохова, Г. Б. (ред.). (2019). *Соціальний капітал як фактор економічного зростання суспільства: інституційний аспект аналізу*. Харків: Вид-во НУА, 180с.
3. Хілі, А. та ін. (2014). Вимірювання впливу співпраці між університетами та бізнесом. *Програма «Навчання впродовж життя»*.

Дакіч В. В.

ВИКОРИСТАННЯ МУЛЬТИМОДАЛЬНИХ РЕСУРСІВ СУСПІЛЬНО-ПОЛІТИЧНОГО ПЕРЕКЛАДУ (НА МАТЕРІАЛІ ПОЛІТИЧНОЇ РЕКЛАМИ) НА ЗАНЯТТЯХ В СТУДЕНТСЬКИХ МИКРОКОЛЕКТИВАХ

Зацікавленість та існування різножанрових полісеміотичних блоків зумовлює потребу у виокремленні нової галузі – мультимодальної лінгвістики, яка, в свою чергу, націлена на дослідження вербальних, невербальних і паравербальних ресурсів. Сукупність цих ресурсів продукує значення, вивчення якого спирається на вже існуючі мультимодальні парадигми: системно-функційний підхід, соціальну семіотику, конвєрсаційний аналіз, геосеміотичний підхід, інтеракційний аналіз, мультимодальну етнографію, мультимодальний корпусний та рецепційний підходи, а також прийоми візуального синтаксису та графічної композиції.

Мультимодальна лінгвістика відповідає потребам часу, оскільки покликана вивести модули спілкування на новий рівень, демонструючи, що важливими є не лише вербальні одиниці, але й невербальні та паравербальні складники, які мають бути враховані як невід'ємна частина комунікації. Доцільність у виокремленні мультимодальної лінгвістики вбачаємо в її універсальності (Макарук, 2018). Майже у кожному жанрі, який вона охоплює, проявляється мультимодальність, а найяскравіше це відображається у суспільно-політичному аспекті перекладу на прикладі

політичної реклами. Говорячи про мультимодальність та мультимодальний текст, йдеться про модуси, семіотичні ресурси, модальність тощо.

Поняття *модус* не має однозначного трактування. Дослідники схиляються до думки, що модус (візуальний або семіотичний ресурс) (від латин. *modus* – міра, спосіб, образ, вид) – це засіб передачі інформації, під яким розуміють текст, звук, відеоряд та ін., характерною та ключовою ознакою якого є можливість уміщувати й передавати значення (New Perspectives, 2010). Очевидним є і той факт, що у політичній рекламі, яка, в свою чергу, поділяється на візуальну (публікації в друкованих ЗМІ, вуличні щити, плакати тощо), аудіальну (радіопередачі, підкасти тощо) та аудіально-візуальну (телевізійна та кінореклама, відеоролики тощо), як жанру суспільно-політичного аспекту переклада залучає декілька модусів одночасно, завдяки яким і формується мультимодальність. Вагомість кожного модусу різна, а рівень його семантичного потенціалу залежить безпосередньо від конкретного комунікативного акту. Одні модуси значно збільшують імовірність кращого та швидшого сприйняття інформації, інші можуть уповільнити цей процес або взагалі заважати йому. Різні модуси можуть продукувати відмінні значення, що безумовно відображається при перекладі (Van Leeuwen, 2004).

Ч. Форсевіль схиляється до думки, що до модусних категорій належать пікторіальні та писемні знаки; жести; звуки; музика; запахи; смаки; дотики (Forceville, 2004). Р. Пеидж, розглядаючи модуси, ототожнює їх із семіотичними ресурсами і зазначає, що модус – це система вибору, яку використовують для того, щоб передати значення, що модус – це відкритий нескінченний набір засобів, який відрізняється від системи до системи, але не обмежується мовою, зображенням, кольором, друком, музикою, голосом, одягом, жестами, просторовими ресурсами, парфумами та національною кухнею (New Perspectives, 2010).

Слід зазначити, що прояв мультимодальних ресурсів саме у політичній рекламі як жанру суспільно-політичного аспекту перекладу є ключовим поняттям, бо під час перекладу рекламних текстів та матеріалів важливу роль відіграє той факт, що одночасно

може бути задіяно декілька мультимодальних ресурсів та модусів, що безпосередньо впливає на переклад та подальше розуміння інформації.

Список бібліографічних посилань

1. Макарук, Л. (2018). *Мультимодальність сучасної англомовної масмедійної писемної комунікації*. Луцьк: Вежа-Друк. 634 с.
2. Forceville, C. (2006). *Non-verbal and Multimodal Metaphor in a Cognitivist Framework: Agendas for research. Cognitive Linguistics: Current Applications and Future Perspectives*. Berlin; New York: Mouton de Gruyter, pp. 379–402.
3. Page, R. (2010). *New Perspectives on Narrative and Multimodality*. London: Routledge, 225 p.
4. Van Leeuwen, Th. (2004). *Introducing Social Semiotics*. London: Routledge, 314 p.

Думченко Б. В.

МУЛЬТИМОДАЛЬНА ПРИРОДА КОМУНІКАЦІЇ У МІКРОКОЛЕКТИВАХ

Мультимодальність є феноменом мови, який полягає в тому, що комунікація між людьми може відбуватися за допомогою різних медіаформ. Це означає, що мовлення може включати не тільки слова, а й різні зорові, звукові та рухові елементи. У сучасному світі мультимодальність стає все більш поширеною, оскільки вона дозволяє більш ефективно передавати інформацію та зрозуміти її зміст.

Мультимодальність грає важливу роль у мовній комунікації, оскільки дозволяє використовувати різні знакові системи для передачі інформації, зокрема, мовні, зорові, звукові та графічні. Це дає змогу збільшити обсяг та точність інформації, а також забезпечити більш ефективно її сприйняття.

Крім того, застосування мультимодальних засобів дозволяє залучити до комунікації різні аудиторії, зокрема тих, для яких мова не є рідною, а також тих, хто має різні типи сприйняття інформації.

Наприклад, використання зображень та графіки допомагає людині візуального типу сприйняття краще зрозуміти інформацію, що передається, тоді як використання звуків та музики може бути корисним для людей аудитивного типу сприйняття.

Мультимодальність у вивченні мови означає використання різноманітних засобів комунікації, таких як мова, жести, міміка, мультимедійні ресурси тощо, для покращення розуміння та засвоєння мови. Мультимодальний підхід до вивчення мови є ефективним та корисним для учнів. Він допомагає покращити якість навчання, розвиває навички комунікації та підвищує мотивацію до навчання мови. Незважаючи на певні недоліки, використання мультимодального підходу варто розглядати як можливий засіб покращення якості та ефективності навчання мови.

Застосування мультимодальності у вивченні мови може мати такі переваги:

1. Забезпечення більш ефективного сприйняття та засвоєння мови. Коли використовуються різні засоби комунікації, учні мають можливість краще зрозуміти та запам'ятати нові слова, фрази та граматичні правила.

2. Забезпечення кращого залучення до навчання. Використання різних засобів комунікації може зробити процес навчання більш цікавим та залучити до нього більше учнів.

3. Розвиток комунікативних навичок. Використання різних засобів комунікації допомагає учням розвивати навички спілкування та взаємодії з іншими людьми.

4. Підвищення культурної компетенції. Учні можуть бути залучені до вивчення мови через різні аспекти культури та історії країни, мова якої вивчається, що може розширити їх кругозір та розуміння інших культур.

5. Підвищення самооцінки. Учні можуть відчувати більшу впевненість у собі, коли вони успішно використовують різні засоби комунікації, що допомагає підвищувати їх самооцінку та мотивацію до навчання мови.

Загалом, мультимодальність у вивченні мови є важливим засобом для покращення ефективності навчання та розвитку навичок комунікації та культурної компетенції [2, с. 155].

