

Мерсія

і фракційка

ISSN 2078-7782

**У ПРАВЛІННЯ
СОЦІАЛЬНИМИ
СИСТЕМАМИ**

ФІЛОСОФІЯ
ПСИХОЛОГІЯ
ПЕДАГОГІКА
СОЦІОЛОГІЯ

2'2025

**ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ СИСТЕМАМИ:
філософія, психологія, педагогіка, соціологія**
Щоквартальний науково-практичний журнал 2'2025
Видання засновано 2000 р.

Головний редактор:
Романовський О. Г., чл.-кор. НАПН, д-р пед. наук

Координаційна рада:
Сокол Є. І., чл.-кор. НАН України, д-р техн. наук (заст. гол. редактора)
Товажнянський Л. Л., чл.-кор. НАН України, д-р техн. наук (заст. голови)
Андрущенко В. П., акад. НАПН України, д-р філос. наук
Бабасв В. М., акад. НАПН України, д-р наук з держ. упр.
Бойчук Ю. Д., чл.-кор. НАПН, д-р пед. наук
Биков В. Ю., акад. НАПН України, д-р техн. наук
Гардоцька Т., хабілітований д-р наук (Польща)
Гліаш Н., д-р техн. наук, (Румунія)
Коваленко О. Е., д-р пед. наук
Копитов Р. А., д-р інж. наук (Латвія)
Кучабський О. Г., д-р наук з держ. упр. (Польща)
Луговий В. І., акад. НАПН України, д-р пед. наук
Масирова Р. Р., акад. МАНПО, д-р пед. наук (Казахстан)
Олав Аарна, д-р екон. наук (Естонія)
Сепно Холтта, д-р наук (Фінляндія)
Фетинюк В. д-р екон. наук (Молдова)

Держзвидання
Свідоцтво: **КВ №1174**
від **11.04.2024** р.

Засновники видання:
Національний технічний університет „Харківський політехнічний інститут”,
Харківський національний педагогічний університет ім .Г. С. Сковороди,
Видається за рішеннями Вчених рад, протоколи:
НТУ “ХПІ” № 7 від 27.06.2025
ХНПУ ім. Г. С. Сковороди № 7 від 12.06.2025

З М І С Т

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ

<i>Фазан В. В, Фазан В. В. Погребной В. В., Василевський В. Г. Педагогіка пограниччя: практичні формації та перспективи</i>	3
<i>Khavina I. V., Chebakova Yu. G. Development of life values in future bachelors during the period of study in higher education institutions</i>	21
<i>Панфілов Ю. І., Шаполова В. В., Чеботарьов М. К., Юшко Д. О. Професійна компетентність як умова успішності майбутніх фахівців типу “людина-людина”.....</i>	39
<i>Педоренко В. Ю., Серета Н. В. Формування культури професійного спілкування майбутнього психолога: наукові підходи та виклики сучасності.....</i>	54

ПСИХОЛОГІЧНО-ПЕДАГОГІЧНІ ПРАКТИКИ ТА МЕХАНІЗМИ ЇХ ВИКОРИСТАННЯ

<i>Надточій А. В., Підбуцька Н. В. Розвиток конфліктної компетентності засобами психологічних технік впливу</i>	71
<i>Власенко А. В., Книш А. С. Психологічна безпека лікаря: індивідуальні ресурси, суб’єктивне бачення та типологія в сучасних умовах.....</i>	82

ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНІВ ЛІДЕРСТВА, УПРАВЛІННЯ ТА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ОБ’ЄКТУ

<i>Анціборенко Б. Р., Черкашин А. І., Романовський О. Г. Теорії лідерства у практиці підготовки фахівців соціальної сфери у закладах вищої освіти.....</i>	97
<i>Шимановська-Діанич Л. М., Лозова О. В., Яценко А. А., Коломісць Б. С. Впровадження прикладних інструментів нейроменеджменту в управління персоналом організації: підвищення ефективності через нейронаукові підходи</i>	108
<i>Черкашин А. І. Концепція формування лідерських якостей у майбутніх фахівців Державної служби з надзвичайних ситуацій у закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання.....</i>	122

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦІАЛЬНИХ СИСТЕМ ТА УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ

<i>Грень Л. М., Міщенко О. М. Конкретизація потреб людей похилого віку: від теорії до практики</i>	133
<i>Грибко О. В., Лапузіна О. М., Кобець В. М., Харківська-Дзюба Ж. В. Соціальні послуги та підтримка для українських переселенців зі статусом тимчасового захисту в Португалії: роль українських громад за кордоном.....</i>	143

Редакційна колегія:	C O N T E N T S
Мороз В. М. , д-р наук з держ. упр. (<i>відповідальний секретар, заст. гол. ред. з держ. упр.</i>)	ORGANIZATIONAL AND PEDAGOGICAL CONDITIONS FOR FORMATION OF PROFESSIONAL SKILLS OF FUTURE SPECIALISTS
Бех І. Д. , акад. НАПН України, д-р психол. наук	<i>Fazan V. V., Fazan V. V., Pogrebnoi V. V., Vasilevskiy V. G.</i> Pedagogy of the borderlands: practical formations and prospects 3
Беспарточна О. І. , канд. пед. наук	<i>Khavina I. V., Chebakova Yu. G.</i> Development of life values in future bachelors during the period of study in higher education institutions 21
Большакова А. М. , д-р психол. наук	<i>Panfilov Yu. I., Shapolova V. V., Chebotarev M. K., Yushko D. O.</i> Professional competence as a condition for the success of future psychologists..... 39
Гордієнко-Митрофанова І. В. , д-р психол. наук	<i>Pedorenko V. Yu., Sereda N. V.</i> Formation of a professional communication culture among future psychologists: scientific approaches and challenges of our time 54
Грень Л. М. д-р наук з держ. упр.	PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL PRACTICES AND MECHANISMS FOR THEIR USE
Євтушенко Н. В. д-р пед. наук	<i>Nadtochii A. V., Pidbutska N. V.</i> Development of conflict competence by means of psychological techniques of influence..... 71
Золотухіна С. Т. д-р пед. наук	<i>Vlasenko A. V., Knysh A. Ye.</i> Psychological safety of physicians: individual resources, subjective perceptions, and typology in modern conditions..... 82
Ігнатюк О. А. , д-р пед. наук	THEORETICAL AND APPLIED ASPECTS OF RESEARCH OF LEADERSHIP PHENOMENA, MANAGEMENT AND DEVELOPMENT SOCIAL OBJECT
Іонова О.М. , д-р пед. наук	<i>Antsiborenko B. R., Cherkashyn A. I., Romanovskiy O. G.</i> Leadership theories in the practice of training social sphere specialists in higher education institutions..... 97
Кармінська-Бєлоброва М. В. , канд. наук з держ. упр.	<i>Shymanovska-Dianysh L. M., Lozova O. V., Yatsenko A. A., Kolomiiets B. S.</i> Implementation of applied neuro-management tools in personnel management: enhancing efficiency through neuroscientific approaches..... 108
Квасник О. В. , канд. пед. наук	<i>Cherkashyn A. I.</i> The concept of forming leadership qualities in future specialists of the State Emergency Service in higher education institutions with specific learning conditions..... 122
Кузнєцов М. А. , д-р психол. наук	MANAGEMENT OF SOCIAL SYSTEMS AND SOCIAL DEVELOPMENT MANAGEMENT
Книш А. Є. канд. психол. наук	<i>Hren L. M., Mishchenko O. M.</i> Specifying the needs of elderly people: from theory to practice 133
Лозовой В. О. , д-р філос. наук	<i>Grybko O. V., Lapuzina O. M., Kobets V. M., Kharkivska-Dziuba Zh. V.</i> Social services and support for Ukrainian migrants with temporary protection status in Portugal: the role of Ukrainian communities abroad 143
Ничкало Н. Г. , акад. НАПН України, д-р пед. наук	
Підбуцька Н. В. , заст. гол. ред., д-р психол. наук	
Поясок Т. Б. , д-р пед. наук	
Пономарьов О. С. , канд. техн. наук	
Резван О. О. , д-р пед. наук	
Рибалка В. В. , д-р психол. наук	
Сеник О. М. канд. психол. наук	
Савелюк Н. М. д-р. психол. наук	
Семенова А. В. д-р пед. наук	
Сисоєва С. О. , акад. НАПН України, д-р пед. наук	
Співак Л. М. , д-р психол. наук	
Тараросв Я. В. , д-р філос. наук	
Труш О. О. , канд. наук з держ. упр.	
Штефан Л. А. д-р пед. наук	
Телефон: (057) 70-04-025, телефакс (057) 70-76-371. E-mail: romanovskiy_a_khpi@ukr.net	

Теорія і практика управління соціальними системами : щоквартальний науково-практичний журнал.
– Харків : НТУ “ХПІ”, 2025. – № 2. – 162 с.

Науково-практичному журналу “Теорія і практика управління соціальними системами” присвоєно категорію Б наказом МОН України № 886 від 02.07.2020 за спеціальностями 053 “Психологія”, 011 “Освітні, педагогічні науки”. За рішенням 1174 НРУ ПРiТ реєстрацію оновлено від 11.04.2024 та присвоєно ідентифікатор R30-03439.

У квітні 2013 р. журнал “Теорія і практика управління соціальними системами” включено до довідника періодичних видань бази даних “Ulrich’s Periodicals Directory” (New Jersey, USA), а від квітня 2015 р. входить до Publons is apart of Web of Science Group

Журнал “Теорія і практика управління соціальними системами” затверджено Наказом Міністерства освіти і науки України від 09.03.2016 №241 як наукове фахове видання України з педагогічних наук.

Журнал “Теорія і практика управління соціальними системами” включено до “ICI Journals Master List” (Copernicus index) з індексом 66.78

Василь Фазан

доктор педагогічних наук, доктор теологічних наук, професор, Полтавський національний педагогічний університет імені В.Г. Короленка, професор кафедри загальної педагогіки та андрагогіки, проректор з наукової роботи; Полтава, Україна;
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9823-3704>;
E-mail: Fazanvv@gmail.com

Віталій Фазан

Полтавський національний педагогічний університет імені В.Г. Короленка, докторант кафедри загальної педагогіки та андрагогіки; Полтава, Україна;
ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-9627-0211>;
E-mail: fazich1313@gmail.com

Володимир Погребной

кандидат філософських наук, Полтавська місіонерська духовна семінарія; Горішні Плавні, Україна;
ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-5406-8850>;
E-mail: veniamin.pogrebnoi@gmail.com

Вадим Василевський

Полтавський національний педагогічний університет імені В.Г. Короленка, аспірант кафедри загальної педагогіки та андрагогіки; Полтава, Україна;
ORCID <https://orcid.org/0000-0002-2979-441X>;
E-mail: vadimoskda@gmail.com

ПЕДАГОГІКА ПОГРАНИЧЧЯ: ПРАКТИЧНІ ФОРМАЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Анотація. у пропонованій статті представлено результати проведення науково-практичного форуму “Педагогіка пограниччя: практичні формації та перспективи”, який проходив у Полтавському національному педагогічному університеті імені В. Короленка 16 квітня 2025 року. Висвітлено мету заходу, що присвячений аналізу концептуальних, методологічних та прикладних засад педагогіки пограниччя як сучасного інструменту виховання толерантності. З’ясовано, що у центрі уваги авторська освітня програма “Конструкт педагогіки пограниччя як методологічна основа виховання толерантності”, що структурно складається з восьми модулів, які охоплюють теоретичні концепти, методи міжкультурної комунікації, інклюзії, конфліктології та оцінювання педагогічних результатів. У межах форуму відбулися дискусійні панелі, інтерактивні формати (“Мої кордони”, “Килим толерантності”, фотопроект “Толерантність у моєму житті”, “Країна толерантності”) та публічне обговорення програми за участі фахівців у галузі освіти, громадських діячів та студентської молоді.

© Василь Фазан, Віталій Фазан, Володимир Погребной, Вадим Василевський, 2025

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ

Особливу увагу приділено результатам анкетування 50 учасників форуму, що дозволило отримати емпіричні дані щодо актуальності тематики. Зокрема, 64 % респондентів вважають доцільним впровадження курсу з педагогіки пограниччя, а 42 % — підтримують створення окремого навчального курсу. Основними бар'єрами визначено недостатню підготовку педагогів (40 %) та низьку мотивацію студентів (34 %). Проаналізовано висловлювання учасників з приводу очікування щодо підвищення рівня толерантності, покращення взаємодії в освітньому середовищі та розвитку професійних компетентностей у сфері інклюзії. У результаті форуму сформульовано конкретні рекомендації щодо адаптації програми до потреб різних цільових аудиторій та перспектив її подальшого впровадження в освітню траєкторію. Зазначено перспективи подальших досліджень, зокрема розробку практичних моделей соціокультурної інтеграції засобами освіти.

Ключові слова: педагогіка пограниччя; толерантність; міжкультурна комунікація; форум; міждисциплінарний підхід; освітнє середовище; соціокультурна взаємодія; громадянська свідомість.

Vasyl Fazan

doctor of pedagogical sciences, doctor of theological sciences, full professor, Poltava V.G. Korolenko National Pedagogical University, professor of the department of pedagogy and andragogy, vice-rector for scientific work; Poltava, Ukraine;
E-mail: Fazanvv@gmail.com

Vitalii Fazan

Poltava V.G. Korolenko National Pedagogical University, doctoral student of the department of general pedagogy and andragogy; Poltava, Ukraine;
E-mail: fazich1313@gmail.com

Volodymyr Pogrebnoi

PhD in philosophy, Poltava missionary theological seminary; Horishni Plavni, Ukraine;
E-mail: veniamin.pogrebnoi@gmail.com

Vadym Vasylevskyi

Poltava V.G. Korolenko National Pedagogical University, graduate student of the department of general pedagogy and andragogy; Poltava, Ukraine;
E-mail: vadimoskda@gmail.com

PEDAGOGY OF THE BORDERLANDS: PRACTICAL FORMATIONS AND PROSPECTS

Abstract. this article presents the results of the scientific and practical forum “Pedagogy of the Borderland: Practical Formations and Prospects” held at the Poltava National Pedagogical University named after V. Korolenko on April 16, 2025. The event was dedicated to analyzing the conceptual, methodological and applied foundations of borderland pedagogy as a modern tool for teaching tolerance. The focus was on the author's educational program “The construct of borderland pedagogy as a methodological basis for teaching tolerance”, which

structurally consists of eight modules covering theoretical concepts, methods of intercultural communication, inclusion, conflictology and evaluation of pedagogical results. The forum included discussion panels, interactive formats (“My Borders”, “Carpet of Tolerance”, photo project “Tolerance in My Life”, “Country of Tolerance”), and a public discussion of the program with the participation of education professionals, public figures, and students.

Particular attention is paid to the results of a survey of 50 forum participants, which provided empirical data on the relevance of the topic. In particular, 64 % of respondents consider it advisable to introduce a course on border pedagogy, and 42 % support the creation of a separate course. The main barriers identified were insufficient training of teachers (40 %) and low student motivation (34 %). Participants expressed their expectations to increase the level of tolerance, improve interaction in the educational environment, and develop professional competencies in the field of inclusion. As a result of the forum, specific recommendations were formulated to adapt the program to the needs of different target audiences and the prospects for its further implementation in the educational trajectory. Prospects for further research, including the development of practical models of socio-cultural integration through education, are outlined.

Keywords: pedagogy of the borderland; tolerance; intercultural communication; forum; interdisciplinary approach; educational environment; socio-cultural interaction; civic consciousness.

Vasyl Fazan, Vitalii Fazan, Volodymyr Pogrebnoi, Vadym Vasylevskyi

An extended abstract of the paper on the subject of:

“Pedagogy of the borderlands: practical formations and prospects”

Problem setting. *Statement of the problem in general and its connection with important scientific or practical tasks. In today's era of rapid technologicalization and informatization of society, the problem of developing spirituality, in particular a person's tolerant attitude towards his or her environment, is emerging. Today, it is crucial to learn how to live in the global community, adhering to the principles of mutual respect and dialogue. At the same time, education for tolerance creates the preconditions for mutual understanding and respect, and for establishing cooperation, which is the key to interethnic stability.*

Modernization of the education system involves the search for new approaches to fostering tolerant attitudes, which necessitates the introduction of the latest pedagogical concepts. One of these approaches is borderland pedagogy, which serves as a methodological basis for building tolerance among the younger generation. Its essence is to create an educational space that promotes understanding of diversity, the development of

intercultural communication skills and the broadening of students' worldview.

The relevance of the study is due to the need to develop effective pedagogical strategies that promote tolerance in the context of the growing cultural and social transformation of society. This is especially important for border regions, where the coexistence of different ethnic, religious and linguistic groups requires special approaches to the organization of the educational process.

Recent research and publications analysis. *In contemporary scholarly discourse, the phenomenon of borderlands is viewed through an interdisciplinary lens that encompasses historical, socio-cultural, and political dimensions. Borders are interpreted not only as a spatial or political demarcation, but also as a dynamic space of communication, interaction, and identity formation. However, there is still little research on borderland pedagogy.*

A valuable theoretical and methodological source is the collective work “Interdisciplinary Thesaurus...” (Sysoieva,

Vainola, Mykhailichenko), which analyzes the impact of the border environment on the formation of the individual. Sysoieva's S. study on the development of borderland pedagogy in Poland is also important, highlighting educational practices in the formation of national identity in border regions.

Particularly noteworthy are the approaches of Polish researchers (Nikitorowicz, Lewowicki, Ogrodska-Mazur) who emphasize the importance of intercultural dialogue in education. The results were adapted by the authors to create an educational program focused on the Ukrainian context.

The article by V. Fazan, T. Fazan, V. Fazan, and O. Kolesnyk outlines the methodological foundations of tolerance education based on intercultural dialogue and integration of educational approaches.

In the socio-humanitarian context, the ideas of borderlands are considered as a complex socio-cultural phenomenon. The works of Y. Vermenych deal with the transformation of the concept of "borderland" into a broader cultural and value context. Her monograph analyzes the territorial identity of the border regions of Ukraine.

It is also worth mentioning R. Chmelik's dissertation on the transformation of identity on the Ukrainian-Polish border, as well as O. Shevchuk's publication, where the borderland is interpreted as a space of cultural interaction and ethical dialogue.

In general, the analysis of the literature shows that borderland pedagogy is a promising scientific and practical area that requires further research, especially in the context of the current military situation and the growing cultural complexity of Ukrainian society.

Highlighting previously unsolved parts of the general problem, to which this article is devoted. Despite the growth of theoretical developments in the field of borderland pedagogy, a number of aspects that have not received proper scientific understanding, in particular in the context of their practical implementation, remain

relevant. The contemporary discourse of pedagogy still lacks systematized approaches to identifying and analyzing pedagogical formations that emerge in transcultural, multiethnic, and border socio-cultural spaces. At the same time, there is a lack of a holistic view of the mechanisms of transformation of pedagogical strategies in the context of the intersection of cultural norms, mental matrices and educational paradigms inherent in the border as a phenomenon. Particular attention should be paid to the issue of theoretical and methodological substantiation of borderland pedagogy as a separate scientific paradigm capable of ensuring the integration of educational practices in the context of social polysubjectivity and mobility. In this regard, the article aims to highlight the little-studied aspects of the practical implementation of borderland pedagogy, identify its specific formations, and substantiate the prospects for further development in the context of interdisciplinary scientific dialogue.

Paper objective. Formulation of the objectives of the article (task statement). Present the results of the scientific and practical forum "Pedagogy of the Borderlands: Practical Formations and Prospects", to characterize its main formats and to consider the mechanisms of implementation in the educational environment.

Paper main body. The article presents the results of a scientific and practical forum dedicated to borderland pedagogy as a methodology for building tolerance in a multicultural society. The main focus is on the author's educational program "Construct of Borderland Pedagogy", which includes 8 modules on intercultural communication, inclusion, conflictology, evaluation of pedagogical results, etc.

A survey of 50 forum participants was conducted, according to which 64 % supported the introduction of a separate course on borderland pedagogy. At the same time, the main barriers were identified as insufficient training of teachers and low student motivation. The most expected results of the course implementation were an

increase in tolerance, improved interaction in the learning environment, and the development of inclusive competencies.

The program has received positive evaluations as a tool for raising civic awareness and shaping a tolerant worldview. The article describes in detail the interactive formats implemented within the framework of the forum, in particular: the quest “My Borders”, the format “Carpet of Tolerance”, the photo project “Tolerance in My Life” and the team game “Country of Tolerance”. These formats are aimed at developing the skills of empathy, dialogue, awareness of the “other” and overcoming stereotypes.

Conclusions of the research.

Conclusions from this study and prospects for further research in this area. Thus, borderland pedagogy is a significant practical tool for teaching tolerance, which now plays an important role in the further development of the educational formation. In addition to the above, borderland pedagogy as an innovative educational approach opens up new opportunities for the education of individuals capable of cooperation, mutual understanding and tolerant worldview.

The results of the survey showed a high level of support for the idea of introducing a border pedagogy course. In particular, 64 % of respondents consider the introduction of such a course appropriate, and another 28 % support its implementation for certain categories of participants in the educational process, which indicates a significant public demand for the formation of new pedagogical approaches in the context of socio-cultural diversity. The majority of survey participants named a separate academic discipline (42 %) as the best form of implementing the course, while 34 % supported the integration of borderland pedagogy content into existing educational programs. Among the main barriers to the implementation of the course, respondents

identified insufficient training of teachers (40 %) and low levels of student interest (34 %), which emphasizes the need for preliminary educational work and professional development of teachers. The participants have the highest expectations for the formation of tolerance and improved interaction in the educational environment, which confirms the relevance of borderland pedagogy.

The interactive formats “My Borders”, “Carpet of Tolerance”, the photo project “Tolerance in My Life” and “Country of Tolerance” were of particular interest to the forum participants.

The development of conceptualized models of tolerance education, which involves the design, implementation and empirical verification of educational programs, didactic approaches and pedagogical strategies aimed at forming integrative competencies in intercultural communication, seems to be a promising area for further research. In this context, modeling of socially relevant situations and implementation of intercultural educational trajectories should be interpreted as effective tools of transformational educational influence capable of ensuring the assimilation of the values of democracy, inter-social dialogue and mutual respect.

At the same time, the study of the scientific potential of borderland pedagogy in the process of forming the civic identity of the subjects of the educational process is of particular relevance. Educational practices designed in accordance with its axiological and methodological foundations have significant potential for the development of social responsibility and civic consciousness. This approach not only expands the methodological paradigm of modern educational science, but also opens up new epistemological horizons in the context of overcoming intercultural barriers and building an inclusive educational environment.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними

завданнями. У сучасну епоху стрімкої технологізації та інформатизації суспільства постає проблема розвитку

духовності, зокрема толерантного ставлення людини до свого оточення. Нині принципово важливо навчитися жити у світовій спільноті, дотримуючись принципів взаємоповаги та діалогу. Водночас, виховання толерантності створює передумови взаєморозуміння і пошани, налагодження співпраці, що є запорукою міжнародної стабільності.

Модернізація системи освіти передбачає пошук нових підходів до виховання толерантного ставлення, що зумовлює необхідність впровадження новітніх педагогічних концепцій. Одним із таких підходів є педагогіка пограниччя, яка виступає методологічною основою формування толерантності серед молодого покоління. Її суть полягає у створенні освітнього простору, що сприяє розумінню різноманіття, формуванню навичок міжкультурного спілкування та розширенню світогляду студентів.

Аналіз зарубіжного досвіду має особливу цінність, оскільки його творча інтерпретація та впровадження можуть стати дієвим засобом у формуванні освітньої системи, що ґрунтується на гуманістичних засадах. Виховання толерантності сприяє не лише пізнанню культурного багатства народів, а й створює передумови для гармонійної міжетнічної взаємодії, соціальної стабільності та конструктивного діалогу.

Концепт педагогіки пограниччя інтерпретує освітній простір як динамічну, трансформативну систему, що функціонує на перетині культурних кодів та ціннісних орієнтирів. У означеному контексті відбувається інтенсивний міжкультурний обмін, який актуалізує процеси формування стратегій міжетнічної й міжконфесійної взаємодії, сприяє конструюванню механізмів толерантного співіснування та розвитку компетентностей у сфері інтеркультурної комунікації. Методологічна архітектоніка зазначеного підходу спирається на засади міжкультурного

діалогу, інклюзивності та інтегративного підходу до освітньої взаємодії.

Актуальність дослідження обумовлена необхідністю розробки ефективних педагогічних стратегій, що сприяють формуванню толерантності в умовах зростаючої культурної та соціальної трансформації суспільства. Зазначене особливо важливо для регіонів пограниччя, де співіснування різних етнічних, релігійних і мовних груп потребує спеціальних підходів до організації освітнього процесу.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Важливо зауважити, що у сучасному науковому дискурсі феномен пограниччя розглядається крізь призму міждисциплінарних підходів, що охоплюють історичні, соціокультурні та політичні виміри. Дослідники акцентують увагу на тому, що кордони не слід трактувати виключно як лінії просторового чи політичного розмежування; натомість вони постають як динамічний простір комунікації, взаємодії та конструювання ідентичностей. Такий підхід дозволяє глибше осмислити роль пограниччя у формуванні нових соціальних практик і культурних моделей у сучасному світі. Лише поодинокі дослідження стосуються аналізу педагогіки пограниччя.

Багатий теоретичний та методологічний матеріал для розробки обраної нами тематики надає колективна праця “Міждисциплінарний тезаурус дослідження освітніх та виховних проблем на пограниччі України: наукове видання” (О. Сисоева, Х. Вайнола, В. Михайліченко) [9], яка висвітлює соціокультурні, мовні та етнічні чинники впливу прикордонного середовища на становлення особистості та національну ідентичність молоді.

Аналізуючи останні дослідження з педагогіки пограниччя, особливу увагу варто приділити статті С. Сисоевої

“Педагогіка пограниччя в науково-освітньому дискурсі Республіки Польща” [10]. Дослідження присвячене аналізу багаторічного досвіду Польщі у розвитку педагогіки пограниччя, вирішенню освітніх проблем дітей та молоді, а також формуванню національної ідентичності громадян у прикордонних регіонах.

Окрім вказаного, нами враховано наукові підходи польських дослідників (Є. Нікіторович, Т. Левовицький, Е. Огородська-Мазур), які наголошують на значенні міжкультурного діалогу в освітньому процесі прикордонних територій. Польська педагогічна школа розглядає пограниччя як середовище, де формується багатовимірна ідентичність особистості. Отримані результати мають практичну цінність для розробки авторської освітньої програми, що адаптована до українських реалій.

Детальний аналіз сутності педагогіки пограниччя, яка базується на міжкультурному діалозі, інтеграції освітніх підходів різних систем та врахуванні соціокультурного контексту представлено у статті науковців (В. Фазан, Т. Фазан, В. Фазан, О. Колесник) “Конструкт педагогіки пограниччя як методологічна основа виховання толерантності”. Дослідниками ретельно осмислено теоретичні засади виховання толерантності в контексті сучасних педагогічних парадигм, а також визначено ключові аспекти формування толерантного світогляду в освітньому середовищі [16].

У сучасному соціогуманітарному дискурсі проблематика кордонів і пограниччя розглядається як багатоаспектне явище, що охоплює не лише територіальні, а й символічні, соціокультурні та політичні виміри. У статті Я. Верменич [2] наголошується на трансформації поняття “пограниччя” — від суто географічної категорії до складного соціокультурного простору,

сформованого внаслідок взаємодії історичних, етнічних, політичних чинників. Ґрунтовне теоретико-методологічне осмислення окресленої проблематики представлено також у монографії “Територіальна ідентичність українського пограниччя: історичні витоки та геополітичні впливи”, де проаналізовано динаміку просторового розвитку прикордонних регіонів України, окреслено специфіку їх культурної та ментальної ідентичності, варіативність соціокультурних кодів і ціннісних орієнтацій. Наукову цінність мають запропоновані авторкою практичні механізми зниження конфліктності на прикордонних територіях [3].

У дослідженні тематики пограниччя заслуговують на увагу наукові напрацювання, які висвітлюють різні аспекти означеного феномену. Зокрема, дисертація Р. Чмелика присвячена аналізу трансформації ідентичності мешканців українсько-польського прикордоння під впливом сучасних політичних і соціально-економічних змін, з акцентом на роль етнокультурного чинника [13]. У філософському контексті проблема пограниччя розглядається у статті О. Шевчука [14], де воно тлумачиться як простір постійної взаємодії культур і зустрічі з Іншим. Вказані дослідження підкреслюють важливість етичного виміру пограниччя, що вимагає відкритості, діалогу та здатності до компромісу. Такі підходи узгоджуються з засадами міжкультурної освіти, де толерантність розглядається як активна взаємодія, що сприяє більш глибокому розумінню педагогіки пограниччя як інструменту формування інклюзивного мислення й соціального порозуміння.

Таким чином, аналіз останніх досліджень з окресленої тематики дозволяє констатувати наступне: проблема педагогіки пограниччя є перспективним

напрямом та потребує посиленої уваги педагогічної теорії й практики в умовах воєнного сьогодення.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Незважаючи на зростання теоретичних напрацювань у сфері педагогіки пограниччя, актуальними залишаються низка аспектів, які не дістали належного наукового осмислення, зокрема в контексті практичної реалізації їх. У сучасному дискурсі педагогіки до нині недостатньо систематизовані підходи до ідентифікації та аналізу педагогічних формацій, що виникають у транскультурних, мультиетнічних та прикордонних соціокультурних просторах. Водночас, бракує цілісного уявлення про механізми трансформації педагогічних стратегій в умовах перетину культурних норм, ментальних матриць та освітніх парадигм, що властиві пограниччю як феномену. Особливої уваги потребує питання теоретико-методологічного обґрунтування педагогіки пограниччя як окремої наукової парадигми, здатної забезпечити інтеграцію освітніх практик в умовах соціальної полісуб'єктності та мобільності. У зв'язку з цим стаття спрямована на висвітлення малодосліджених аспектів практичного втілення педагогіки пограниччя, ідентифікацію її специфічних формацій та обґрунтування перспектив подальшого розвитку у контексті міждисциплінарного наукового діалогу.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Представлення результатів проведення науково-практичного форуму “Педагогіка пограниччя: практичні формації та перспективи”, охарактеризувати його основні формати та розглянути механізми реалізації в освітньому середовищі.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Розвиток сучасних суспільних відносин позначений

зростанням інтенсивності глобалізаційних змін та активізацією міжкультурних контактів. Водночас, особливого значення набуває питання збереження культурної ідентичності та формування толерантного суспільства. Примітно зауважити, що пограниччя виконує важливі функції культурного накопичення, розвитку та збереження ідентичності, а також забезпечує можливість та підтримку власної культурної самобутності. В умовах сучасних викликів саме молоде покоління перетворюється на провідного рушія позитивних змін, формуючи тим самим простір для конструктивного діалогу, мирного співіснування та побудови демократичного суспільства. Взаємодія різних культур у межах пограниччя не лише сприяє розширенню світогляду, а й створює умови для формування толерантного суспільства, здатного до соціальної інтеграції та збереження історико-культурної спадщини.