Одним з основних елементів мультимодальності є мовний текст, який може бути збагачений різноманітними медіаформами, які допомагають зрозуміти його зміст та покращують ефективність комунікації. Наприклад, мультимодальний текст може включати зображення, які доповнюють тему, про яку йдеться в тексті, або аудіофайли, які демонструють процес, який описується в тексті [1, с. 129]. Текст, який супроводжується зображеннями, легше зрозуміти, оскільки візуальні елементи допомагають ілюструвати значення та контекст слів.

Одним з прикладів використання мультимодальних текстів у навчанні можуть бути підручники. Сучасні підручники зазвичай містять більше мультимодальних елементів – зображень, діаграм, таблиць та відео – ніж традиційні текстові матеріали. Використання таких елементів може допомогти учням краще зрозуміти матеріал та зберегти його в пам'яті.

Ще один підхід до використання мультимодальності в мовній освіті – це використання мультимедійних відео- та аудіоматеріалів, які можуть допомогти учням краще засвоїти мову, оскільки вони є більш захопливими та мотивуючими, ніж традиційні методи навчання мови.

Мультимодальність також може бути використана для розвитку мовленнєвих навичок учнів, включаючи використання мовленнєвих жестів, які допомагають учням краще висловлювати свої думки та ідеї.

Таким чином, незважаючи на виклики, мультимодальність грає важливу роль у мовній освіті та може бути використана для покращення ефективності навчання мови та збільшення мотивації учнів до навчання. Використання мультимодальних елементів у мовній освіті допомагає учням краще зрозуміти та запам'ятати мовну інформацію, розвивати мовленнєві навички та підвищувати інтерес до навчання мови.

Список бібліографічних посилань

1. Гаврилук, Н. (2018). Мультимодальність як складова сучасної мовної культури. *Науковий вісник Херсонського державного університету*, 31, с. 128–130.

2. Корольова, О. (2017). Мультиmodalність у вивченні мови та літератури: проблеми та перспективи. *Наукові записки Бердянського державного педагогічного університету*, 2(41), с. 153–159.

Івахненко А. О.

РОБОТА У МІКРО-ГРУПАХ НА ЛЕКЦІЯХ ІЗ ТЕОРІЇ ПЕРЕКЛАДУ

На сьогоднішній день в Україні (та і по всьому світу також) активно розвивається процес модернізації освіти, в основу якого одночасно покладено два головні підходи: гуманістичний і компетентісний. Як відомо, перший ставить собі на меті розвиток особистості здобувача освіти, а другий орієнтований, у цілому, на здійснення практичної діяльності. [3]

Компетентісний підхід у навчанні вимагає широкого використання різних активних та інтерактивних видів діяльності під час проведення занять: це можуть бути симуляції, ігри, аналіз case-studies (тобто, розв'язання конкретних проблемних ситуацій), тренінгів тощо. При цьому навчальний процес слід організовувати у такий спосіб, аби всі студенти (чи, принаймні, їхня переважна більшість) була, так би мовити, «змушена» брати участь у процесі пізнання. Така змодельована ситуація дозволяє створити високий рівень взаємноспрямованої активності учасників, досягти їхнього емоційного та психологічного єднання, що також сприятиме кращому засвоєнню матеріалу лекції.

Якщо порівняти інтерактивне навчання із його традиційними формами, то слід відмітити, що при застосуванні інтерактивних методик взаємодія викладача і здобувачів освіти змінюється: активність викладача відступає на задній план, а на перший план виходить робота студентів, причому центральним завданням лектора стає створення таких умов, які б стимулювали ініціативність у слухачів курсу.

Ще один прояв компетентісного підходу у навчанні – це так зване «навчання в співпраці», іншими словами – об'єднання присутніх на лекції студентів у мікрогрупи заради колективного

виконання поставленого перед ними практичного завдання. Такий вид діяльності, за свідченням фахівців, є однією з найбільш розповсюджених технологій навчання у закладах вищої освіти. У чому ж полягає причина його популярності?

Як відомо, під час простого прослуховування лекції засвоюється лише 5% інформації [1], а крім того, увага слухачів швидко розсіюється (так, у до-цифрову епоху вважалося, що це відбувається через 20 хвилин, а у сучасної молоді людини, що звикла до перегляду роликів у Тік-Току, взагалі через 1-2 хвилини), тому перед лекторами постійно стоїть питання – як же допомогти здобувачам освіти засвоїти необхідну інформацію?

Одним із засобів, звісно, слугує наочність, що сьогодні забезпечується різноманітними можливостями комп'ютерних презентацій [2]. Використовуючи програму Microsoft PowerPoint або хмарні Google-презентації, можна надати слухачам тези за темою лекції, проілюструвати її схемами, діаграмами, відео-роліками тощо, і це значно підвищить засвоєність матеріалу. Крім того, такі презентації можна викладати на Гугл-диск і надавати доступ до них усім здобувачам освіти, котрі мають прослухати курс лекцій і отримати залік із відповідної дисципліни.

Утім, як відомо [4], найкращим способом засвоєння певної інформації виступає її активне використання. Звісно, коли мова йде про суто теоретичні моменти (погляди науковців на задачі перекладу, або визначення основних термінів чи положень теорії), активно використати таку інформацію складно. Тим не менше, курс теорії перекладу містить низку тем, присвячених застосуванню існуючих правил, чи норм, перекладу, а такі моменти якраз ідеально підходять для активної діяльності студентів.

За умови не дуже великої кількості студентів на лекції (до 50 осіб) цілком ймовірно певну частину заняття присвятити роботі в так званих малих групах і «відпрацювати» ті чи інші правила перекладу певних одиниць мови. Наприклад, якщо тема лекції – передача реалій у перекладі, можна розділити присутніх на групи по 5-6 осіб і запропонувати їм заздалегідь підготовлені тексти, що містять реалії. Завдання, що пропонується виконати, містить кілька етапів: 1) ознайомитися з текстом і визначити його

жанрову приналежність; 2) виділити реалії, що містяться у тексті, і визначити їхній вид та виконувану функцію; 3) запропонувати спосіб передачі реалій у перекладі та обґрунтувати його. Така робота, окрім закріплення матеріалу лекції, дозволяє відразу проробити його у практичній діяльності, створюючи, таким чином, тісний зв'язок між теорією перекладу та практикою і переконуючи студентів у необхідності й корисності не лише другого, але і першого. Після закінчення виконання даного завдання слухачі обирають представника від групи, який зачитує переклад для усіх присутніх і аргументує обрані способи відтворення реалій. Таку саму структуру заняття ми використовуємо і в ситуації інших тем, що тісно і, навіть, очевидно пов'язані з майбутньою практичною діяльністю здобувачів освіти.

Інший варіант роботи у мікро-групах на лекціях – демонстрація відеороліка певної тематики (наприклад, науково-популярний ролик про динозаврів для навчання способів відтворення термінів). При цьому здобувачі отримають такі завдання: 1) подивитися ролик і виокремити в ньому терміни; 2) проаналізувати терміни (за структурою, за сферою використання, за темою); 3) запропонувати варіанти передачі термінів, зважаючи на науково-популярний характер відеотексту. По завершенню часу, відведеного на виконання завдання, представники мікро-груп виступають перед присутніми зі звітом.

Утім, такий спосіб ведення лекції, як робота в мікро-групах, активно застосовуваний автором даного дослідження під час роботи в аудиторії, є доволі складним, якщо кількість студентів є великою (оскільки у такому випадку не вистачить часу для того, аби заслухати представників великої кількості мікрогруп); і, на жаль, є дуже незручним у ситуації віддаленого читання лекцій у режимі онлайн – здебільшого, через проблеми зі зв'язком та необхідність розподіляти присутніх до окремих конференц-залів у ручному режимі.

Тим не менше, прогрес не стоїть на місці, Україна активно розвиває свою залученість до роботи в режимі онлайн, тому, гадаю, суто технічні проблеми, що ускладнюють навчання у мікро-групах під час лекційних занять, дуже скоро відійдуть у минуле.