У пропонованій статті представлено результати проведення науково-практичного форуму “Педагогіка пограниччя: практичні формації та перспективи”, який проходив у Полтавському національному педагогічному університеті імені В. Короленка 16 квітня 2025 року.

З метою розуміння ставлення учасників освітнього процесу до актуальності, змісту та форм упровадження курсу з педагогіки пограниччя, а також для визначення потенційних труднощів і очікуваних результатів, роботу форуму було розпочато з анкетування.

Анкета містила п'ять блоків запитань, що охоплювали доцільність упровадження курсу, ефективні форми його реалізації, можливі труднощі, цільові категорії учасників освітнього процесу, а також очікувані результати. Отримані відповіді стали основою для подальшого обговорення та формування практичних рекомендацій щодо можливостей впровадження педагогіки пограниччя в освітній простір.

АНКЕТА УЧАСНИКА ФОРУМУ

01. ЯК ВИ ВВАЖАЄТЕ, ЧИ ДОЦІЛЬНО ЗАПРОВАДЖУВАТИ КУРС З ПЕДАГОГІКИ ПОГРАНИЧЧЯ В ОСВІТНІЙ ПРОЦЕС?

А. Так, це необхідно
Б. Так, але лише для певних категорій студентів
В. Поки що не на часі

02. ЯКІ ФОРМИ ВПРОВАДЖЕННЯ КУРСУ ВИ ВВАЖАЄТЕ НАЙЕФЕКТИВНІШИМИ?

А. Окремий навчальний курс
Б. Включення окремих тем у чинні програми
В. Проведення тренінгів та семінарів для педагогів

03. ЯКІ ТРУДНОЩІ МОЖУТЬ ВИНИКНУТИ ПРИ ВПРОВАДЖЕННІ ТАКОГО КУРСУ?

А. Недостатня підготовка педагогів
Б. Брак навчальних матеріалів
В. Низький рівень зацікавленості студентів

04. ЯКІ КАТЕГОРІЇ УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ, НА ВАШУ ДУМКУ, НАЙБІЛЬШЕ ПОТРЕБУЮТЬ ЦЬОГО КУРСУ?

А. Здобувачі вищої освіти
Б. Викладачі
В. Соціальні педагоги та психологи

05. ЯКІ ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ КУРСУ ВИ ВБАЧАЄТЕ?

А. Підвищення рівня толерантності серед студентів
Б. Покращення взаємодії між усіма учасниками освітнього процесу
В. Розвиток компетенцій педагогів у сфері інклюзії
Г. Зменшення конфліктних ситуацій в освітніх закладах

Рис. 1. Анкета учасника форуму

На основі проведеного анкетування серед 50 учасників форуму було отримано узагальнені дані щодо доцільності впровадження курсу з педагогіки пограниччя в освітній процес, форм його реалізації, можливих труднощів, цільової аудиторії та очікуваних результатів.

У відповідь на перше питання, чи доцільно запроваджувати курс із педагогіки пограниччя в освітній процес, більшість респондентів — 64 % (32 особи) — зазначили, що це є необхідним. Ще 28 %

(14 осіб) підтримують запровадження даного курсу, але лише для певних категорій студентів, тоді як 8 % (4 особи) вважають, що наразі це питання не на часі (рис. 2). Аналізовані дані свідчать про загальну позитивну налаштованість освітньої спільноти щодо важливості інтеграції тематики педагогіки пограниччя у освітній процес. Зазначене набуває все більшої актуальності в контексті зростаючої нині потреби формування інклюзивного середовища.



Рис. 2. Доцільність запровадження курсу з педагогіки пограниччя

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ

Щодо форм впровадження педагогіки пограниччя, 42 % (21 особа) вважають найефективнішою формою створення окремого навчального курсу. 34 % (17 осіб) віддають перевагу включенню окремих тем до навчальних програм, що вже

існують, а 24 % (12 осіб) вважають доцільними проведення тренінгів і семінарів для педагогів (рис. 3). Дані результати свідчать про розуміння необхідності гнучкого підходу до реалізації змісту курсу залежно від умов і цілей закладу освіти.



Рис. 3. Найефективніші форми впровадження педагогіки пограниччя

На третє питання щодо можливих труднощів при впровадженні курсу респонденти найчастіше зазначали недостатню підготовку педагогів — (40 %) 20 осіб. Далі йдуть низький рівень зацікавленості студентів (34 % або 17) осіб та брак навчальних

матеріалів (26 % або 13 осіб), що показано на рис. 4. Отримані результати вказують на потребу в підвищенні кваліфікації викладачів, розробці сучасного методичного забезпечення та адаптації навчального контенту до потреб і мотивації здобувачів освіти.



Рис. 4. Можливі труднощі при впровадженні курсу

Стосовно того, хто найбільше потребує вивчення курсу, 36 % (18 осіб) вважають, що це здобувачі вищої освіти. Ще 32 % (16 осіб) відзначили викладачів, і стільки ж — соціальних педагогів і психологів — також 32 % (16 осіб), що

показано на рис. 5. Такий розподіл підкреслює важливість курсу для широкого кола учасників освітнього процесу, включаючи як тих, хто навчається, так і тих, хто безпосередньо організовує даний процес.



Рис. 5. Хто найбільше потребує цього курсу

Нарешті, щодо очікуваних результатів впровадження курсу, учасники анкетування могли обирати декілька варіантів. Найбільше респондентів — 80 % (40 осіб) — очікують підвищення рівня толерантності серед студентів. 70 % (35 осіб) вважають, що курс сприятиме покращенню взаємодії між усіма учасниками освітнього

процесу. Натомість 58 % (29 осіб) прогнозують розвиток професійної компетентності педагогів у сфері інклюзії, а 52 % (26 осіб) — зменшення конфліктних ситуацій у закладах освіти (рис. 6). Таким чином, основні очікування зосереджені навколо формування толерантного освітнього середовища та покращення професійної взаємодії.



Рис. 6. Очікувані результати впровадження курсу

Таким чином, результати анкетування засвідчують загальну підтримку ідеї впровадження курсу з педагогіки пограниччя, а також окреслюють конкретні напрямки роботи для забезпечення його ефективного застосування в освітній практиці.

Окремим напрямом роботи форуму було створення робочої групи щодо обговорення авторської освітньої

програми “Конструкт педагогіки пограниччя як методологічна основа виховання толерантності”. Її метою є формулювання у педагогів, психологів та громадських діячів цілісного уявлення про педагогіку пограниччя як міждисциплінарний підхід до виховання толерантності в умовах багатокультурного соціуму. Структурно вона поділена на вісім модулів (рис. 7).



Рис. 7. Авторська освітня програма “Конструкт педагогіки пограниччя як методологічна основа виховання толерантності”

За результатами обговорення авторської освітньої програми “Конструкт педагогіки пограниччя як методологічна основа виховання толерантності” робочою групою було детально проаналізовано її структуру, змістове наповнення та перспективи впровадження в освітню практику. Учасники зазначили, що програма є своєчасною відповіддю на запит сучасної освіти щодо формування міжкультурної компетентності та толерантного світогляду, особливо в умовах багатокультурних регіонів. Вона охоплює вісім логічно взаємопов’язаних модулів, кожен із яких розкриває окремий аспект педагогіки пограниччя, включаючи теоретичні засади та особливості практичного впровадження.

Зокрема, було відзначено необхідність розширення теоретичних засад у модулях 1 та 2, з акцентом на взаємозв’язок педагогіки пограниччя із поняттями ідентичності, національної свідомості та сучасної культурної динаміки. У модулі 3 рекомендовано поглибити методологічні підходи до виховання толерантності, зокрема шляхом включення практичних методик формування відповідних установок у здобувачів освіти. Модуль 4, присвячений міжкультурній комунікації, потребує

доповнення за рахунок прикладів успішної комунікативної взаємодії.

У модулях 5 та 6, що охоплюють інклюзію, соціальну інтеграцію та стратегії розв’язання конфліктів, запропоновано конкретизувати роботу з різними соціальними групами, включаючи представників національних меншин, осіб із особливими освітніми потребами та переселенців. Також підкреслено важливість вивчення локального соціокультурного контексту регіонів пограниччя задля адаптації педагогічних стратегій. Модуль 7, який стосується оцінювання, рекомендується доповнити інструментами самооцінювання, рефлексії, аналітичними інструментами для збору даних та формувального оцінювання ефективності освітнього процесу.

Рекомендації щодо впровадження програми передбачають її апробацію у вигляді пілотного проекту на базі закладів вищої освіти. Передбачається поступове впровадження в навчальний процес як окремого курсу, так і міждисциплінарного модуля в межах підготовки фахівців освітньої галузі, соціальної роботи, психології. Доцільним визнано створення дистанційної версії програми у вигляді онлайн-курсу для підвищення кваліфікації педагогів. Також рекомендовано передба-

чити механізми супроводу та менторства, а саме залучення експертів у сфері конфліктології, міжкультурної комунікації та педагогічної інклюзії для практичних занять та проведення консультацій.

Загалом програма отримала високу оцінку за змістову наповненість, актуальність та потенціал трансформаційного впливу на освітній процес. Її реалізація

має сприяти формуванню толерантного, інтегрованого суспільства, готового до конструктивного діалогу, взаємоповаги й ефективного реагування на виклики полікультурного середовища.

Особливий інтерес учасників форуму викликала робота дискусійних клубів, які активно обговорювали наступну тематику (рис. 8).

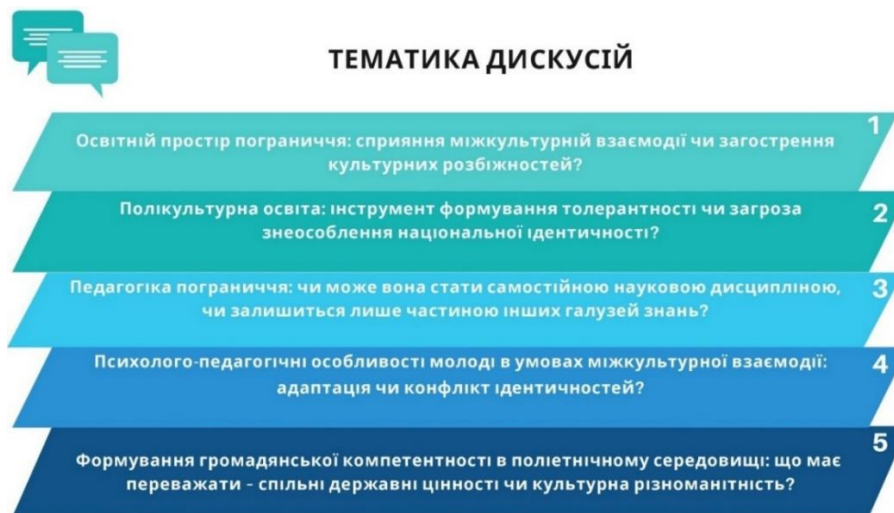


Рис. 8. Тематика дискусійних клубів

На наше переконання, запропоновані теми є актуальними для дослідження означеної проблематики та містять внутрішню суперечливість, що сприяє продуктивній дискусії.

Однією з оригінальних і водночас змістовних форм інтерактивної діяльності, що була реалізована в межах форуму, став квест під назвою “Мої кордони”. Для зазначеного формату роботи притаманним є доволі високий ступінь залучення учасників, оскільки передбачає не лише індивідуальне осмислення понять толерантності, але й їх подальше обговорення у групах. Методика проведення квесту полягала у тому, що кожен учасник отримував завдання візуалізувати на великому аркуші паперу власні “межі толерантності” — зобразити символічне коло, в межах якого позначити явища, прояви поведінки, ситуації, які він готовий приймати, а поза колом — ті, що викликають у кожного внутрішній спротив

або дискомфорт. Зазначена форма роботи дозволила візуалізувати індивідуальні уявлення про толерантність як складне психологічне та соціокультурне явище.

Подальше обговорення результатів у складі малих робочих груп дало змогу учасникам усвідомити як власні упередження, так і потенційні можливості для розширення меж прийняття “іншості”. Обмін думками та аргументація власної позиції сприяли формуванню навичок діалогу, формування емпатії, критичного осмислення власних установок. Важливою складовою обговорення стало обґрунтування розміщення елементів всередині або поза межами уявного кола [1; 12].

Особливий інтерес учасників заходу викликав формат “Килим толерантності”, що мав за мету продемонструвати важливість толерантності, взаєморозуміння і взаємодії між людьми із різних соціальних, культурних, релігійних та етнічних груп.

Кожен учасник мав можливість виразити власне розуміння толерантності, намалювати або написати слово чи символ, що асоціюється з означеною концепцією. Дані написи було зроблено на окремому елементі тканини. Надалі вони були зібрані в єдиний колективний твір — “килим”, що демонструє різноманітні та водночас взаємопов’язані погляди.

Даний “килим” було зшито разом, формуючи єдину композицію, що символізує цілісність і єдність нашого суспільства, попри можливі відмінності. Така композиція відображає ідеї педагогіки пограниччя, де важливу роль відіграє діалог між різними культурами, переконаннями, поглядами. Важливою метою даного формату є не лише навчити учасників важливості толерантності, але й стимулювати розуміння багатогранності сучасного світу.

Окрім художнього компонента, учасники мали можливість обговорити, що саме для них є проявами толерантності, а що — ні, і чому це важливо для створення здорової та гармонійної спільноти. Даний формат допомагає сформувати фундамент для більш поглибленого розуміння педагогіки пограниччя, де межі між різними культурними та соціальними контекстами розмиваються, створюючи простір для нових ідей та спільних ініціатив.

Високий рівень інтелектуальної зацікавленості серед учасників форуму викликав фотопроект “Толерантність у моєму житті” як форма реалізації ідей педагогіки пограниччя. Це інтерактивний виховний захід, метою якого є формування в учасників здатності помічати, осмислювати та оцінювати прояви толерантності чи її відсутності у повсякденному житті з позицій педагогіки пограниччя. Педагогіка пограниччя, як сучасний напрям виховання, акцентує увагу на взаємодії людей різних культур, поглядів, соціальних груп у спільному просторі, де важливою є повага до “іншого” та вміння знаходити порозуміння в умовах різноманіття [4; 15].

На першому етапі учасники отримали завдання — презентувати фото ситуації з повсякденного життя, які, на їх думку, демонструють прояви толерантності або, навпаки, її відсутність у суспільстві. У даному контексті кожен учасник виступає як дослідник соціального простору пограниччя, де перетинаються різні світи та досвіди, що формують багатогранне суспільство.

На другому етапі відбулася презентація робіт. Кожен учасник презентував власну фотографію, пояснюючи її зміст, контекст та значення. Важливим на даному етапі було представлення роботи з акцентом на тому, яким саме чином зображена ситуація відображає ідеї педагогіки пограниччя — чи допомагає вона будувати діалог між різними культурами, віковими або соціальними групами, чи сприяє розвитку толерантного, відкритого суспільства, чи, можливо, навпаки, демонструє бар’єри, конфлікти та нерозуміння.

Завершальним етапом є дискусія та колективний аналіз представлених фото. Під час обговорення всі учасники спільно аналізують ситуації з позицій педагогіки пограниччя, визначаючи, які етичні норми було дотримано чи порушено, які суспільні виклики відображено на знімках, і як ці ситуації впливають на формування суспільної свідомості та цінностей. Особливий акцент робиться на тому, що толерантність — це не лише ввічливість чи формальна коректність, а глибоке прийняття багатоманітності, визнання права “іншого” бути собою та активне прагнення до взаємоповаги [7].