Список бібліографічних посилань

1. Баханов, К. М. (1999). Що ж таке технологія навчання? *Шлях освіти*, 3, с. 24.
2. Нелюбов, В. О., Куруца, О. С. (2020). *Презентація навчальних матеріалів. Етапи підготовки презентації* [online]. Ужгород: ДВНЗ «УжНУ». Available at: <https://www.uzhnu.edu.ua/en/infocentre/get/31626> [Accessed 08 March 2023].
3. Романчук, Н., Романчук, Н. (2018). Компетентнісний підхід в освіті: концепції, суть, зміст. *Науковий вісник МНУ імені В.О. Сухомлинського. Педагогічні науки*, 4 (63), грудень, с. 119–122.
4. Шукліна, Н. (ред.). (2017). *Фасилітування роботи у малих групах*. Київ: ФОП Демчинський О.В. 32 с.

Костинський К. А.

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ У ВИЩІЙ ПІД ЧАС ВІЙНИ

Організація освітнього процесу у закладі вищої освіти передбачає наявність та вільний доступ до навчальних матеріалів, створення інноваційного освітнього контенту, ефективного комунікативного простору та подальшої комунікації з метою опанування елементами освітньої програми, оволодіння визначеними компетентностями.

Одночасно, як відомо, на освітній простір, зміст і технології навчання впливають об'єктивні (політичні, соціокультурні, економічні, демографічні) та суб'єктивні чинники (освітні традиції, культурно-освітнє середовище, архітектоніка закладу освіти, цифровий контент та ін.) соціального контексту, освітні тенденції на макро- та мікрорівнях.

Тому логічно, що сучасний стан освітнього простору в українських вишах, ускладнений воєнними діями, зазнав змін. Вони проявилися як у переорієнтації форм і методів навчання, так і просторового формату – віртуального. Крім того, «не всі заклади освіти виявилися готовими до цього. З одного боку, бракувало потужних комп'ютерів і мережевого обладнання, з другого –

недостатня цифрова компетентність, методична та психологічна неготовність до нового формату навчання, відсутність досвіду «тотального» онлайн-викладання та спілкування» [1, с. 132].

Разом з тим, спостерігається тенденція щодо збереження якості освітнього процесу. Це засвідчують думки, висловлені учасниками репрезентативного соціологічного дослідження «Вища освіта в умовах війни очима студентів». 47,5% опитаних підкреслили, що якість освіти в їхньому навчальному закладі не змінилася, а про істотне погіршення говорили тільки 10,4%.

Приблизно третині опитаних (32,1%) було важче зосередитися, ніж раніше. 51,2% непокоїлися через те, що не можуть планувати своє майбутнє, поки в країні триває війна. Однак про втрату інтересу до навчання заявили лише 13,2% (14,6% частково погодилися з цим твердженням). Отже, мотивація до здобуття вищої освіти та позитивне ставлення до навчання зберігаються, незважаючи на війну.

Додатковим емпіричним матеріалом, який поглиблює розуміння освітніх практик під час війни, стала дослідницька робота Інституту соціології НАН України [1]. В ній надане осмислення проблеми «молодь і війна» очима самих студентів через їхні історії. І безумовно, тут важливий внутрішній стан молодої людини, її сконцентрованість на майбутнє. Спостерігалось звикання до нових реалій життя: «Коли звикла до сирен і це стало чимось буденним – нарешті зайнялась собою»; «Вже якимось звиклось жити з сиренами, комендантськими годинами і так далі. Головна моя перемога – це навчитись жити в нових реаліях»; «Зараз вже в тисячі разів легше, ніж ще місяць тому. Фактично я просто звикла». Відновлювалася жага до життя, з'являлося бажання займатись улюбленими справами, рухатись уперед («Головний мій досвід – це все-таки повний перелом мого внутрішнього Я, відновлення жаги до життя») [1, с. 210]. Але все ж таки головною домінантою позитивного сприйняття життя для студентів стає повернення на навчання у вишах: «Почалось навчання, за яке я одразу взялась, аби заповнити мізки роботою»; «Після відновлення навчання я намагалася занурюватися у вивчення предметів»; «... Як відновили навчання, то мені стало цікавіше жити, з'явилися різні завдання, одним словом, з'явилися турботи і я згадала минуле життя» [1, с. 210].

Одночасно студенти зазначають, що освітній процес під час війни ускладнюється чинниками особистісного характеру: «Найважчим серед усього залишається навчання у воєнний час, адже дуже часто мої думки переповнюють переживання та страхи за своє майбутнє та за своє життя. У цьому середовищі дуже важко навчатися, думати про освіту, про те, що потрібно зробити та вивчити. Іноді взагалі не можу зосередитись на навчанні, через пригнічений настрій неможливо змусити себе приступити до виконання домашніх завдань» [1, с. 210].

Отже, такі дослідницькі розвідки виступають своєрідним викликом в організації освітнього процесу, визначають певні проблемні зони.

Звернімося передусім до організаційно-комунікаційних та розглянемо їх у часовому континуумі «до» й «зараз».

«До»: формування мікроклімату, відношення між сторонами освітнього процесу та безпосередньо сам процес здійснюється за прямим контактом, де є можливість провести якісну комунікацію та повною мірою розкрити потенціал аудиторії та кожного студента, максимально заглибитися у навчальний матеріал. Такий простір викликає довіру в аудиторії, передбачає більш тісну взаємодію та ефективну можливість побудови особистого бренда викладача та присвоєння позитивних маркерів навчальній дисципліні (зацікавленість, розуміння потреби матеріалу, його якість тощо). Викладач, виступаючи провідником між навчальною дисципліною та аудиторією, має тактичні та стратегічні цілі, де на тактичному рівні комунікація є більш важливим елементом, адже на стратегічному рівні це лише один із інструментів, проте важливий.

Таким чином, важливим маркером для викладача є якісна комунікація, яка впливає і на якість освітнього процесу.

Ситуація «зараз» замінила прямий контакт на онлайн-формат або змішаний. Відповідно, викладання тепер має високий пріоритет формування організаційних процесів через сучасні засоби комунікації, електронні додатки та ресурси. При цьому значна доля видів традиційної мотивації працює не так ефективно, як у офлайн-форматі. Студенти мають меншу концентрацію, обмежену можливість до діалогу з викладачем та між собою (як формальний,

так і неформальний зв'язок). Набагато складніше у повній мірі провести якісний контроль знань.

Але є і сильні сторони, на що мала вплив цифровізація. Через електронне забезпечення можливе впровадження інтерактивних тестувань з оцінюванням на будь-якому етапі вивчення дисципліни. Значно спрощується візуалізація та демонстрація необхідних матеріалів через демонстрацію екрану/посилання на відповідні ресурси, файли тощо. Мережа інтернет дозволяє створювати спільний онлайн-простір, де весь навчальний матеріал, завдання та моніторинг їх виконання знаходяться в одному зручному місці (наприклад, Google-classroom). Крім того, ще однією перевагою є те, що цифрові процеси дозволяють мати гнучкість місця та часу, дозволяють підключатися до навчальних заходів з будь-якого місця (наприклад, якщо студент хворіє, він все одно може бути присутній дистанційно на лекції, якщо дозволяє стан, та ін.).

Зрозуміло, що проведений нами аналіз ще раз свідчить про необхідність гнучкого, варіативного поєднання форматів, форм і методів організації освітнього процесу у ЗВО, виходячи із конкретних умов, можливостей і потреб усіх його суб'єктів, створення відповідного комунікаційного та інформаційного простору.

Одночасно постає питання щодо потреби створення в сучасних умовах довірчого освітнього контенту, довірчої комунікації, яка «завоює серця та уми» здобувачів освіти.

Список бібліографічних посилань

1. Дембіцький, С., Злобіна, О., Костенко Н. та ін. (2022). *Українське суспільство в умовах війни*. 410 с.

Лавінда М. Б.

ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ СУЧАСНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Здебільшого, аналізуючи вплив соціального капіталу на економічний розвиток, дослідники наголошують на його позитивному впливі на добробут окремої людини та суспільства в

цілому. Проте розвиток будь-якої країни у 21 столітті є предметом соціального переходу, який характеризується невизначеністю та хибними соціально-економічними та політичними цінностями. Різні історичні умови розвитку, національні особливості та особливості суспільної свідомості постійно відхиляються від реальної суспільної моделі ліберальних ідеалів, породжуючи конфлікти між формальними та неформальними інститутами. Як економічний ресурс соціальний капітал науковці почали розглядати лише наприкінці XIX – на початку XX ст.

Поступово було визнано, що економічний успіх націй залежить не лише від наявних ресурсів, технологій та інших суто економічних факторів, а й від культурних компонентів – цінностей, які поділяють люди, їхніх соціальних відносин і законів, які регулюють відносини. у різних сферах суспільної діяльності.

Освіта як вид економічної діяльності, рівний серед усіх видів економічної діяльності, бере участь у виробництві валового внутрішнього продукту (ВВП) – найбільш широко використовуваного показника результату економічної діяльності країни. Економічний підхід розглядає освіту як джерело економічного зростання, оцінюючи її з точки зору економічної ефективності шляхом підвищення якості та продуктивності робочої сили. Накопичення людського капіталу відбувається як у процесі шкільної освіти, яка формує базові знання та вміння, так і в процесі післядипломної освіти, спрямованої на отримання певної професії, а також відбувається в рамках професійної діяльності.

Вищі навчальні заклади надають певні спеціальні знання та навички, пропонують можливість практичного застосування та отримання початкових знань про професійний ринок праці на виробництві. Крім того, Університет пропонує освітні кредити, визнані на ринку праці та підтверджені репутацією та ім'ям Університету: дипломи бакалавра, спеціаліста, магістра та сертифікати про наукові ступені. Але найголовнішою його функцією є розвиток загального культурного капіталу, загальної основи для подальшої професійної діяльності та подальшого розвитку. У макроекономічному масштабі високоосвічена робоча сила представляє людський потенціал країни.

Внаслідок змін «Індустрії 4.0» важко оцінити можливі наслідки фундаментальних перетворень у профілях компетенцій університетських освітніх програм. Швидкий розвиток цифровізації, ймовірно, змінить структуру ринку праці – одні робочі місця будуть замінені іншими, що створить величезні виклики для системи освіти та професійної підготовки. Горизонтальний розвиток експертів також є світовим трендом. Ця траєкторія передбачає набуття базових навичок у професії та не враховує нових вимог до спеціалістів та керівників, громадян тощо. І навпаки, вертикальний розвиток призвів до якісного зростання в усіх сферах. Зрештою, ми говоримо про експертів зі здатністю змінювати системи зсередини, бути гнучкими та бачити відносини в ширшому контексті та бачити проблеми з різних точок зору. В сучасних умовах ще не закріплена остаточно термінологія страт і класів але дослідники обґрунтовано виділяють у ньому нетократів – тих хто володіє знаннями і зв'язками, тобто правлячий клас інформаційного суспільства, мережі менших розмірів, які конкурують між собою на основі капіталістичних принципів і консумеріат – нижній шар мережевого суспільства, пролетаріат споживачів.

Стосовно загальних стимулів для формування соціального капіталу університету, варто зазначити, що рушійні сили співпраці відрізняються за типом співпраці (наприклад, освітня співпраця чи дослідницька співпраця) і від того, чи співпрацюють фірми з місцевими чи немісцевими університетами. Підприємства, які співпрацюють з місцевими університетами, як правило, невеликі за масштабом, не експортні, мають соціальний капітал і хорошу дослідницьку базу, але їм бракує висококваліфікованих талантів. Водночас компанії, які співпрацюють із немісцевими університетами, як правило, є більшими, орієнтованими назовні та мають висококваліфікований талант, але не віддають пріоритету внутрішнім науково-дослідним роботам. Ця неоднорідність підкреслює той факт, що не існує універсального рішення для сприяння співпраці університетів і промисловості; тому можуть знадобитися різні політики для заохочення різних типів співпраці.

Як свідчення розвитку та використання соціального капіталу в останні десятиліття з'явилися нові форми та методи організації

людської діяльності, такі як: коворкінг, краудсорсинг, аутсорсинг, інсорсинг, аутсорсинг, фріланс. Завдяки гнучкому регулюванню механізму зайнятості можна впливати на стратегії поведінки суб'єктів ринку праці для досягнення ефективної зайнятості, що сприяє підвищенню добробуту, забезпеченню соціальної захищеності та задоволенню інтересів працівників.

Список бібліографічних посилань

1. Тимохова, Г. Б. (ред.). (2019). *Соціальний капітал як фактор економічного зростання суспільства: інституційний аспект аналізу*. Харків: Вид-во НУА, 180с.
2. Хілі, А. та ін. (2014). *Вимірювання впливу співпраці між університетами та бізнесом*.

Михайлов М. В.

МІКРОКОЛЕКТИВ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

Зважаючи на те, що нестабільність є невід'ємною частиною життя будь-якої організації, мікроколективи можуть забезпечити стійкість під час періодів нестабільності. Мікроколективи – це групи з кількох людей, які мають загальну мету, завдання та взаємну відповідальність за їх досягнення. У випадку нестабільності, мікроколективи можуть виконувати функцію стабілізуючого фактора в організації, допомагаючи забезпечити потрібні зміни та перетворення. Крім того, мікроколективи можуть забезпечити взаємодію та координацію між різними відділами та групами в організації, що також може сприяти підтримці стабільності під час нестабільних періодів.

Проте, успішне управління мікроколективами в умовах нестабільності може бути складним завданням. Для початку, необхідно забезпечити підтримку та сприяння від рівня керівництва організації, яке може забезпечити ресурси та інфраструктуру для розвитку мікроколективів. Крім того, необхідно розробити ефективні системи комунікації та координації між різними

мікроколективами та великими командами в організації. Для досягнення успіху в управлінні мікроколективами в умовах нестабільності, керівництво організації повинно також враховувати індивідуальні потреби та вимоги мікроколективів [1].

Управління мікроколективами є одним з важливих аспектів забезпечення ефективності та стійкості в умовах нестабільності. Однак, на шляху до успішного управління мікроколективами можуть виникати виклики, які пов'язані з недостатнім розумінням і потребами мікроколективів. Перш за все, керівництво організації повинно забезпечити належне фінансування та ресурси для розвитку та підтримки мікроколективів. Важливо також мати належну систему координації між різними мікроколективами та великими командами в організації, що допоможе забезпечити міцні зв'язки та співпрацю між ними.

Одним із ключових факторів ефективного управління мікроколективами в умовах нестабільності є забезпечення відповідальності та прозорості між учасниками мікроколективів. Крім того, можна використовувати різноманітні інструменти та підходи, такі як взаємне навчання та спільна робота, що допоможуть забезпечити взаємодію та співпрацю в мікроколективах. [2]

Створення мікроколективів може бути ефективним інструментом для забезпечення стійкості в організаціях під час нестабільності. Мікроколективи – це невеликі групи працівників, що об'єднуються для досягнення спільної мети або розв'язання певних завдань. Вони можуть бути створені у різних відділах організації, таких як дослідницькі центри, відділи маркетингу та розвитку продуктів або відділи ІТ. У мікроколективів часто є більш гнучкий та адаптивний підхід до роботи, що дає їм можливість більш швидко та ефективно реагувати на зміни в організації та на зовнішні чинники.

Створення мікроколективів також може допомогти забезпечити більш ефективне використання ресурсів організації. У мікроколективів зазвичай є більш короткий цикл розробки продуктів або послуг, що дозволяє їм більш швидко та ефективно тестувати та впроваджувати нові ідеї. Це дозволяє збільшувати продуктивність та якість роботи, а також підвищувати конкурентоспроможність організації в умовах нестабільності.