Такий проєкт не лише розвиває у молоді візуальну культуру, комунікативні навички та критичне мислення, а й сприяє формуванню цінностей співжиття в умовах сучасного багатокультурного суспільства [11]. Він навчає розуміти пограниччя не як бар’єри, а як простори для діалогу та взаємодії.

Серед інноваційних та особливо змістовних форматів роботи, які були

представлені на форумі, особливу увагу привернув захід “Країна толерантності”. Даний формат передбачав командну проєктну роботу, що орієнтована на створення учасниками вигаданої держави, в основу якої покладено ідеї гуманізму, поваги до людської гідності, соціальної рівності та культурного розмаїття.

На початковому етапі учасники об’єднані у малі групи (5–7 осіб), кожна з яких отримує завдання розробити концепцію власної уявної країни, що функціонує на засадах толерантності. Робота в групі передбачає поетапне опрацювання низки складових: створення назви держави, яка символізує її ціннісні засади; формулювання основоположних законів та конституційних норм, що гарантують рівні права для всіх громадян, забороняють будь-які форми дискримінації та сприяють розвитку інклюзивного суспільства; розроблення культурної моделі країни — національних традицій, свят, звичаїв, що спрямовані на підтримку міжкультурного діалогу, взаємоповаги, соціальної згуртованості [5; 8].

Особливу увагу приділено створенню державної символіки: прапора, герба, гімну або девізу. Учасники мали обґрунтувати вибір кольорів, образів, символів та пояснити їх зв’язок із ідеями мирного співіснування, партнерства, солідарності. Як приклад, студентами було обрано гасло сформованої країни як заклик до спільного творення доброзичливого суспільства — наприклад, “Разом у повазі й свободі” або “Сила в різноманітті”. Герб вигаданої країни запропоновано як зображення рук, що з’єднуються, чи дерева з різнокольоровим листям, яке уособлює розмаїття громадян [6].

На завершення відбулися презентації країн, під час яких кожна команда публічно представляла результати своєї праці. Останні були представлені у форматі усної розповіді, театралізованого дійства, міні-презентації, а також імпровізованої екскурсії до терен уявної країни.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Таким чином, педагогіка пограниччя є вагомим практичним інструментом виховання толерантності, що нині відіграє важливу роль подальшого розвитку освітньої формації. Окрім вказаного, педагогіка пограниччя як інноваційний освітній підхід відкриває нові можливості для виховання особистостей, здатних до співпраці, взаєморозуміння та толерантного світосприйняття.

Результати проведеного анкетування засвідчили високий рівень підтримки ідеї впровадження курсу педагогіки пограниччя. Зокрема, 64 % респондентів вважають запровадження такого курсу доцільним, ще 28 % підтримують його впровадження для окремих категорій учасників освітнього процесу, що свідчить про значний суспільний запит на формування нових педагогічних підходів у контексті соціокультурного розмаїття. Оптимальними формами реалізації курсу більшість учасників опитування назвали окрему навчальну дисципліну (42 %), при цьому 34 % підтримали інтеграцію змісту педагогіки пограниччя в межах існуючих освітніх програм. Серед основних бар’єрів для запровадження курсу респонденти визначили недостатню підготовку педагогів (40 %) та низький рівень зацікавленості студентів (34 %), що підкреслює потребу у попередній просвітницькій роботі та підвищенні кваліфікації викладачів. Найбільше очікувань учасники пов’язують із формуванням толерантності та покращенням взаємодії в освітньому середовищі, що підтверджує актуальність педагогіки пограниччя.

Особливий інтерес учасників форуму викликали інтерактивні формати “Мої кордони”, “Килим толерантності”, фотопроект “Толерантність у моєму житті” та “Країна толерантності”.

Перспективними напрямами подальших наукових пошуків видається

розроблення концептуалізованих моделей виховання толерантності, що передбачає конструювання, імплементацію та емпіричну верифікацію освітніх програм, дидактичних підходів і педагогічних стратегій, що орієнтовані на формування інтегративних компетентностей міжкультурної комунікації. У означеному контексті моделювання соціально релевантних ситуацій, впровадження міжкультурних освітніх траєкторій мають потрактовуватися як ефективні інструменти трансформаційного освітнього впливу, здатного забезпечити засвоєння цінностей демократії, міжсупільного діалогу та взаємоповаги.

Список літератури:

1. Алексєєва О., Курліщук І. Феномен виховного простору соціокультурного пограниччя сходу України у формуванні громадянськості студентської молоді. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 2022. № 1. С. 6–16.

2. Верменич Я. Кордони та пограниччя в дискурсивному просторі соціогуманітаристики: теоретичні проєкції. *Вісник Національної академії наук України*. 2021. № 7. С. 55–70.

3. Верменич Я. Територіальна ідентичність українського пограниччя: історичні витоки та геополітичні впливи. Київ: Інститут історії України, 2019. 367 с.

4. Гнатовська К. Формування толерантності майбутніх учителів початкових класів на засадах культурологічного підходу: дис. канд. пед. наук: 13.00.04. Харків: Харківський національний педагогічний університет ім. Г. Сковороди, 2021. 245 с.

5. Гнатовська К. Формування толерантності у майбутніх педагогів у процесі навчання у ЗВО. *Науковий часопис НПУ ім. М. Драгоманова*. 2022. Вип. 88. С. 60–64.

6. Доброскок С. Психологічний супровід розвитку комунікативної толерантності майбутніх психологів.

Разом з тим, особливої актуальності набуває дослідження наукового потенціалу педагогіки пограниччя у процесі формування громадянської ідентичності суб'єктів освітнього процесу. Освітні практики, сконструйовані відповідно до її аксіологічних і методологічних засад, мають значний потенціал у справі розвитку соціальної відповідальності, громадянської свідомості. Такий підхід не лише розширює методологічну парадигму сучасної освітньої науки, а й відкриває нові епістемологічні горизонти у контексті подолання міжкультурних бар'єрів та розбудови інклюзивного освітнього середовища.

Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2023. № 1. С. 57–61.

7. Колінько М. Дослідження культурного пограниччя: межі, кордони, фронтірні студії. *Схід*. 2017. Вип. 2. С. 91–95.

8. Кривицька О. Дискурс пограниччя в соціокультурних дослідженнях: теоретико-методологічні аспекти. *Наукові записки ІПіЕНД ім. Ф. Курбаса НАН України*. 2015. № 4. С. 173–197.

9. Сисоєва С., Вайнола Р., Михайліченко М. Міждисциплінарний тезаурус дослідження освітніх та виховних проблем на пограниччі України. *Наукове видання*. Київ: ЦП Компринт, 2024. 63 с.

10. Сисоєва С. Педагогіка пограниччя в науково-освітньому дискурсі республіки Польща. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*. 2024. № 1. С. 88–98.

11. Сорока В., Фазан В., Фазан Т. Місце релігії в сучасному педагогічному процесі. *Естетика і етика педагогічної дії*. 2024. Вип. 30. С. 100–109.

12. Троб'юк Н. Педагогічні умови формування толерантності у майбутніх офіцерів національної гвардії України у військових закладах вищої освіти. *Науковий часопис НПУ ім. М. Драгоманова*. 2021. Вип. 80, т. 2. С. 145–150.

13. Чмелик Р. Сучасне українсько-польське пограниччя: державний кордон та ідентичність населення : дис. на здобуття наукового ступеня доктора історичних наук: 07.00.05. Львів: Інститут українознавства ім. І. Крип'якевича НАН України, 2018. 397 с.

14. Шевчук О. Пограниччя як простір зустрічі з Іншим. *Наукові записки Національного університету "Острозька академія"*. 2021. Вип. 22. С. 25–29.

15. Шкільна І. Формування національно-культурної ідентичності старших підлітків в умовах пограниччя. *Теоретико-методологічні проблеми виховання дітей та учнівської молоді*. 2018. Вип. 22. С. 295–306.

16. Fazan V., Fazan T., Fazan V., Kolesnyk O. The construct pedagogy of borderlands as a methodological basis for tolerance education. *Імідж сучасного педагога*. 2025. № 3. С. 17–25.

References:

1. Aliksieiev O., Kurlishchuk I. Fenomen vykhovnoho prostoru sotsiokulturnoho pohranychchia skhodu Ukrainy u formuvanni hromadianskosti studentskoi molodi [The Phenomenon of the Educational Space of the Socio-Cultural Borderland of Eastern Ukraine in the Formation of Student Citizenship]. *Dukhovnist osobystosti: metodolohiia, teoriia i praktyka*. 2022. No 1. pp. 6–16.

2. Vermenych Ya. Kordony ta pohranychchia v dyskursyvnomu prostori sotsiohumanitarystyky: teoretychni proieksi [Borders and borderlands in the discursive space of socio-humanities: theoretical projections]. *Visnyk Natsionalnoi akademii nauk Ukrainy*. 2021. No. 7. pp. 55–70.

3. Vermenych Ya. Terytorialna identychnist ukrainskoho pohranychchia: istorychni vytoky ta heopolitychni vplyvy [Territorial Identity of the Ukrainian Borderland: Historical Origins and Geopolitical Influences. Kyiv: Institute of History of Ukraine Borders and Borderlands in

the Discursive Space of Socio-Humanities: Theoretical Projections]. Kyiv: Instytut istorii Ukrainy, 2019. 367 с.

4. Hnatovska K. Formuvannia tolerantnosti maibutnikh uchyteliv pochatkovykh klasiv na zasadakh kulturolohichnoho pidkhodu [Formation of tolerance of future primary school teachers on the basis of cultural approach]. *Dys. kand. ped. nauk: 13.00.04*. Kharkiv: Kharkivskiy natsionalnyi pedahohichnyi universytet im. H. Skovorody, 2021. 245 p.

5. Hnatovska K. Formuvannia tolerantnosti u maibutnikh pedahohiv u protsesi navchannia u ZVO. *Naukovyi chasopys NPU im. M. Drahomanova* [Formation of tolerance in future teachers in the process of studying at higher education institutions]. 2022. Iss. 88. pp. 60–64.

6. Dobroskok S. Psykholohichnyi suprovid rozvytku komunikatyvnoi tolerantnosti maibutnikh psykholohiv [Psychological support for the development of communicative tolerance of future psychologists]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu*. 2023. No. 1. pp. 57–61.

7. Kolinko M. Doslidzhennia kulturnoho pohranychchia: mezhi, kordony, frontyrni studii [Cultural borderland studies: borders, boundaries, frontier studies]. *Skhid*. 2017. Iss. 2. pp. 91–95.

8. Kryvytska O. Dyskurs pohranychchia v sotsiokulturnykh doslidzhenniakh: teoretyko- metodolohichni aspekty [Borderland Discourse in Socio-Cultural Studies: Theoretical and Methodological Aspects]. *Naukovi zapysky IPIEND im. F. Kurbasa NAN Ukrainy*. 2015. No. 4. pp. 173–197.

9. Sysoieva S., Vainola R., Mykhailichenko M. Mizhdystsyplinarnyi tezaurus doslidzhennia osvitykiv ta vykhovnykh problem na pohranychchi Ukrainy [An interdisciplinary thesaurus for the study of educational and upbringing problems on the border of Ukraine]. *Naukove vydannia*. Kyiv: TsP Kompyrnt, 2024. 63 p.

10. Sysoieva S. Pedagogika pohranychchia v naukovo-osvitnomu dyskursi respubliky Polsha [Borderland Pedagogy in the Scientific and Educational Discourse of the Republic of Poland]. *Neperervna profesiina osvita: teoriia i praktyka*. 2024. No. 1. pp. 88–98.
11. Soroka V., Fazan V., Fazan T. Mistse religii v suchasnomu pedagogichnomu protsesi [The place of religion in the modern pedagogical process]. *Estetyka i etyka pedagogichnoi dii*. 2024. Iss. 30. pp. 100–109.
12. Trobiuk N. Pedagogichni umovy formuvannia tolerantnosti u maibutnikh ofitseriv natsionalnoi hvardii ukrainy u viiskovykh zakladakh vyshchoi osvity [Pedagogical Conditions for the Formation of Tolerance in Future Officers of the National Guard of Ukraine in Military Higher Education Institutions]. *Naukovyi chasopys NPU im. M. Drahomanova*. 2021. Iss. 80, Vol. 2. pp. 145–150.
13. Chmelyk R. Suchasne ukrainsko-polske pohranychchia: derzhavnyi kordon ta identychnist naseleння [The modern Ukrainian-Polish borderland: state border and identity of the population]. *Dys. na zdobuttia naukovoho stupenia doktora istorychnykh nauk: 07.00.05*. Lviv: Instytut ukrainoznavstva im. I. Krypiakevycha NAN Ukrainy, 2018. 397 p.
14. Shevchuk O. Pohranychchia yak prostir zustrichi z Inshym [Borderland as a space of encounter with the Other]. *Naukovi zapysky Natsionalnoho universytetu "Ostrozka akademiia"*. 2021. Iss. 22. pp. 25–29.
15. Shkilna I. Formuvannia natsionalno-kulturnoi identychnosti starshykh pidlitkiv v umovakh pohranychchia [Formation of the national and cultural identity of older adolescents in the borderland.]. *Teoretyko-metodolohichni problemy vykhovannia ditei ta uchnivskoi molodi*. 2018. Iss. 22. pp. 295–306.
16. Fazan V., Fazan T., Fazan V., Kolesnyk O. The construct pedagogy of borderlands as a methodological basis for tolerance education. *Imidzh suchasnoho pedahoha*. 2025. No 3. pp. 17–25.

Стаття надійшла до редакції 15.04.2025

Irina Khavina

Ph.D. in pedagogy, associate professor, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”, associate professor of the department of pedagogy and psychology of management of social systems of academician I. Zyazyun; Kharkiv, Ukraine;
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9038-0892>;
E-mail: irinakhavina@gmail.com

Yuliia Chebakova

Ph.D. in pedagogy, associate professor, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”, associate professor of the department of pedagogy and psychology of management of social systems of academician I. Zyazyun; Kharkiv, Ukraine;
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9317-8585>;
E-mail: chebakova.khpi@gmail.com

**DEVELOPMENT OF LIFE VALUES IN FUTURE BACHELORS DURING THE
PERIOD OF STUDY IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS**

Abstract: the article focuses on the development of future bachelors' life values during the period of study in higher education institutions. The theoretical and methodological analysis of the definition of “life values” is carried out. The issue of formation of the concept of students' life values is considered. Various classifications of the development of students' life values are substantiated. The study of the state of development of future bachelors' life values during the period of study in a higher education institution is carried out. Recommendations for the further development of life values of both future bachelors and specialists are given.

Key words: life values; future bachelors; students; period of study; higher education institution.

Ірина Хавіна

кандидатка педагогічних наук, доцентка, Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”, доцентка кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна; Харків, Україна;
E-mail: irinakhavina@gmail.com

Юлія Чебакова

кандидатка педагогічних наук, доцентка, Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”, доцентка кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна; Харків, Україна;
E-mail: chebakova.khpi@gmail.com

**РОЗВИТОК ЖИТТЄВИХ ЦІННОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ БАКАЛАВРІВ
ПРОТЯГОМ ПЕРІОДУ НАВЧАННЯ У ЗВО**

Анотація: у статті приділено увагу розвитку життєвих цінностей у майбутніх бакалаврів протягом періоду навчання у закладах вищої освіти. Проведено теоретико-методологічний аналіз дефініції “життєві цінності”. Розглянуто питання становлення поняття життєві цінності у студентів. Обґрунтовані різні класифікації розвитку життєвих цінностей у студентів. Проведено дослідження стану розвитку життєвих цінностей у майбутніх бакалаврів протягом періоду навчання у закладі вищої освіти. Надані рекомендації, щодо подальшого розвитку життєвих цінностей як у майбутніх бакалаврів, так й фахівців.