Взаємодія мікроколективів з великими командами може бути складним завданням в умовах кризи, оскільки вимагає взаєморозуміння та згоди з боку всіх учасників. Мікроколективи зазвичай мають більш гнучкий та адаптивний підхід до роботи, що дозволяє їм більш швидко та ефективно реагувати на зміни в організації та на зовнішні чинники. Великі команди, з іншого боку, можуть мати більш формалізовані процеси та процедури, що може створювати перешкоди для ефективної взаємодії з мікроколективами [3].

Для досягнення ефективної взаємодії мікроколективів з великими командами в умовах кризи, необхідно створити систему спільної роботи та взаємодії. Це може включати в себе організацію спільних зустрічей, взаємну підтримку та допомогу в проєктах та завданнях, а також спільні зусилля для вирішення проблем та здійснення змін в організації. [4]

Однак, при взаємодії мікроколективів з великими командами необхідно також мати на увазі можливі конфлікти та ризики, пов'язані з різними підходами до роботи та комунікації. Тому важливо забезпечити належну комунікацію та взаєморозуміння між усіма учасниками, а також встановити систему вирішення конфліктів.

Мікроколективи можуть бути важливим інструментом для організацій, які діють в умовах нестабільності. Створення мікроколективів дозволяє залучити невелику групу працівників з різними компетенціями і відповідальностями для розв'язання конкретної проблеми або завдання

Список бібліографічних посилань

1. Астахова, В. И. (2014). Успешность выпускников как главный критерий качества работы учебного заведения. *Вчені зап. Харків. гуманітар. ун-ту «Нар. укр. акад.»*, т. 20, с. 26–37.
2. Боровський, А. І. (2011). *Малі групи та команди в управлінні підприємством*. Київ: Вид-во ННЦ «ІАЕ», 256 с.
3. Іванова, О. І. (2018). *Мікроколективи: особливості створення та управління*. Київ: Вида-во «Знання», 218 с.
4. Лучків, Л. В. (2020). *Створення ефективних мікроколективів в умовах кризи*. Львів: Вид-во Львівської політехніки, 227 с.

Монастирський Г. О.

**ТРАНСФОРМАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ В УКРАЇНСЬКОМУ
ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ ВНАСЛІДОК ВОЄННИХ ДІЙ.
СТАРІ ВИКЛИКИ В НОВИХ МАСШТАБАХ**

Проблема ефективної організації роботи колективу університету на всіх рівнях в умовах дистанційної взаємодії набула масового характеру за умов пандемії COVID-19 [1]. Але воєнно-політична ситуація змушує шукати нові методи та підходи до навчального процесу. В умовах серйозних політичних криз, зламу історичної парадигми саме університету в широкому розумінні відведено роль одного із творців нової картини світу. Проте продовження навчального процесу у класичному розумінні може ставити під загрозу найвищу соціальну цінність – життя, здоров'я та безпеку його учасників [5]. В період з 24 лютого 2022 р. було пошкоджено 3151 заклад освіти, з яких 440 повністю зруйновано [2]. Така без перебільшення трагічна статистика змушує реагувати всіх суб'єктів на своєму рівні.

Міністерством освіти та науки України продовжує створювати інституційний фундамент щодо вжиття заходів для забезпечення захисту учасників освітнього процесу, працівників і майна закладів освіти; здійснення в разі потреби евакуації учасників освітнього процесу; забезпечення особливих умов навчання (встановлення індивідуального графіка навчання, надання академічної відпустки тощо) для тих здобувачів освіти, які перебувають у лавах ЗСУ або в підрозділах територіальної оборони, займаються волонтерською діяльністю [4]. За воєнний період із цих питань було видано понад 110 наказів МОН [3, 186 с.]. В тому числі перед Урядом постали питання розв'язання проблеми фінансування зруйнованих, пошкоджених та переміщених освітніх закладів. Тут може стати у нагоді досвід попередніх років. Слід наголосити, що за період із 2014 р. до теперішнього часу через війну й агресію з боку Російської Федерації в Україні було переміщено не менше 11,5% від загальної кількості закладів вищої, фахової передвищої освіти та їх відокремлених структурні підрозділи.

Один із пріоритетних напрямків обраних МОН – переорієнтація на першочергову підготовку та перепідготовку кадрів, необхідних

в умовах воєнного стану, а також для відбудови звільнених територій, розвитку пріоритетних галузей економіки України та підвищення їх кваліфікації за мікроступенями (мікрокредитами/мікрокваліфікаціями) [3, с. 188].

На рівні адміністрації відповідних навчальних закладів постає як питання організації необхідного інструментарію (засобів та методів), що зорієнтований на коротший термін здобуття практичних навичок та знань в межах перепідготовки за мікропрограмами, так і питання організації підготовки студентів за класичними програмами в умовах дистанційного або змішаного навчання. Застосування онлайн-технологій робить навчання технологічніше, тобто більш вимогливим до матеріально-технічної бази, а значить і більш витратним. Організація змішаного навчання неможлива без використання платформи електронного навчання, що містить систему управління навчанням LMS (з англ. Learning Management System), ринок яких представлений більш ніж 700 комерційними рішеннями, але також існують і платформи з відкритим кодом [6, с. 45]. Серед семінарів та практичних занять, що проводяться за допомогою інструментів відеоконференцій до змістовного наповнення онлайн-навчання відносяться також інфографіки, діагностичне тестування, короткі відео- та аудіоматеріали, чати та комунікаційні форуми, робота з кейсами, інтерактивні практичні завдання, індивідуальні та групові завдання кінцевим результатом яких буде звіт, презентація, проєкт тощо [6, с. 37]. Такі рішення здатні забезпечити доступність матеріалів, можливість постійної підтримки студентів та зручність контролю процесу навчання [6, с. 22].

На рівні мікроколективу в першу чергу необхідно провести аналіз матеріально-технічних спроможностей як здобувачів освіти, так і освітян. За ініціативою Державної служби якості освіти України ще у 2021 році було проведене опитування серед учнів сільських шкіл, яке встановило, що 27 % опитаних дітей не мають усього необхідного для здобуття дистанційного навчання [7]. Рівень спроможностей кожного навчального закладу має індивідуальний характер і залежить від великої кількості чинників, які слід враховувати при організації навчального процесу. По-друге, обов'язковим є адаптація матеріалу курсу під новий формат. Також

слід провести адаптацію розкладу, з урахуванням переорієнтації вчителя з викладання на координацію самостійної роботи студентів. Слід дати автономію навчальним колективам, в тому числі із залученням студентського активу до відкритих столів по реформації та трансформації процесів.

Попри виклики, які постали перед вітчизняним освітнім середовищем, для України система освіти залишається пріоритетною галуззю. В умовах системної невизначеності заклади освіти мають застосовувати новітні, нерідко експериментальні, підходи щодо ведення роботи. В повоєнний період ті освітні інституції, що найбільш ефективно подолали кризу будуть відігравати провідну роль на ринку надання освітніх послуг не тільки в межах України, але і в межах щонайменше східноєвропейського регіону.

Список бібліографічних посилань

1. Чепурко, Г. І., Гладченко, Л.П. (2021). *Аналітичний звіт. Дослідження подолання в громадах органами місцевого самоврядування викликів у наданні освітніх послуг, що виникли через COVID-19* [online]. Available at: https://decentralization.gov.ua/uploads/attachment/document/823/Report_Access_to_Education_ukr.pdf [Accessed 01 March 2023].

2. Міністерство освіти і науки України, (2022). *Інтерактивна мапа зруйнованих і пошкоджених закладів освіти* [online]. Available at: <https://saveschools.in.ua> [Accessed 01 March 2023].