Ключові слова: життєві цінності; майбутні бакалаври; студенти; період навчання; заклад вищої освіти.

Ірина Хавіна, Юлія Чебакова

Розширена анотація для ознайомлення з цією темою:

“Розвиток життєвих цінностей у майбутніх бакалаврів протягом періоду навчання у ЗВО”

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями. Сучасне українське суспільство перебуває в економічних, політичних і соціальних перетвореннях, які впливають на складний процес становлення нових поколінь. Здійснення певного вчинку спонукає людину прагнути до відповідальності та до страху невідповідності, страх помилитися чи зробити неправильний крок у самотійному житті і допуститися помилки. Вплив зовнішніх і внутрішніх факторів на процес прийняття життєвих рішень молодими людьми є актуальною і важливою. Момент життєвого шляху, який являється для особистості важливим рішенням, носить ситуацію орієнтирів та можливостей. У сучасних концепціях розвитку вищої освіти наголошується, що освіта повинна не тільки забезпечити майбутніх фахівців глибокими знаннями, але й сприяти розвитку особистісної позиції студентів, формувати чіткі орієнтири життєдіяльності, вміння виокремлювати істинні цінності. Перед системою освіти постає необхідність пошуку нових і

модернізації існуючих підходів до організації та змісту освітнього процесу. Завданням вищої школи є формування стійкого інтересу до власного життя та здоров'я. З огляду на це, актуальним залишається питання аналізу тих цінностей, що нині пропонує нам життя та системи ціннісно-нормативних структур у молодого покоління з метою їх визначення, на розвиток яких слід орієнтувати систему професійної підготовки студентів під час їх навчання в закладах вищої освіти.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми, і на які спирається автор. Проблемою дослідження розвитку життєвих цінностей у студентів під час навчання займалися вітчизняні та зарубіжні науковці, такі, як Т. Кочубей, А. Очеретяний. Науковцями було уточнено сутність ключових понять, що пов'язані з життєвими цінностями: “життєві цінності студента”, “ієрархія життєвих цінностей студента”, “сенситивність студента”, “ментальність студента”, “формування життєвих цінностей студентів”.

Проблемою дослідження життєвих цінностей займався відомий психолог

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ

А. Маслоу. Він вважав, що потреби особистості складають п'ять основних груп у порядку ієрархічної значимості. Згідно з А. Маслоу, потреби людини є ієрархізованими і утворюють своєрідну піраміду. Причому первинні потреби є основою піраміди, а вторинні її завершують.

Наукові праці, в яких розглядається вплив життєвих цінностей на якість професійної підготовки студентів вітчизняних ЗВО, можемо зустріти у О. Безлюдний, І. Бурцева, О. Зазимко, О. Столярчук. Науковцями було визначено основні термінальні цінності студентів закладів вищої освіти України.

Великий вклад у розвиток життєвих цінностей внесли О. Романовський, Т. Гура, С. Резнік, які у своїх працях, показують як розвиваються та впливають особистісні, лідерські якості на життєдіяльність людини. Науковці, зокрема О. Романовський, стверджують, що життєві цінності не виникають самі по собі, а є результатом тривалого процесу їх формування впродовж діяльності та життя особистості. Засвоєння життєвих цінностей відбувається під час набуття особистістю знань, вмінь та навичок, особистісного та соціального досвіду, розуміння суті явищ і факторів дійсності та свого місця в суспільстві.

Науковець Д. Тільман наголошує, що життєві цінності студента є основою для вибору цілей та способів його діяльності, а також допомагають усвідомити заради чого він живе, вчиться, обирає ту або іншу професійну діяльність.

Аналіз наукових праць українських вчених засвідчує, що українська наука досліджувала питання життєвих цінностей студента в різних спектрах. Так дослідниця С. Гусаківська розглядає ціннісно-смыслову сферу як складну, багаторівневу, ієрархізовану структуру. Кадикова Т., в своїх працях досліджує динаміку ціннісних орієнтацій студентів психологів.

Але на розвиток життєвих цінностей впливають не тільки позитивні

явища, а й негативні, наприклад, різні конфліктні ситуації, подоланням яких займалася Н. Підбуцька. Вона наголошує, що подолання конфліктних ситуацій та відповідальність виступає інтегральною якістю особистості фахівця і впливає на якість здійснення усіх видів професійної діяльності.

Останнім часом зростає кількість досліджень українських та зарубіжних науковців, спрямованих на вивчення змісту психологічної та емоційної готовності фахівців, зокрема О. Асмолів, Г. Балл, Л. Зао, Н. Коксаль, А. Якарь, М. Д'яченко, Т. Жванія, Л. Кандибович, С. Максименко, В. Моляко та інші.

Разом із цим, сучасний стан професійної підготовки виявляє недостатній рівень розробленості проблеми розвитку життєвих цінностей майбутніх фахівців протягом усього періоду навчання у закладах вищої освіти.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Досі залишаються недослідженими питання розвитку життєвих цінностей у структурі професійної компетентності майбутніх бакалаврів під час навчання у закладах вищої освіти. У наведених дослідженнях висвітлено лише окремі аспекти вирішення проблеми розвитку життєвих цінностей у майбутніх бакалаврів протягом періоду навчання. Варто зауважити, що комплексного дослідження шляхів удосконалення підготовки фахівців різних спеціальностей на основі положень системного, компетентнісного й особистісно-орієнтованого підходів та інших на сьогодні немає.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Визначення, обґрунтування та передумови розвитку життєвих цінностей у майбутніх бакалаврів протягом періоду навчання у закладах вищої освіти.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ

Формування особистої системи цінностей досить складний і тривалий процес. Основу системи цінностей складають ціннісні орієнтації — найважливіші елементи внутрішньої структури особистості, які базуються на її життєвому досвіді. Очевидно, що система цінностей особистості формується поетапно протягом життя, починаючи з раннього віку, закріплюючись у сім'ї, школі, середніх, спеціальних і вищих навчальних закладах. Формування цілей нерідко пишуться нечітко, ускладнюють їх досягнення. Особистість людини дає розгорнутий вигляд життєвих цілей, інтересів, життєвих прагнень тощо.

Слід зазначити, що життєві цінності — одна із головних психологічних характеристик людини. Вони відображають усвідомлене ставлення до соціальної діяльності, що пов'язане з мотивацією поведінки і спрямованістю особистості. На нашу думку, життєві цінності — це складний психологічний феномен, який спрямовує та активізує діяльність особистості. Життєві цінності задають зміст і напрямок особистісної поведінки, вчинків, а формуються вони під час засвоєння особистісного та соціального досвіду у вигляді різних цілей, ідеалів, інтересів тощо.

Зазначимо, що поняття “цінності”, як наукову категорію, вперше почали досліджувати у XIX ст.. З 50-х років XX ст. дослідження життєвих цінностей А. Маслоу та Г. Алпорта відбувалось у площині потреб. З 70-х років XX ст. життєві цінності починають розглядатися науковцями як поняття “ціннісні орієнтації”, S. Brown, і “особистісні цінності”.

У другій половині XX ст. американські дослідники К. Роджерс розглядає життєві цінності в площині “життєвих цілей”. Надання під час освітнього процесу свободи студенту, де остання сприяє розвитку природних життєвих ресурсів, досвіду, здатності

робити власний вибір і знаходити найбільш оптимальне рішення при плануванні та здійсненні життєвості діяльності особистістю.

В 1970-их роках в психолого-педагогічній практиці з'являються дослідження діагностики життєвих цінностей особистості у вигляді ціннісно-сислової сфери існування людини. Зокрема концепція М. Рокича, де життєві цінності студента представлені як внутрішні ціннісно-сислові переконання, котрі виступають спрямовуючими векторами при конструюванні життєвих стратегій та здійсненні життєдіяльності.

Педагогічна наука і практика, досліджуючи життєві цінності молоді людини як важливий елемент структури її особистості, орієнтує навчально-виховний процес вищого навчального закладу на формування у неї внутрішньої готовності до вибору життєвого шляху, конструювання життєвих стратегій, здійснення певної життєдіяльності щодо задоволення своїх потреб та інтересів на основі прийнятих життєвих цінностей. При цьому особлива увага приділяється усвідомленню смислу життя, виділенню життєвих пріоритетів, вибору життєвого стилю, розвитку життєвих навичок і компетентностей.

Формування системи життєвих цінностей у студентів вищих навчальних закладів здійснюється на основі таких принципів, як: довіра, турбота, безпека, повага до природи мотивації особистості, когнітивний розвиток, самореалізація, творчість. При цьому виокремлюється чотири головні градації при формуванні життєвих цінностей студентів: правильність, інтенсивність, домінантність і включеність.

Для набуття цих характеристичних ознак американська дослідниця Д. Тілман пропонує дотримуватися спеціального алгоритму формування життєвих цінностей молодих людей: створення ціннісної атмосфери — когнітивна розвідка — актуалізація внутрішніх потреб та вивчення

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ

загальноприйнятих цінностей у суспільстві — запуск механізму стимулів — розвиток навиків формування конкретних життєвих цінностей — саморефлексія щодо конкретних життєвих цінностей — творче самовираження — комунікації — інтеграція обраних цінностей у реальне життя.

Життєві цінності та цілі пов'язані з фундаментальною системою потреб, де мета є формою вираження життєвого ідеалу в смислову сферу особистості. Індивід формує свої життєві цілі на основі самопізнання і самооцінки своїх здібностей. Життєві цінності цементують всі сфери і рівні особистості, вони мають значення для процесу діяльності та нормального самовідчуття особистості в цілому.

У даному дослідженні під життєвими цінностями майбутніх бакалаврів будемо вважати життєві орієнтири особистості, які формують майбутню професійну спрямованість, визначають зміст освітньо-пізнавальної діяльності студента у закладі вищої освіти та відображають стиль соціальної активності під час навчання.

Упродовж навчання у закладах вищої освіти формування життєвих цінностей студента — це безперервний процес, оскільки постійно йде структурування, перебудови особистості, зростання професійної ідентичності. Все це здійснюється завдяки того, як змінюється внутрішній і зовнішній життєвий світ студента під час навчання у закладі вищої освіти.

Сучасна студентська молодь переймає життєві цінності від людей із свого найближчого соціального оточення. У період навчання у закладі вищої освіти у студента формується індивідуальний характер, з яким йому доведеться прожити все життя. На нашу думку це означає, що багато в чому студентський період життя започатковує життєвий шлях людини.

Під час освітнього процесу в ЗВО життєві цінності студента проходить 3 етапи:

- на першому етапі на основі власного життєвого досвіду відбувається переоцінка життєвих цінностей та ідеалів, якими він керувався до вступу у ЗВО;

- на другому етапі здійснюється засвоєння нових життєвих цінностей;

- на третьому етапі відбувається діагностика та формування нової системи життєвих цінностей у практичній діяльності.

На формування життєвих цінностей заклад вищої освіти здійснює вплив через освітні програми та цикл професійно-орієнтованих дисциплін, які складають професійну підготовку фахівця. Здійснює вплив на розвиток та формування життєвих цінностей ціннісне середовище соціуму, в якому перебуває студент.

З метою виявлення життєвих цінностей у майбутніх бакалаврів протягом періоду навчання було проведено емпіричне дослідження.

Дослідження проводилося на базі НТУ “ХПІ” першого та четвертого курсів у кількості 300 респондентів.

Відмітимо, що для проведення анкетування з метою визначення і вивчення життєвих цінностей студентів в Україні часто використовують дві методики: “Морфологічний тест життєвих цінностей” В. Сопіва і Л. Карпушиної та методика “Ціннісні орієнтації” М. Рокіча (пряме ранжування 2-х класів цінностей: термінальних та інструментальних) у модифікації О. Фанталової (“Рівень співвідношення “цінності” і “доступність” в різних життєвих сферах”).

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Отже, проблема дослідження життєвих цінностей особистості репрезентувалась на початку ХХІ ст. у роботах як американських, так і українських дослідників через феномени ціннісно-сислової сфери, життєві цілі, особистісні цінності, життєву значущість (особистісну, соціальну, професійну тощо). Діагностичне її дослідження спрямоване на психолого-педагогічні процеси, що

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ

спонукають виникнення, формування, оновлення змісту системи життєвих цінностей та становлення їх ієрархії у житті особистості.

Проведення емпіричного дослідження серед студентів напряму "Психологія" НТУ "ХП" дало змогу виявити наступне:

Студенти першого курсу мають такі життєві цінності: прагнення закінчити університет, міжособистісні контакти та сімейні стосунки. На високому ієрархічному рівнях у студентів першого курсу знаходяться також матеріальна забезпеченість та відпочинок, що свідчить про незрілість респондентів. Такі життєві цінності як творчість та служіння у жодного студента практично не розвинуті, що свідчить про не здатність жертвувати своїми інтересами заради інтересів інших людей. Служіння поряд із творчістю є вищою життєвою цінністю, що відрізняє духовно зрілих людей.

У студентів четвертого протягом періоду навчання змінюються життєві цінності. Вони прагнуть знайти гідну

роботу, яка б була високооплачувана, знайти себе у житті. Але залишається на високому рівні і навіть зростає прагнення до міжособистісних контактів, що передусім, може бути пов'язано з їхньою професійною підготовкою, яка передбачає розширення міжособистісних контактів. У більшості студентів, під час навчання розвинулися цінності творчості, кар'єри та служіння, що свідчить про їх зростання та зрілість як у професійній, так й у духовній сфері життя.

За результатами дослідження життєвих цінностей у студентів першого та четвертого курсів протягом періоду навчання можемо зробити висновок, що за період навчання в них значно змінилися життєві цінності. Студенти четвертого курсу протягом періоду навчання здобувають не тільки необхідні для їхньої майбутньої професійної діяльності знання та навички, а й розвивають духовні потреби, зокрема здатність ставити інтереси близьких людей вище своїх власних, що свідчить про розвиток в них вищих життєвих цінностей.

Problem setting. Modern Ukrainian society is undergoing economic, political and social transformations that affect the complex process of the formation of new generations. To perform a certain act, a person strives for responsibility and fear of inconsistency, fear of making a mistake or taking a wrong step in an independent life without any mistake. The influence of external and internal factors on the process of making life decisions by young people is relevant and important. The moment of life, which is an important decision for an individual, is a situation of guidelines and opportunities.

According to the Strategy for Reforming Higher Education in Ukraine until 2020, it is necessary to create an environment favourable to the selection and promotion of new (young) leaders of the academic community who are able to add a new dimension to the management of higher education. This makes it possible to form a

certain psychological readiness and abilities at a sufficiently high level, which are necessary for the future specialist in his/her professional educational activity [1; 2].

Modern concepts of higher education development emphasise that education should not only provide future professionals with in-depth knowledge, but also contribute to the development of students' personal position, form clear guidelines for life, and the ability to identify true values. The education system faces the need to find new approaches and modernise existing ones to the organisation and content of the educational process. The task of higher education is to foster a sustainable interest in one's own life and health. In view of this, the issue of analysing the values that life offers us today and the system of value and normative structures of the younger generation remains relevant in order to determine which of them should be focused on the development of

the system of professional training of students during their studies.

First-year students are mostly young men and women aged 17 to 19. This age corresponds to the adolescent and youthful stages of the juvenile postnatal period of human ontogeny. It is characterised by a rapid pace of physical and sexual development. These periods of adolescents' lives are one of the most challenging and responsible in life. They are considered to be crisis periods, as there are drastic qualitative changes that affect all aspects of adolescents' development and life. Accordingly, there is an urgent task to develop life values in people of this age during the educational process in higher education institutions [3; 4].