3. Міністерство освіти і науки України, (2022). *Інформаційно-аналітичний збірник «Освіта України в умовах воєнного стану»* [онлайн]. Київ: Букрек. [online]. Available at: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/serpneva-konferencia/2022/Mizhn.serp.n.ped.nauk-prakt.konferentsiya/Inform-analitic.zbirn-Osvita.Ukrayiny.v.umovakh.voyennoho.stanu.22.08.2022.pdf> [Accessed 01 March 2023].

4. Міністерство освіти та науки України, (2022). *Про деякі питання організації роботи закладів фахової передвищої, вищої освіти на час воєнного* [online]. Available at: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-deyaki-pitannya-organizaciyi-roboti-zakladiv-fahovoyi-peredvishoyi-vishoyi-osviti-na-chas-voyennogo-stanu-2021> [Accessed 01 March 2023].

5. Верховна Рада України, (1996). *Конституція України* [online]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> [Accessed 01 March 2023].

6. Міністерство освіти та науки України, (2020). Впровадження змішаного навчання у закладах фахової передвищої та вищої освіти [online]. Available at: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/visha-osvita/rekomendacij-shodo-vprovadzhennya-zmishanogo-navchannya-u-zakladah-fahovoyi-peredvishoyi-ta-vishoyi-osviti> [Accessed 01 March 2023].

7. Мнішек, І. (2021). Шкільна «дистанційка»: як адаптувати колектив педагогів та учні. *Слобідський Край*, [online] 12 грудня. Available at: [Дата звернення 01.03.2023]. Режим доступу: <https://www.slk.kh.ua/news/suspilstvo/skilna-distancijka-ak-adaptuvati-kolectiv-pedagogiv-ta-ucniv.html> [Accessed 01 March 2023].

Полупан Д. О.

ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ ПІД ВПЛИВОМ МІКРО- ТА МАКРО СЕРЕДОВИЩА

Сучасний підхід до формування компетентностей конкурентоспроможного фахівця орієнтовано на урахування факторів макро- та мікросередовища. Інтерес визиває й той факт, що ці чинники оказують суттєвий вплив на формування як ключових компетентностей так і гнучких навичок.

Пріоритетне завдання сучасної системи освіти – підготовка кваліфікованого та конкурентоспроможного фахівця, який не лише володіє певним рівнем знань, умінь і навичок, але й може практично застосувати їх для успішного досягнення поставленої мети. За таких умов якісна професійна освіта має забезпечувати формування сукупності інтегрованих знань, умінь та якостей особистості – професійну компетентність фахівця.

Наявний вітчизняний і зарубіжний досвід розвитку педагогічної думки свідчить про актуальність потреби у розробці теоретичних основ та практичних шляхів формування професійної компетентності майбутнього фахівця. Проте, залишається багато невивчених

аспектів цієї проблеми, при підготовці спеціалістів економічного профілю. Тому можна визначити, що для фахівця в галузі економіки вплив макросередовища (сучасні зміни в економічних процесах, невизначеність, ризики, стохастичні процеси в економіці та інш.) є суттєвим. До ключових компетентностей належить уміння вчитися, спілкуватися державною, рідною та іноземними мовами, математична і базові компетентності в галузі природознавства і техніки, інформаційно-комунікаційна, соціальна, громадянська, загальнокультурна, підприємницька і здоров'язбережувальна компетентності, а до предметних (галузевих) – комунікативна, літературна, мистецька, міжпредметна естетична, природничо-наукова і математична, проєктно-технологічна та інформаційно-комунікаційна, суспільствознавча, історична і здоров'язбережувальна компетентності [3].

Перелік та зміст професійних компетенцій, якими повинен володіти майбутній фахівець економічного профілю сформульовано в роботі [2]. Професійні компетенції поділені на загально-професійні у відповідності з видами діяльності і профільно-професійні, а для магістратури використано поняття професійноспеціалізовані компетенції. Загальнопрофесійні компетенції: загальноекономічна, організаційна, обліково-аналітична, плановоекономічна, контрольна, технологічна, навчальнометодична, дослідницька, управлінська. Профільнопрофесійні компетенції: фінансово-бюджетна, податково-бюджетна, фінансово-правова, у сфері фінансів підприємств, фінансово-кредитна, страхова, у сфері фінансового ринку.

Формування компетентностей відбувається поступово в процесі навчання: з початку ще в загальноосвітньому закладі, а потім у вищі. Рівень компетентності студента, а потім випускника, а з часом фахівця з досвідом, тобто на різних етапах навчання буде різним. Таке бачення свідчить про рівневий характер компетентнісного підходу в навчанні, про доцільність визначення певних послідовних рівнів у формуванні компетентності суб'єктів, які навчаються. Але розподіл компетентностей на групи дозволяє урахувувати, що окремі компетентності можуть практично не розвиватися з досвідом. Протягом життя будь-якій людині доводиться вирішувати завдання трьох видів: 1) професійні – безпосередньо

спрямовані на виконання завдань, що поставлені перед фахівцем як професіоналом; 2) соціально-виробничі – пов’язані з діяльністю у сфері виробничих відносин у колективі; 3) соціально-побутові – виникають у повсякденному житті та пов’язані з відпочинком, родинним спілкуванням, фізичним і культурним розвитком тощо і можуть вплинути на якість виконання фахівцем соціально-виробничих і професійних задач. За ознакою рівня складності розрізняють три класи задач професійної діяльності майбутніх фахівців: стереотипні, діагностичні та евристичні, яким відповідають різні рівні сформованості знань, умінь і навичок студентів.

Існують приклади, коли вплив мікросередовища може приводити як до підвищення рівня компетентностей, так і призупиненню розвитку. Здобуті компетентності можуть «кристалізуватися» і це не завжди негативний фактор, бо вплив макросередовища може дати поштовх до розвитку за самовдосконалення.

Прикладом щодо цілеспрямованого формування ключових компетентностей в навчальному процесі може служити різного роду проектна робота, додаткові освітні програми, а також в цілому вплив мікросередовища та особливості макросередовища навчального закладу. Наприклад, культурно-освітнє середовище освітньо-наукового комплексу Харківський гуманітарний університет «Народна українська академія», виконуючи місію – формування сучасної інтелектуальної людини, здатної досягати життєвого успіху завдяки інтелекту та універсальним уявленням про інтелектуальність і професіоналізмі, загальну культуру, гуманістичних цінностей, використовуючи потенціал неперервної освіти в умовах інноваційного розвитку та постійних соціальних змін, за допомогою різних напрямків та проектів досягає цієї мети. Це участь у наукових конференціях, олімпіадах, клубах, секціях, конкурсах, наприклад головному конкурсі – «Історія моєї сім’ї» [1]. В цьому конкурсі можуть приймати участь усі – від школяра, студента, аспіранта до професора та його онуків. Розвиток особистості і професійної компетентності випускника є взаємно обумовленими і взаємно доповнюваними процесами, для реалізації яких необхідна педагогічна технологія, яка зорієнтована на самоосвіту, саморозвиток, самореалізацію особистості. Подальшого дослідження

потребує виявлення та уточнення сукупності організаційних, психологопедагогічних та дидактичних умов на всіх етапах реалізації місії академії. Але різнопланові та багатоаспектні форми роботи, в яких задіяні усі учасники освітнього процесу ХГУ «НУА» дозволяють досягати поставленої мети – формування висококонкурентного компетентного фахівця.

Список бібліографічних посилань

1. Астахова, К. В. (ред.). (2022). *Генеалогічний конкурс «Історія моєї сім'ї»: аналіз соціально-культурних можливостей* [online]. Харків: Вид-во НУА, 130 с. Available at: <http://dspace.nua.kharkov.ua/jspui/handle/123456789/2332> [Accessed 11 Oct. 2022].
2. Головань, М. С. (2011). Система компетенцій випускника вищого навчального закладу. *Вища школа*, вип. 9, с. 27–38.
3. Иванова, О. А. (2021). Организационно-управленческие особенности формирования интереса учащихся к научно-исследовательской деятельности. *У: Абитуриентская среда периода глокализации: пути формирования и тенденции развития*. Харьков: Вид-во НУА, с. 85–88.