This necessitates a more detailed consideration of the development of life values in future bachelors' academic activities in the process of professional training in higher education institutions.

Recent research and publications analysis. The problem of studying the development of life values in students during their studies was studied by domestic and foreign scholars such as T. Kochubey [16], A. Ocheretyanyi [16]. Scientists have clarified the essence of key concepts related to life values: “student's life values”, “hierarchy of student's life values”, “student's sensitivity”, “student's mentality”, “formation of student's life values”. In particular, they interpret the student's life values as his/her main life guidelines that determine the future professional orientation, determine the content of his/her educational and cognitive activity in a higher education institution and outline the style and scope of social activity [16, p.194].

The problem of studying life values was dealt with by the famous psychologist A. Maslow. He believed that the needs of the individual comprise five main groups in the order of hierarchical importance: 1) physiological needs; 2) needs for safety of life and activity; 3) social needs; 4) needs for respect; 5) needs for self-realisation [15; 31]. The researcher defined the first two groups of

needs as primary, and the next three as secondary. According to A. Maslow, human needs are hierarchical and form a kind of pyramid. Primary needs are the base of the pyramid, and secondary needs complete it [15; 31].

Scientific works that consider the influence of life values on the quality of professional training of students of domestic higher education institutions can be found in O. Bezlyudnyi [5], I. Burtseva [7], O. Zazymko [12], O. Stoliarchuk [25]. Scientists have identified the main terminal values of students of higher education institutions in Ukraine. The researchers have shown the content of life values of Ukrainian students, which is outlined in the process of teaching certain academic disciplines on the basis of an open innovative educational environment using interactive tools.

A great contribution to the development of life values was made by O. Romanovskyi [21; 22], T. Gura [23], C. Reznik [20], who in their works show how personal and leadership qualities develop and influence human life. Romanovskyi O. argues that life values do not arise by themselves, but are the result of a long process of their formation during the activity and life of an individual. The acquisition of life values occurs when a person acquires knowledge, skills, personal and social experience, understanding of the essence of phenomena and factors of reality and his or her place in society [21].

Scientist D. Tilman emphasises that a student's life values are the basis for choosing goals and methods of their activities, and also help to understand why they live, study, choose a particular professional activity [35].

Analysis of scientific works by Ukrainian scientists shows that Ukrainian science has studied the issue of student life values in different spectrums. For example, researcher S. Husakivska considers the value-sense sphere as a complex, multi-level, hierarchical structure [9, p. 31]. Kadykova T., in her works, explores the dynamics of value orientations of psychology students. [13]. She

has established the characteristic indicators of the development and transformation of students' value orientations while studying in higher education institutions.

However, the development of life values is influenced not only by positive phenomena, but also by negative ones, for example, various conflict situations, which N. Pidbutska was engaged in overcoming [19]. She emphasises that overcoming conflict situations and responsibility is an integral quality of a specialist's personality and affects the quality of all types of professional activity, it requires targeted development in the process of teaching professionally oriented disciplines to higher education students [19, p. 69].

Recently, the number of studies by Ukrainian and foreign scientists aimed at studying the content of psychological and emotional readiness of specialists has been increasing (O. Asmolov, G. Ball, M. Dyachenko, L. Zhao [32], T. Zhvania, L. Kandybovych, S. Maksymenko, V. Moliako and others).

At the same time, the current state of professional training reveals an insufficient level of elaboration of the problem of developing the life values of future specialists throughout the entire period of study in higher education institutions.

The relevance of this problem and its insufficient development led to the choice of the topic of our study.

Highlighting previously unsolved parts of the general problem, to which this article is devoted. The issues of developing life values in the structure of future bachelors' professional competence while studying at higher education institutions remain unexplored. The above studies highlight only certain aspects of solving the problem of developing life values in future bachelors during the period of study. It is worth noting that there is no comprehensive study of ways to improve the training of specialists in various specialities based on the provisions of the systemic, competence and personality-oriented approaches and others.

Paper objective. Definition, justification and prerequisites for the development of future bachelors' life values during the period of study in higher education institutions.

Paper main body. The formation of a personal value system is a rather complex and lengthy process. The basis of the value system is made up of value orientations — the most important elements of the internal structure of a person based on his or her life experience. Obviously, the system of personal values is formed in stages throughout life, starting from an early age, being consolidated in the family, school, secondary specialised and higher educational institutions [10]. The goal justifies the means, and it happens that in the pursuit of goals, we forget about the ultimate goal for which all this was conceived. If all thoughts and efforts start to focus on the means, then we lose sight of why we are doing it all. Goal formulation is often written unclearly, making it difficult to achieve them. The personal characteristics of life aspirations in modern youth function as psychological stages of human formation and integration. The personality of a person gives a detailed view of life goals, interests and identical concepts of life aspirations. The time frame of these constructs leads to a framework of detailed concepts. In psychology, the subject matter, goals are determined by the category of person's life aspirations for which clear ideas are needed. Human goals are manifested both on the basis of internal desires and external environmental requirements.

Actions are used to achieve goals, to achieve a certain motive, they acquire an independent meaning and are separated from the original motivation. The means becomes a goal in itself, external aspirations can be seen as conditions that contribute to the development of personality, they can be self-valued behaviour for people.

It should be noted that life values are one of the main psychological characteristics of a person. They reflect a conscious attitude to social activity, which is associated with the motivation of behaviour and the orientation of the individual. In our opinion, life values are a

complex psychological phenomenon that directs and activates the activities of an individual. They define the general approach and attitude of an individual to the world and to himself or herself. Life values set the content and direction of personal behaviour and actions, and they are formed in the course of assimilation of personal and social experience in the form of various goals, ideals, interests, etc.

It should be noted that the concept of “values” as a scientific category was first studied in the nineteenth century. Since the 1950s, the study of life values by A. Maslow [15; 31] and G. Alport [27] has been conducted in the context of needs. Since the 70s of the twentieth century, life values have been considered by scientists as the concepts of “value orientations”, S. Brown [28], and “personal values” [30]. In particular, G. Alport [27], studying the nature of values, emphasises that a person's future is determined by the formation of his or her personal values. He proposes six indicators of life orientations: theoretical, economic, political, aesthetic, social and religious [29], which correlate with the vital needs of the individual.

In the second half of the twentieth century, American researcher K. Rogers [32] considered life values as “life goals”. K. Rogers draws attention to the importance of such a life value as “freedom”. The scientist emphasises that freedom is internal education, is the ability to choose any externally presented alternatives [33]. Providing freedom to the student during the educational process, the latter contributes to the development of natural life resources, experience, the ability to make their own choices and find the most optimal solution when planning and implementing life activities by the individual [32; 33].

In the 1970s, psychological and pedagogical practice began to study the diagnosis of life values of an individual in the form of the value-sense sphere of human existence. The most common approach to the study of life values is the concept of M. Rokic. In his works, M. Rokic considers the student's

life values as internal value and semantic beliefs that act as guiding vectors in the construction of life strategies and the implementation of life activities [34].

Pedagogical science and practice, studying the life values of a young person as an important element of the structure of his or her personality, focuses the educational process of a higher education institution on the formation of his or her internal readiness to choose a life path, design life strategies, and carry out certain life activities to meet their needs and interests based on the accepted life values. Particular attention is paid to understanding the meaning of life, identifying life priorities, choosing a life style, developing life skills and competences [6; 10].

The formation of a system of life values in higher education students is based on such principles as trust, care, safety, respect for the nature of personal motivation, cognitive development, self-realisation, creativity. At the same time, four main gradations are distinguished in the formation of students' life values: correctness, intensity, dominance and inclusion.

To acquire these characteristics, American researcher D. Tillman suggests following a special algorithm for the formation of life values of young people: creating a value atmosphere — cognitive exploration — actualisation of internal needs and study of generally accepted values in society — launching a mechanism of incentives — development of skills for the formation of specific life values — self-reflection on specific life values — creative expression — communication — integration of selected values into real life [35].

It is during the future bachelors' studying in higher education institutions that the previously acquired life values are further formed in various areas: professional development, education, family life, social life, personal hobbies, social activity. As noted by M. Bezugla [6] and I. Bekh [7], student age is a period of purposeful and systematic formation of life values. However, this system of values is not yet stable and can

be transformed under the influence of various factors. Therefore, it is especially important to pay attention to the study of changes in students' life values in the process of their education in higher education institutions.

Life values and goals are related to the fundamental system of needs, and a goal is a form of expression of a life ideal in the semantic sphere of the individual. An individual forms his or her life goals on the basis of self-knowledge and self-assessment of his or her abilities. Life values cement all spheres and levels of personality, they are important for the process of activity and normal self-awareness of the personality as a whole. It is also about the significant factors of an individual, such as the meaning of life. Kant wrote: "Filling time with activities that are systematically intensified and have a great purpose as their result is the only sure way to be satisfied with life and at the same time not to feel like an alternative" [24].

One's own life programme is aimed at implementing a life action, programme, or vocation. Therefore, the programme is the basis for understanding the requirements of a responsible person to himself, but rational awareness is accompanied by a specific emotion: "I have to". A clear definition of the interval of achievability of goals and suitability is related to one's life vocation. It is

the conscious vocation that gives expediency, meaning, and perspective to the life path. The goal cannot be presented as a simple implementation of an action; it can prevent the implementation of life plans by unforeseen events and illnesses.

In this study, the future bachelors' life values will be considered as the life orientations of the individual that form the future professional orientation, determine the content of the student's educational and cognitive activity in a higher education institution and reflect the style of social activity during study.

In this study, we will pay attention to and take as a basis the division of life values by the American researcher M. Rokich. The scientist divided life values into two groups: terminal values (especially significant values for the effective implementation of one's own life, based on the individual's beliefs) and instrumental values (the most optimal, in the opinion of the individual, ways of behaving and acting to quickly achieve terminal values) [34].

We agree and also take as a basis the statements of Ukrainian researchers S. Palamar and S. Kondratiuk [17], who note that instrumental values can be conditionally divided into types of values: volitional, intellectual, and interpersonal (Fig. 1.1.).

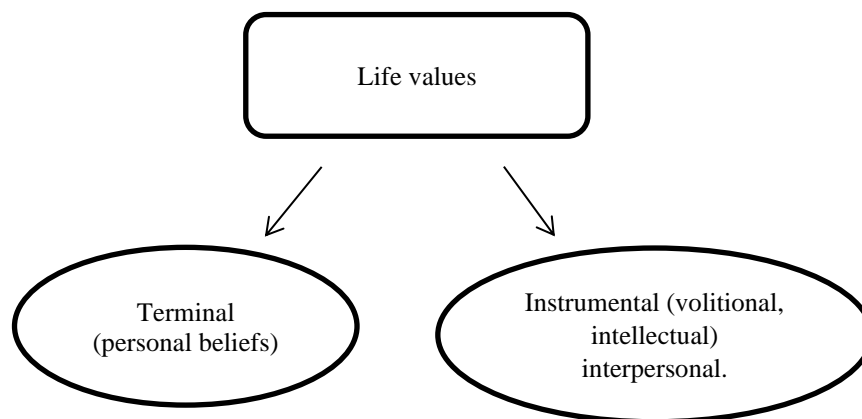


Fig. 1.1: Student's life values during the training period

The formation of students' life values during their studies at higher education institutions is a continuous process, as there is

a constant process of structuring, restructuring of personality, and growth of professional identity. All this is done due to the way the

student's inner and outer life world changes while studying at a higher education institution [14].

It should be emphasised that a student studying at a higher education institution almost always focuses on independent decision-making in a particular life situation in the process of acquiring a future professional activity. At the same time, their professional self-determination is based on an acceptable model of life values.

Modern students adopt life values from people in their immediate social environment. These are family members, classmates, friends, teachers who enjoy special authority and respect in the higher education institution, as well as other people outside the university [11]. During the training period at a higher education institution, a student develops an individual character that he or she will have to live with for the rest of his or her life. In our opinion, this

means that in many ways, the student period of life is the beginning of a person's life path.

Due to the fact that the life values of future bachelors are dynamic during their studies, this enables the individual to quickly adjust and self-reflect on the life value sphere throughout the educational process in the HEI in accordance with new life conditions and circumstances [12].

During the educational process in a HEI, a student's life values go through 3 stages:

- at the first stage, based on their own life experience, they reassess the life values and ideals that guided them before entering the university;
- at the second stage, new life values are acquired;
- at the third stage, there is a diagnosis and formation of a new system of life values in practical activity [16, p. 105] (Fig. 1.2).

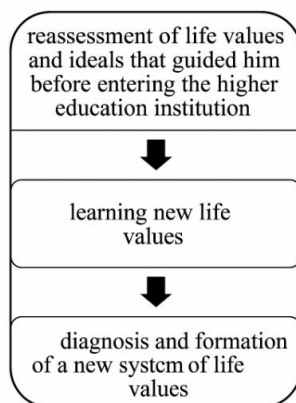


Fig. 1.2: Stages of formation of future bachelors' life values during the training period

A higher education institution influences the formation of life values through educational programmes and a cycle of professionally oriented disciplines that make up the professional training of a specialist. However, not only the higher education institution, through the organisation of the educational process of professional training, influences the development and formation of life values, but also the value environment of the society in which the student lives, also has an impact on the formation of the student's personal life experience [17]. The society defines a social and value paradigm around

the student, which is a set of values of the society itself, family values, value attitudes of the higher education institution and other social values [23]. Therefore, we believe that future bachelors' own life values are formed on the basis of life experience, acquired life knowledge and skills during their studies and manifested in the process of various types of life activities.

Thus, based on the study of scientific works, we believe that the main life values of future bachelors during their studies are: socio-political life and social activity, social communicationns, training and education, professional

development and work, family life, health and safety, leisure (entertainment, hobbies)

An empirical study was conducted to identify the future bachelors' life values during the training period. The goal was to study life values during the training period among first- and fourth-year students.

In accordance with this goal, we set the following tasks:

1) To choose methods that reflect the life values of the respondents from testing and questionnaires of 150 first-year students and 150 fourth-year students.

2) To statistically process the obtained results (method of mathematical data processing: statistical testing of hypotheses based on the distribution of Student's t-test).

In this study, to determine the life values of future bachelors during the training period, we selected methods and conducted an empirical study. The study was conducted on the basis of NTU "KPI" first and fourth year students in the number of 300 respondents.

It should be noted that two methods are often used in Ukraine to conduct surveys to determine and study students' life values: "Morphological Test of Life Values" by V. Sopiv and L. Karpushina and the methodology "Value Orientations" by M. Rokich (direct ranking of 2 classes of values: terminal and instrumental) in the modification of O. Fantalova ("The level of correlation between "values" and "accessibility" in different life spheres") [26].

In this study, we relied on the methods of P. Ivanov, E. Kolobov "Determination of life values of a personality (Must-test)", A. Maslow's methods "Diagnostics of the degree of satisfaction of needs", methods "Hierarchy of life values" (G. Rezapkina), which allowed us to determine the life values of students during the study period.

Thus, we can conclude that first-year students have the following life values: the desire to graduate from university and have a decent job, interpersonal contacts and family relationships. This also shows that students value personal growth, which indicates the desire to graduate from university, improve professional competence; to belong to a social group and the high dependence of the individual on public opinion and the environment, and to develop. Also, first-year students strive for harmonious love relationships and the values of their own and future families. Unlike fourth-year students, first-year students do not yet consider it important to have a decent job.

Unlike first-year students, fourth-year students change their life values during their studies. They strive to find a decent, well-paid job and find themselves in life. But, like first-year students, their desire for interpersonal contacts remains at a high level and even increases, which may be primarily due to their professional training, which involves expanding interpersonal contacts. The development of life values in future bachelors during the study period is shown in Figure 2.1.

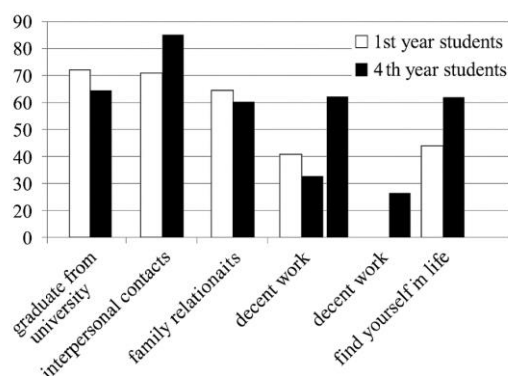


Fig. 2.1: Development of future bachelors' life values in during the training period

To determine the level of satisfaction of the respondents' needs, we used the methodology and which needs are currently the most important to you. It is assumed that they are the least satisfied. Many people have heard of Maslow's pyramid of needs, and they have an idea that each higher need, from physiological and safety to self-actualisation and self-actualisation, is only met when all the previous ones are satisfied. But this is not

always the case — there are exceptions (Appendix B).

A need is a physiological and psychological lack of something, and needs serve as a motive for action.

Thus, we can conclude that fourth-year students have higher level needs. This indicates that the lowest levels of needs have been met during their studies and students can increase their life values. The results are illustrated in Figure 2.2.

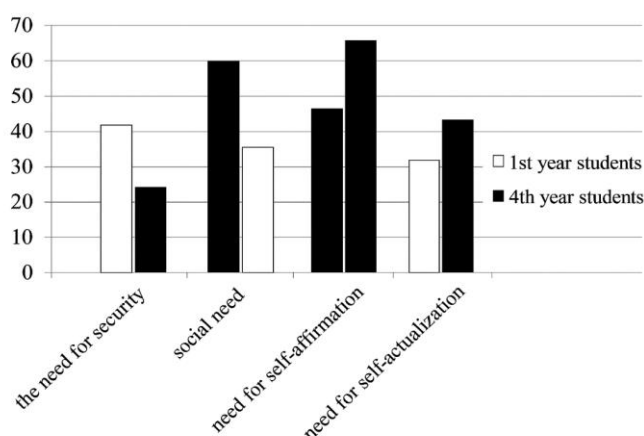


Fig. 2.2: Levels of satisfaction of future bachelors' needs during the study period

According to G. Rezapkina's research, at each stage of a person's life, their life values change according to their hierarchical position. Parts of life values will change in order from higher to lower during the course of study, depending on what a student has already achieved or not achieved. G. Rezapkina identifies eight main life values: health, material security, creativity, family, career, service, fame, and rest, which are important to each person to varying degrees. The first and fourth year students of NTU "KPI" were asked to answer a questionnaire describing various desires and aspirations of a person. According to the results of the study of the development of life values in first and fourth year students during their studies using the Hierarchy of Life Values methodology, we can conclude that during the period of study, students' life values have changed significantly. During their studies, fourth-year

students acquire not only the knowledge and skills necessary for their future professional activities, but also develop spiritual needs, such as the ability to put the interests of loved ones above their own, which indicates the development of higher life values. This can be clearly seen in Figure 2.3.

Conclusions of the research. Thus, the problem of studying the life values of a personality was represented in the early twenty-first century in the works of both American and Ukrainian researchers through the phenomena of the value-sense sphere, life goals, personal values, life significance (personal, social, professional, etc.). Its diagnostic study is aimed at the psychological and pedagogical processes that encourage the emergence, formation, updating of the content of the system of life values and the formation of their hierarchy in the life of an individual.

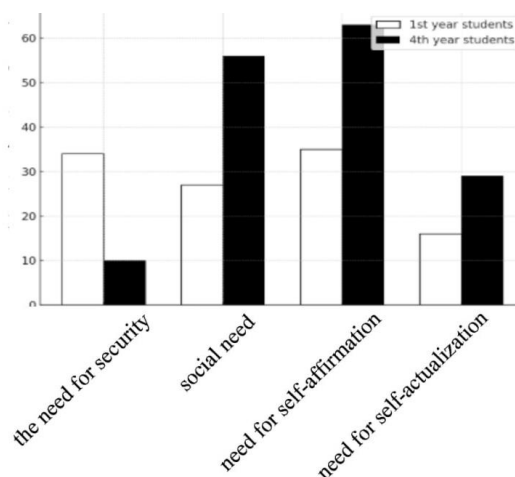


Fig. 2.3: Hierarchy of life values of future bachelors during the study period

An empirical study among students majoring in Psychology at NTU “KhPI” revealed the following:

First, first-year students have the following life values: the desire to graduate from university, interpersonal contacts and family relationships. First-year students also have high hierarchical levels of material security and recreation, which indicates the immaturity of the respondents. Such life values as creativity and service are not practically developed by any student, which indicates an inability to sacrifice their interests for the sake of others. Service, along with creativity, is the highest life value that distinguishes spiritually mature people.

Secondly, unlike first-year students, fourth-year students change their life values during the course of their studies. They strive to find a decent, well-paid job, to find themselves in life. But, as with first-year

students, their desire for interpersonal contacts remains at a high level and even increases, which may be primarily due to their professional training, which involves the expansion of interpersonal contacts. The majority of students developed the values of creativity, career and service during their studies, which indicates their growth and maturity in both the professional and spiritual spheres of life.

Based on the results of the study of life values of first- and fourth-year students during the period of study, we can conclude that their life values have changed significantly during the period of study. Fourth-year students acquire not only the knowledge and skills necessary for their future professional activities, but also develop spiritual needs, such as the ability to put the interests of loved ones above their own, which indicates the development of higher life values.

Список літератури:

1. Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року. Указ Президента України № 344/2013 від 25 черв. 2013 року. URL: <http://osvita.ua/legislation/other/36322/>.

2. Закон України Про вищу освіту (документ 1556-VII, зі змінами). Верховна Рада України. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

3. Концепція розвитку освіти України на період 2015–2025 років. URL: http://tnpu.edu.ua/EKTS/proekt_koncepc.pdf.

4. Стратегія сталого розвитку України до 2030 року. URL: https://www.undp.org/content/dam/ukraine/docs/SDGreports/UNDP_Strategy_v06-optimized.pdf.

5. Безлюдний О. Професійно-особистісне самовизначення майбутніх учителів іноземних мов в умовах інформатизації вищої освіти. *Вісник Черкаського університету*. Черкаси, 2018. № 3. С. 13–18.
6. Безугла М. Ціннісні уподобання сучасної студентської молоді. *Проблеми сучасної педагогічної освіти*. 2020. Т. 3, вип. 43. С. 10–18.
7. Бех І. Особистість на шляху до духовних цінностей : монографія. Київ–Чернівці : Букрек, 2022. 320 с.
8. Бурцева І. Формування у студентської молоді цінностей і особистісних смислів життя у навчально-виховному процесі класичного університету : дис. канд. пед. наук: 13.00.07. Луганськ, 2012. 284 с.
9. Гусаківська А. Гуманістична психологія : навч. посібник. для студ. вищ. навч. закл. Київ : Пульсари, 2021. Т. 2. 279 с.
10. Драгой П. Ієрархія життєвих цінностей та стратегій сучасної української молоді. *Соціологія*. 2024. № 4. С. 103–108.
11. Драченко В. Виховання морально-ціннісних орієнтацій підлітків засобами творів світової художньої культури : дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук. Київ, 2008. 18 с.
12. Зазимко О. Формування життєвих цінностей у юнацькому віці: психологічні особливості. *Вісник КНТЕУ*. 2022. № 4. С. 89–104.
13. Кадикова Т. Динаміка ціннісних орієнтацій студентів-психологів : навч. книга. Дніпропетровськ, 2017. С. 190–196.
14. Кісіль М. Простір освіти з точки зору її основного суб'єкта. *Вісник Черкаського університету*. Черкаси, 2016. Вип. 88. С. 138–141.
15. Маслоу А. Психологія буття. Київ : Ваклер, 2017. 304 с.
16. Очеретяний А. Формування життєвих цінностей у студентів вищих навчальних закладів США та України : дис. доктора філософії. Умань, 2020. 317 с.
17. Паламар С., Кондратюк С. Вплив ціннісних орієнтацій на формування особистості сучасної молоді. *Молодий вчений*. 2017. № 11. С. 404–407. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/11/96.pdf>.
18. Панченко Є. Формування якостей інноваційного лідера в США в системі “старша школа — університет”. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2015. № 3. С. 123–128.
19. Підбуцька Н., Серєда Н., Солодовник Т. Психолого-педагогічні аспекти діагностики та шляхи формування відповідальності особистості майбутніх фахівців. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2021. № 1. С. 53–71.
20. Резнік С. Трансформація цінностей освіти в інформаційному просторі. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2015. № 4. С. 47–53.
21. Романовський О., Михайличенко В. Філософія досягнення успіху: навч. посібник. Харків : НТУ “ХПІ”, 2003. 695 с.
22. Романовський О., Михайличенко В., Грень Л. Педагогіка успіху : навч. посібник. Харків : НТУ “ХПІ”, 2011. 376 с.
23. Романовський О., Гура Т., Михайличенко В. Взаємозв'язок самооцінки та впевненості у собі студентів технічних ЗВО та способи їх активізації. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2020. № 4. С. 41–50.
24. Романюк Л. Становлення цінностей особистості: концептуальна модель та її методологічний потенціал. *Психологія особистості*. 2013. № 1. С. 138–148.
25. Столярчук О. Динаміка життєвих пріоритетів студентської молоді. *Науковий огляд*. 2015. № 7. С. 1–9.
26. Субашкевич І. Модифікація методики О. Фанталової “Рівень співвідношення цінності” і “доступності” в різних життєвих сферах”. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2015. № 4–5. С. 77–86.

27. Allport G., Vernon P., Lindzey G. Study of values. Factor Structure for a Combined Sample of Male and Female College Students. *Psychological Reports*. Chicago : The Riverside Publishing Company, 1970. Vol. 27, iss. 3. P. 955–958.
28. Brown S., Glasner A. Assessment matters in higher education. Buckingham: Open University Press, 2003. 134 p.
29. Gorlova N., Romanyuk L., Vanbrabant L. Rens van de Schoot. Meaning-in-life orientations and values in youth: Cross-cultural comparison. *European Journal of Developmental Psychology*. 2012. Vol. 9, iss. 6. P. 744–750.
30. Koteneva A. The Life-meaning Orientations and Biopsychological Age of Correctional Officials. *Psychology and Law*. 2020. Vol. 10, iss. 3. P. 36–51.
31. Köksal N., Yakar A. Scale of Life Skills Supporting Learning for Higher Education Students. *Yükseköğretim Dergisi*. 2022. No. 12(2). P. 296-306.
32. Lijuan Z. Developing Students' Life Education in Colleges and Universities. *Journal of Social Science Humanities and Literature*. Vol. 7, No. 5 2024 p.
33. Maslow A. Religions, Values, and Peak-Experiences. USA : Important Books, 2014. 118 p.
34. Rogers C. Bringing Together Ideas and Feelings in Learning. *Learning Today*. 1972. № 5. pp. 32–43.
35. Rogers C. On Becoming a Person. *A Therapists View of Psychotherapy*. Boston, 1961. 234 p.
36. Rokeach M. The Nature of Human Values. New York : Free Press, 1973. 438 p.
37. Tillman D. Living values. *Activities for Young Adults*. New York : International Coordinating Office, 2001. 85 p.
1. Pro Natsionalnu stratehiiu rozvytku osvity v Ukraini na period do 2021 roku [On the National Strategy for the Development of Education in Ukraine until 2021]. *Ukaz Prezidenta Ukrainy No 344/2013 vid 25 cherv. 2013 roku*. URL: <http://osvita.ua/legislation/other/36322/>.
2. Zakon Ukrainy Pro vyshchu osvitu (dokument 1556-VII, zi zminamy) [Law of Ukraine On Higher Education (document 1556-VII, as amended)]. *Verkhovna Rada Ukrainy*. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
3. Kontseptsiaia rozvytku osvity Ukrainy na period 2015–2025 rokiv [The Concept of Education Development of Ukraine for the period 2015-2025]. Available at: http://tnpu.edu.ua/EKTS/proekt_koncepc.pdf.
4. Stratehiia staloho rozvytku Ukrainy do 2030 roku [Sustainable Development Strategy of Ukraine until 2030]. Available at: https://www.undp.org/content/dam/ukraine/docs/SDGreports/UNDP_Strategy_v06-optimized.pdf.
5. Bezliudnyi O.. Profesiino-osobystisne samovyznachennia maibutnikh uchyteliv inozemnykh mov v umovakh informatyzatsii vyshchoi osvity [Professional and Personal Self-Determination of Future Foreign Language Teachers in the Context of Higher Education Informatisation]. *Visnyk Cherkaskoho universytetu*. Cherkasy, 2018. No. 3. pp. 13–18.
6. Bezuhla M. Tsinnisni upodobannia suchasnoi studentskoi molodi [Value preferences of modern students]. *Problemy suchasnoi pedahohichnoi osvity*. 2020. Vol. 3, iss. 43. pp. 10–18.
7. Bekh I. Osobystist na shliakhu do dukhovnykh tsinnostei [Personality on the way to spiritual values]. Monohrafiia. Kyiv–Chernivtsi : Bukrek, 2022. 320 p.
8. Burtseva I. Formuvannia u studentskoi molodi tsinnostei i osobystisnykh smysliv zhyttia u navchalno-vykhovnomu protsesi klasychnoho universytetu [Formation of values and personal meanings of life in students in the educational process of a classical university]. Dys. kand. ped. nauk: 13.00.07. Luhansk, 2012. 284 p.
9. Husakivska A. Humanistychna psykholohiia [Humanistic psychology].