Ткаченко Д. І.

РОЛЬ МОЛОДИХ ВИКЛАДАЧІВ У ФОРМУВАННІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА КОЛЕКТИВУ В СУЧАСНОМУ ЦИФРОВОМУ ОСВІТНЬОМУ ПРОСТОРИ

Ключовим фактором нового технологічного укладу сучасного суспільства є інформаційні технології. Інтенсивний розвиток інформаційно-комунікаційних технологій на наших очах призводить до динамічної перебудови всіх соціальних сфер: економіки, виробництва, управління, культури. Наслідком зростання споживання інформаційних продуктів і послуг сучасним суспільством є вдосконалення практики надання численних послуг і підвищення якості життя різних соціальних груп.

Сучасні викладачі знаходяться в центрі змін, що відбуваються

в сьогочасній вищій освіті. Вони мають бути готовим до сприйняття цих трансформацій, швидко засвоювати нові можливості, адаптувати їх до викладання дисциплін, постійно вдосконалювати освітній процес з урахуванням набутого досвіду та виявлених проблемних аспектів. Найбільш сприйнятливими до таких змін є молоді викладачі, особистісний та професійний розвиток яких відбувається в умовах цифрової трансформації, де гаджети є неминучим атрибутом повсякденного життя та освітнього процесу, активними учасниками якого вони є. Молоді вчителі стають суб'єктами педагогічної діяльності, які найшвидше опановують і привласнюють нові технології та використовують їх у роботі зі студентами [1, с. 280–284].

До молодих викладачів ми умовно відносимо такі групи працівників:

- випускників ВНЗ, які отримали диплом про педагогічну освіту і того самого року працевлаштувалися в освітню організацію;
- викладачів, які мають досвід роботи в інших освітніх установах, але на роботу до ВНЗ влаштувалися вперше;
- викладачів, які повернулися до професійної педагогічної діяльності після тривалої перерви (трьох і більше років).

Безумовно, велика робота з молодими викладачами проводиться в рамках навчання в аспірантурі. Але, як показує досвід, не кожен молодий педагог має можливість навчатися в аспірантурі або, навчаючись, формувати необхідні, насамперед, практичні уміння і компетенції.

Тим часом, суспільство висуває до сучасного викладача низку серйозних вимог. Насамперед роботодавці хочуть бачити професійно-компетентного, самостійно мислячого викладача, який готовий психологічно і практично до викладання в умовах сучасного соціуму.

Найбільшими викликами для молодих викладачів є:

1. організація семінарів та практичних занять зі студентами, особливо на інтерактивній основі;
2. підтримання дисципліни та порядку на заняттях;
3. методичне забезпечення занять;

4. розробка тестових завдань та методичних рекомендацій до занять;

5. організація продуктивної взаємодії з колегами [2, с. 263].

Причиною проблем можна вважати те, що молодий спеціаліст на початку своєї роботи має достатній обсяг знань, але недостатні навички, тому необхідно надавати постійну методичну допомогу. Чим раніше молодий фахівець переконається у правильності вибору професії, тим менше передбачуваних труднощів він зустрине, тим більш кваліфікованим він стане в результаті. [3, с. 17]

На професійне становлення особистості значною мірою впливають перші роки роботи, оскільки цей період вважається своєрідним випробувальним терміном, який в подальшому визначає позицію фахівця в соціальному та професійному середовищі, а також є фундаментом його майбутньої професійної кар'єри, що значною мірою визначатиме її успішність.

Практика показує, що фахівець максимально розкриває свій потенціал лише тоді, коли розуміє свою роль у вирішенні загальних завдань і отримує адекватну оцінку з боку колег.

Резюмуючи вищевикладене, зазначимо, що професійне становлення молодих викладачів – складний і багатогранний процес, який реалізується через організацію самоосвіти, роботу педагогів-наставників, залучення соціальних партнерів тощо.

Список бібліографічних посилань

1. Дяченко, Н. О. (2017). Сутність поняття молодий викладач. *Молодий вчений*, 7(47), с. 280–284.

2. Федірчик, Т. Д. (2016). *Теоретико-методичні засади розвитку педагогічного професіоналізму молодого викладача вищої школи в процесі науково-педагогічної діяльності*. Канд. пед. наук: 13.00.04. Чернівці.

3. Шара, С. О. (2018). *Професійна адаптація молодих викладачів закладів вищої освіти непедагогічного профілю*. Полтава: ПУЕТ, 241 с.

Чемоданова М. Ф.

ПОКРАЩЕННЯ МІКРОКЛІМАТУ ПЕДАГОГІЧНОГО КОЛЕКТИВУ В СТРЕСОВИХ УМОВАХ

Спочатку COVID-19, а потім війна вплинули на стосунки на робочому місці, змінивши обличчя робочого середовища, віддалена робота стала більш популярною, і через це робочі стосунки вже не ті, що були раніше.

Поняття ментальних репрезентацій стосунків у педагогічному колективі на різних рівнях узагальнення може запропонувати вікно для розуміння того, як індивідуальні стосунки між викладачем та студентами можуть впливати на професійну та особисту самооцінку викладачів.

Розуміння добробуту викладачів важливе з кількох причин. Перш за все, це сприяє розумінню професійної кар'єри. Знання чинників, які викликають найбільше занепокоєння у вчителів, допомагає створювати в закладах освіти умови, які сприяють відданості професіоналів своїй роботі та запобігають відтоку вчителів з професії. По-друге, вивчаючи те, що приносить вчителям найбільше задоволення і винагороду, можна краще зрозуміти їхнє ставлення до освітніх реформ і програм втручання. У багатьох випадках викладачі є рушіями змін, і розуміння їхнього добробуту може сприяти поширенню інтервенційних програм у навчальних закладах.

Викладачі є важливими дорослими в житті студентів, і є певні докази того, що добробут вчителів, принаймні опосередковано, має значний вплив на соціально-емоційну адаптацію та академічну успішність студентів. Викладання посідає одне з перших місць за рівнем стресостійкості серед 26 професій, а емоційне залучення вчителів до своїх учнів вважається основним поясненням таких результатів.

Дистанційна робота, повернення на робоче місце на неповний робочий день, повний робочий день – існує так багато різних підходів до роботи.

Протягом типового робочого тижня викладачі проводять більше часу на роботі, ніж зі своїми сім'ями, і тому звикли більше

спілкуватися з менеджерами та колегами, ніж з близькими. Відносини, які ми встановлюємо в робочому середовищі, відіграють велику роль у нашому психічному здоров'ї, професійному житті, а іноді та в особистому житті.

Воєнні дії в Україні ще більш погіршили ситуацію з відносинами, розділив людей по містах і країнах тому зараз є дуже важливо замислитися над відносинами на робочому місці, налагодити та підтримувати їх. У цій статті ми розглянемо, як покращити стосунки на робочому місці, як вони впливають на ваше психічне здоров'я, а також статистичні дані, що стосуються цього питання. Робота не повинна бути місцем, де ви відчуваєте себе ізольованим і самотнім, а кроки, спрямовані на розширення кола спілкування, є хорошим способом зменшити це відчуття.

Знання своїх індивідуальних особливостей і поведінкових схильностей, а також підвищення рівня самосвідомості дозволяє вам зрозуміти себе та усвідомити, на яких сферах ви можете зосередитися. Це охоплює знання ваших моральних принципів, інтересів, сильних і слабких сторін. Виявлення слабких сторін, наприклад, у спілкуванні, може допомогти вам розвивати ваші стосунки як на робочому місці, так і поза ним. Крім того, оцінка та використання ваших сильних сторін важлива для того, щоб зрозуміти, як ви можете покращити власний досвід та досвід інших на роботі.

Найкращий спосіб зробити це – детально вивчити свої цінності та обмежувальні переконання.

Почніть з того, що «поугліть» список цінностей і виокремите те, що є важливим для вас. Існує багато тестів на визначення цінностей, які можна пройти, щоб дослідити це більш детально.

Ще одна річ, яку я пропоную спробувати – це ведення щоденника. Ви вже займалися цим раніше? Спочатку це може бути складною навичкою, але якщо поставити собі кілька хороших запитань, звернених до самого себе, то можна досягти успіху. Наприклад, на що ви звертаєте увагу? Що вас цікавить? Як ви справляєтеся із завданнями, що вимагають багато часу? Ставлячи такі запитання, ви можете визначити сфери, які потребують вдосконалення, а також інтереси, які можна використати для

налагодження зв'язків з колегами. Ви можете пройти безліч різних особистісних тестів онлайн безплатно, щоб отримати реальне уявлення про те, що змушує вас працювати. Поряд з цим важливо усвідомлювати що обмежує переконання. Тих неприємних думок, які стримують вас. Покращення ваших стосунків з іншими людьми на роботі починається з емоційного інтелекту. Існує дуже багато досліджень про EI, і у кожного своя кількість елементів EI. Від соціальних навичок до самосвідомості, саморегуляції, мотивації та емпатії – кожен елемент є ключовим для побудови відносин на роботі. Навчившись керувати своїми емоціями та справлятися з ними, ми зможемо працювати з іншими та спілкуватися з ними ефективно і доброзичливо.

По суті, розвиваючи ці м'які навички, ви покращуєте свою здатність успішно спілкуватися, розуміти, взаємодіяти та співпрацювати з людьми в робочих відносинах. Керівники та працівники, які мають сильні EI, є більш привабливими та близькими для інших, що призводить до створення міцніших відносин. Емоційна регуляція – це ключова навичка, пов'язана з самоконтролем, і ви можете зосередитися на її розвитку. Розуміння того, що викликає у вас гнів або стрес, і вміння контролювати свої емоції може суттєво покращити ваше психічне здоров'я, зменшити тривожність і вигорання.

В умовах гібридного способу роботи ніколи ще не було так важливо знайти способи зв'язку з командою на неформальному рівні. Чи знаєте ви, що 60% менеджерів не запитували своїх співробітників, як ви почуваетесь під час пандемії. Тімблдінг ще ніколи не був таким актуальним, як зараз. Організація щорічних/щоквартальних зустрічей дуже важлива для покращення стосунків на робочому місці.

Багато компаній зараз проводять що понеділкові зустрічі: 15-хвилинна розмова на початку тижня, щоб запитати, як пройшли вихідні, а потім знову щось у п'ятницю, щоб дізнатися, як пройшов тиждень. Якщо врахувати, що більшість співробітників хочуть мати відчуття приналежності та відчувати, що їх цінує організація та керівник, то ці прості розмови можуть бути життєво важливими для досягнення цієї мети.

Наша робота може викликати стрес, і багато аспектів можуть нас дратувати. Нам усім потрібно випустити пару і поскаржитися на робоче життя: поганий досвід від наших босів, клієнтів або колег може викликати у нас бажання виговоритися і розвантажитися, щоб зняти частину негативних почуттів. Це може бути корисно, оскільки зменшує стрес і тривогу, допомагає впоратися з невизначеністю і побудувати згуртованість команди.

Хоча розвантаження корисне в невеликих дозах, з кількома близькими колегами, яким ви довіряєте, важливо враховувати, кому ви вивільняєте душу. Якщо занадто багато людей починають розвантажуватися, це може створити токсичне робоче середовище, що призведе до розколу в команді. Коли це трапляється, члени команди можуть зайняти оборонну позицію

Кращий спосіб здорового розвантаження на роботі – це продуктивна робота, яка може призвести до певних результатів і змін. Можливо, це може бути робота з менеджером, а можливо, саморефлексія та запис того, що ви відчуваєте. Це допомагає впоратися з відчуттям «відкладеного» і, як показує практика, зменшує стрес.

Багато людей знаходять, що фізичні вправи або 10-хвилинна прогулянка на природі можуть бути хорошим способом розвантаження. Ви також можете коротко поговорити з близькими та заохотити їх до розмови на тему «Як пройшов ваш день». Переконайтеся, що ви розвантажуєтесь від роботи, щоб насолодитися відпочинком, тому, як завжди, життєво важливо стежити за своїм здоров'ям.

Список бібліографічних посилань.

1. Clunies-Ross, P., Little, E. and Kienhuis, M. (2008). Self-reported and actual use of proactive and reactive classroom management strategies and their relationship with teacher stress and student behaviour. *Educational Psychology*, 28, pp. 693–710.

Зміст

ДОПОВІДІ	10
<i>Берест К. В.</i> Team management peculiarities in agile and iterative development as a way to increase an it company competitiveness	10
<i>Гога Н. П.</i> Особливості підвищення кваліфікації педагогічних мікроколективів в сучасних умовах	13
<i>Калюжна Ю. І.</i> Макропростір сучасних університетів та мікропростір студентських наукових товариств як драйвери повоєнної реконструкції української держави	16
<i>Овчаренко К. В.</i> Підвищення якості освітніх послуг: lean management або технологія ощадливого виробництва для створення мікроколективу високого рівня	19
<i>Панасенко Л. О.</i> Міжнародні практики багатоманітності та інклюзивності як можливість для сучасного університету	22
<i>Babak K. M.</i> Organization of micro-collectives in a student group	25
<i>Булак Н. П., Колесник Є. В.</i> Комунікативні практики викладача	29
<i>Воробйов В. І.</i> Особливості розвитку мікроколективів сучасного університету	31
<i>Гончаров Г. І.</i> Особливості формування організаційної культури сучасного університету	34
<i>Дакіч В. В.</i> Використання мультимодальних ресурсів суспільно-політичного перекладу (на матеріалі політичної реклами) на заняттях в студентських мікроколективах	38
<i>Думченко Б. В.</i> Мультимодальна природа комунікації у мікроколективах	40
<i>Івахненко А. О.</i> Робота у мікро-групах на лекціях із теорії перекладу	43
<i>Костинський К. А.</i> Особливості організації освітнього процесу у виші під час війни	46
<i>Лавінда М. Б.</i> Формування соціального капіталу сучасного університету	49

<i>Михайлов М. В.</i> Мікроколектив вищого навчального закладу в умовах нестабільності.....	52
<i>Монастирський Г. О.</i> Трансформаційні процеси в українському освітньому середовищі внаслідок воєнних дій. Старі виклики в нових масштабах.....	55
<i>Полупан Д. О.</i> Формування компетентностей сучасного фахівця під впливом мікро- та макро середовища.....	58
<i>Ткаченко Д. І.</i> Роль молодих викладачів у формуванні професійної діяльності та колективу в сучасному цифровому освітньому просторі.....	61
<i>Чемоданова М. Ф.</i> Покращення мікроклімату педагогічного колективу в стресових умовах.....	64

Наукове видання

День науки в НУА

**МІКРОКОЛЕКТИВИ В МАКРОСЕРЕДОВИЩІ
СУЧАСНОГО УНІВЕРСИТЕТУ: ПОЗИЦІЇ, РОЛІ,
ПІДХОДИ МОЛОДИХ ВИКЛАДАЧІВ**

**ПРОГРАМА ТА МАТЕРІАЛИ
XXX НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
МОЛОДИХ УЧЕНИХ**

8 квітня 2023 року

Матеріали подано в авторській редакції

Відповідальний за випуск *Н. П. Гога*
Комп'ютерна верстка *І. С. Кордюк*

Підписано до друку 03.04.2023. Формат 60x84/16.

Папір офсетний. Гарнітура «Таймс».

Ум. друк. арк. 4,23. Обл.-вид. арк. 3,78.

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.