References:

- Navch. posibnyk. dlia stud. vyshch. navch. zakl. Kyiv : Pulsary, 2021. Vol. 2. 279 p.
10. Drahoi P. Hierarkhiia zhyttievkykh tsinnosti ta stratehii suchasnoi ukrainskoi molodi [Hierarchy of life values and strategies of modern Ukrainian youth]. *Sotsiologhiia*. 2024. No. 4. pp. 103–108.
11. Drachenko V. Vychovannia moralno-tsinnisnykh oriientsatsii pidlitkiv zasobamy tvoriv svitovoi khudozhnoi kulturi [Education of moral and value orientations of adolescents by means of works of world art culture]. *Dys. na zdobuttia nauk. stupenia kand. ped. nauk*. Kyiv, 2008. 18 p.
12. Zazymko O. Formuvannia zhyttievkykh tsinnosti u yunatskomu vitsi: psykholohichni osoblyvosti [Formation of life values in adolescence: psychological features]. *Visnyk KNTEU*. 2022. No. 4. pp. 89–104.
13. Kadykova T. Dynamika tsinnisnykh oriientsatsii studentiv-psykholohiv [Dynamics of value orientations of psychology students]. *Navch. knyha*. Dnipropetrovsk, 2017. pp. 190–196.
14. Kisil M. Prostir osvity z tochky zoru yii osnovnogo subiekta [The space of education from the point of view of its main subject]. *Visnyk Cherkaskoho universytetu*. Cherkasy, 2016. Iss. 88. pp. 138–141.
15. Maslou A. Psykholohiia buttia [Psychology of being]. Kyiv : Vakler, 2017. 304 p.
16. Ocheretianyi A. Formuvannia zhyttievkykh tsinnosti u studentiv vyshchyykh navchalnykh zakladiv SShA ta Ukrainy [Formation of life values in students of higher educational institutions of the USA and Ukraine]. *Dys. doktora filosofii*. Uman, 2020. 317 p.
17. Palamar S., Kondratiuk S. Vplyv tsinnisnykh oriientsatsii na formuvannia osobystosti suchasnoi molodi [The influence of value orientations on the formation of the personality of modern youth]. *Molodyi vchenyi*. 2017. No. 11. pp. 404–407. Available at: <http://molodyvchenyi.in.ua/files/journal/2017/1/196.pdf>.
18. Panchenko Ye. Formuvannia yakosti innovatsiinoho lidera v SShA v systemi “starsha shkola — universytet” [Formation of the qualities of an innovative leader in the US in the high school-university system.]. *Pedahohichni nauky: teoriia, istoriia, innovatsiini tekhnolohii*. 2015. No. 3. pp. 123–128.
19. Pidbutska N., Sereda N., Solodovnyk T. Psykholoho-pedahohichni aspekty diahnozyky ta shliakhy formuvannia vidpovidalnosti osobystosti maibutnikh fakhivtsiv [Psychological and pedagogical aspects of diagnostics and ways of forming the responsibility of future specialists]. *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsialnymy systemamy*. 2021. No. 1. pp. 53–71.
20. Reznik S. Transformatsiia tsinnosti osvity v informatsiinomu prostori [Transformation of education values in the information space]. *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsialnymy systemamy*. 2015. No. 4. pp. 47–53.
21. Romanovskyi A., Mykhailychenko V. Filosofiia dosiahnennia uspikhu [Philosophy of achieving success]. *Navch. posobnyi*. Kharkiv : NTU “KhPI”, 2003. 695 p.
22. Romanovskyi O., Mykhailychenko V., Hren L. Pedahohika uspikhu [Pedagogy of success]. *Navch. posibnyk*. Kharkiv : NTU “KhPI”, 2011. 376 p.
23. Romanovskyi O., Hura T., Mykhailychenko V. Vzaiemozviazok samoostinky ta vpevnenosti u sobi studentiv tekhnichnykh ZVO ta sposoby yikh aktyvizatsii [Interrelation of self-esteem and self-confidence of students of technical universities and ways to activate them]. *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsialnymy systemamy*. 2020. No. 4. pp. 41–50.
24. Romaniuk L. Stanovlennia tsinnosti osobystosti: kontseptualna model ta yii metodolohichniy potentsial [Formation of personal values: a conceptual model and its methodological potential]. *Psykholohiia osobystosti*. 2013. No. 1. pp. 138–148.
25. Stoliarchuk O. Dynamika zhyttievkykh priorytetiv studentskoi molodi [Dynamics of life priorities of student youth]. *Naukovyi ohliad*. 2015. No. 7. pp. 1–9.

26. Subashkevych I. Modyfikatsiia metodyky O. Fantalovoi "Riven spivvidnoshennia tsinnosti" i "dostupnosti" v riznykh zhyttievnykh sferakh" [Subashkevych I. Modyfikatsiia metodiki O. Fantalovoi 'Riven spivvidnoshennia tsinnosti' i "dostupnosti" v riznykh zhyttievnykh sferakh"]. *Pedahohika i psykholohiia profesiinoi osvity*. 2015. No. 4–5. pp. 77–86.
27. Allport G., Vernon P., Lindzey G. Study of values. Factor Structure for a Combined Sample of Male and Female College Students. *Psychological Reports*. Chicago : The Riverside Publishing Company, 1970. Vol. 27, iss. 3. P. 955–958.
28. Brown S., Glasner A. Assessment matters in higher education. Buckingham: Open University Press, 2003. 134 p.
29. Gorlova N., Romanyuk L., Vanbrabant L. Rens van de Schoot. Meaning-in-life orientations and values in youth: Cross-cultural comparison. *European Journal of Developmental Psychology*. 2012. Vol. 9, iss 6. P. 744–750.
30. Koteneva A. The Life-meaning Orientations and Biopsychological Age of Correctional Officials. *Psychology and Law*. 2020. Vol. 10, iss. 3. P. 36–51.
31. Köksal N., Yakar A. Scale of Life Skills Supporting Learning for Higher Education Students. *Yükseköğretim Dergisi*. 2022. No. 12(2). P. 296–306.
32. Lijuan Z. Developing Students' Life Education in Colleges and Universities. *Journal of Social Science Humanities and Literature*. Vol. 7, No. 5 2024 p.
33. Maslow A. Religions, Values, and Peak-Experiences. USA : Important Books, 2014. 118 p.
34. Rogers C. Bringing Together Ideas and Feelings in Learning. *Learning Today*. 1972. No 5. pp. 32–43.
35. Rogers C. On Becoming a Person. *A Therapists View of Psychotherapy*. Boston, 1961. 234 p.
36. Rokeach M. The Nature of Human Values. New York : Free Press, 1973. 438 p.
37. Tillman D. Living values. *Activities for Young Adults*. New York : International Coordinating Office, 2001. 85 p.

Стаття надійшла до редакції 10.05.2025

Юрій Панфілов

кандидат психологічних наук, доцент, Національний технічний університет
“Харківський політехнічний інститут”, доцент кафедри педагогіки і психології
управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна; Харків, Україна;
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5288-3904>;
E-mail: u.i.panfilov@gmail.com

Вікторія Шаполова

кандидатка педагогічних наук, доцентка, Національний технічний університет
“Харківський політехнічний інститут”, доцентка кафедри педагогіки і психології
управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна; Харків, Україна;
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3330-4700>;
E-mail: viktoria.shapolova@kphi.edu.ua

Микола Чеботарьов

кандидат педагогічних наук, доцент, Національний технічний університет
“Харківський політехнічний інститут”, доцент кафедри педагогіки і психології
управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна; Харків, Україна;
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3915-7705>;
E-mail: chtbotarev322@gmail.com

Дар'я Юшко

Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”, асистентка
кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка
І. Зязюна; Харків, Україна;
ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-5359-040X>;
E-mail: Yushkandaubur85@gmail.com

**ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК УМОВА УСПІШНОСТІ МАЙБУТНІХ
ФАХІВЦІВ ТИПУ “ЛЮДИНА-ЛЮДИНА”**

Анотація: досліджуються проблеми формування професійної компетентності як умови успішності майбутніх конкурентоспроможних, висококваліфікованих, професійно-мобільних, мотивованих майбутніх фахівців типу “людина-людина” через впровадження компетентнісного підходу в систему вищої освіти, стану оновлення змісту, методології та самого середовища навчання. Звертається увага на ряд напрямків і завдань здійснення цього процесу. Авторами розглядаються комунікативні, організаційні, загальнокультурні, ціннісно-сміслові, навчально-пізнавальні, компетенції особистого вдосконалення, соціально-трудова, інформаційні компетентності як складові професійної компетентності, які повинні бути сформовані у майбутніх фахівців типу “людина-людина” як умова їхньої успішної діяльності.

© Юрій Панфілов, Вікторія Шаполова, Микола Чеботарьов, Дар'я Юшко, 2025

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ

Ключові слова: компетентність; професійна компетентність; організаційна компетентність, комунікативні компетентності, загальнокультурні компетентності, ціннісно-сміслові компетентності, навчально-пізнавальні компетентності, компетентності особистого вдосконалення, соціально-трудова компетентності, інформаційні компетентності, готовність до організації заходів, майбутні фахівці типу “людина-людина”, майбутні психологи, майбутні магістри фізичної культури та спорту.

Yurii Panfilov

PhD in psychology, associate professor, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”, associate professor of the department of pedagogy and psychology of management of social systems of academician I. Zyazyun; Kharkiv, Ukraine;

E-mail: u.i.panfilov@gmail.com

Victoriia Shapolova

Ph.D. in pedagogy, associate professor, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”, associate professor of the department of pedagogy and psychology of management of social systems of academician I. Zyazyun; Kharkiv, Ukraine;

E-mail: viktoriia.shapolova@khp.edu.ua

Mykola Chebotarev

Ph.D. in pedagogy, associate professor, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”, associate professor of the department of pedagogy and psychology of management of social systems of academician I. Zyazyun; Kharkiv, Ukraine;

E-mail: chtbotarev322@gmail.com

Daria Yushko

National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”, assistant professor of pedagogy of the department of pedagogy and psychology of management of social systems of academician I. Zyazyun; Kharkiv, Ukraine;

E-mail: Yushkandaubur85@gmail.com

PROFESSIONAL COMPETENCE AS A CONDITION FOR THE SUCCESS OF FUTURE PSYCHOLOGISTS

Abstract: the article is devoted to the analysis of the problems of forming professional competence as a condition for the success of future competitive, highly qualified, professionally mobile, motivated future professionals of the “people-to-people” type through the implementation, the analysis of the introduction of a competency-based approach into the higher education system, the state of updating the content, methodology and the learning environment itself. Attention is drawn to a number of directions and tasks of implementing this process. The authors consider communicative, organizational, general cultural, value-semantic, educational-cognitive, personal improvement competencies, social-labor, informational competencies as components of professional competence that must be formed in future psychologists as a condition for their successful activity.

Key words: competence; professional competence; organizational competence; competence; communicative competencies; general cultural competencies; value-semantic competencies; educational-cognitive competencies; personal improvement competencies; social-labor competencies; informational competencies; readiness to organize events; future “people-to-people” specialists; future psychologists; future masters of physical education and sports.

Yurii Panfilov, Victoriia Shapolova, Mykola Chebotaryov, Daria Yushko

An extended abstract of the paper on the subject of:
“Professional competence as a condition for the success of future psychologists”

Problem setting. According to the requirements of the state, higher education must reach a fundamentally new level of training competitive, highly qualified, professionally mobile, motivated specialists who possess professional skills and abilities based on modern specialized knowledge of a certain field and a high level of professional and organizational competence, capable of applying theoretical knowledge in practice and working in a rapidly changing, contradictory world, skillfully organizing their professional activities.

The quality of higher education is not reduced to the sum of partial qualities that indicate the level of education of the student, but is the degree of readiness of the graduate for future professional activity.

Recent research and publications analysis. Currently, there are different approaches to understanding the essence of the competency approach. Analysis of the works of many researchers of the competency approach showed that their attention is focused mainly on the theoretical and methodological foundations of the problem

Researchers interpret professional competence as a characteristic of professionalism, part of professional culture, as readiness for professional activity. [3; 6;7; 8; 10;].

Features of the implementation of the competency approach in teaching practice are considered in the works of V. Lugovoi [5], I. Rodygina [9] Yu. Panfilova, L. Gren [7; 8] B. Furmanets [7], Kh. Kurbanova [6] and others.

Lugovoi V. points out that the emphasis in teaching should shift from what

the teacher knows, wants and can do to what the student needs [5].

Panfilov Yu., Furmanets B., draw attention to the fact that in the competency approach, attention is focused on the result of education, and not on the process. [8].

Panfilov Yu., Gren L., Bondarenko V. investigated the role of communicative competence of a future leader-manager [8].

Investigating the problem, O. Gluzman and O. Zhuk identified the functions of the competency approach in education, which included operational, activity-technological, educational, diagnostic.

The professional competence of future engineer-teachers was investigated by O. Ezhova [4],

Researchers in the field of the competency approach in education (T. Sorochan, L. Khoruzh) note that the difference between a competent specialist and a qualified one is that the former not only possesses a certain level of knowledge, skills, abilities, but is also able to implement them in work [10]. The structure of professional competence of specialists of the “person-person” type includes organizational competence, the formation of which will allow future specialists, for example, teachers, psychologists, future masters in physical education and sports, to properly organize both students' activities and their own. The issue of organizational activity is not new in pedagogy and psychology.

According to foreign researchers, the professional competence of personnel is a set of models of professional behavior that an employee must use within the framework of

his position, which allows him to competently carry out activities and competently perform his tasks and functions aimed at achieving certain standards in a professional field or specific activity [11].

Highlighting previously unsolved parts of the general problem, to which this article is devoted. At the same time, an analysis of the scientific literature shows that there is a lack of works that would analyze the problems of professional competence of future people-to-people specialists. The authors draw attention to the lack of modern simulators and equipment at the departments for the formation and consolidation of the necessary competencies, to the problems of completing pre-graduate internships.

Paper objective. The main goal of the article is to promote the implementation of a competency-based approach in the higher education system, to update the content, methodology and learning environment itself, and to increase the competitiveness of young specialists.

Paper main body. In the modern world, professional competence is becoming a key condition for success in any field of activity. For future people-to-people specialists, this issue is of particular importance, because their work involves a direct impact on the psycho-emotional state, behavior and life of clients. The formation of the professional competence of a future psychologist begins during his training and should be based on a combination of theoretical knowledge, practical skills and personal development.

A competent people-to-people specialists inspires trust, is able to effectively help clients and achieve results. An insufficient level of training can lead to erroneous decisions, a negative impact on the client or even professional burnout.

In order for a young people-to-people specialists to feel confident and be able to solve his professional tasks, he must receive a quality education. It is quality education that is one of the main conditions for the success of a future psychologist. This is primarily a deep general knowledge of individual and collective

psychology, knowledge of psychological theories, research methods, psychological concepts and ethical standards that are the basis for the work of a psychologist.

A huge role in obtaining a high-quality education for a student belongs to scientific and pedagogical workers of higher education institutions. The knowledge and experience of teachers determine the quality of the educational process. Their scientific and theoretical level must correspond to the modern level of science and, first of all, the development of psychology. [9; 10].

The curricula of higher education institutions must meet modern challenges in the field of psychology, including the results of new scientific achievements and the development of new approaches. In their educational work, teachers must use innovative teaching methods, modern pedagogical technologies, interactive approaches, and various practices to train students. They must form in students critical thinking, the ability to analyze, evaluate and make justified decisions.

If we talk about future masters of physical education and sports, they need to be able to clearly establish communication channels with their students, athletes, colleagues in order to respond in a timely and effective manner in various situations of professional communication, training, competitions, etc. Also, understanding body language is the key to the success of future masters of physical education and sports in those situations of professional communication.

Practical training plays a large role in the training of psychologists. Practical training is one of the key aspects of the formation of a competent and successful psychologist. Theoretical knowledge creates the basis for understanding psychological processes, but it is practical experience that allows the future specialist to integrate this knowledge into real conditions and successfully apply it in working with clients.

The main task of practice is direct practical preparation for independent work in a specific workplace, deepening and

consolidating theoretical knowledge, practical skills and the formation of professional competencies.

A very important component of the successful work of a people-to-people specialists is his educational and cognitive competencies. They relate to the ability to effectively assimilate knowledge, develop skills and abilities, apply them in practice, as well as form critical thinking and adaptability. They are a key component of his professional development and activity.

The socio-labor competence of a people-to-people specialists is a system of knowledge, abilities, skills and personal qualities that allow him to effectively perform professional duties, interact with colleagues, clients and society as a whole.

A very important condition for the success of future psychologists is their general cultural competence. General cultural competence of a psychologist is a set of knowledge, abilities, skills and personal qualities that allow a psychologist to successfully interact with representatives of different cultures, take into account the cultural characteristics of clients and professionally perform their duties. These competencies are important, since psychologists work with people of different ages, social status, religious beliefs and cultural traditions.

One of the key components of a psychologist's professional competence is his value-semantic competences, because they determine ethics, awareness and responsibility in professional activities. These competencies are formed on the basis of personal values, moral principles, professional ethics and the ability to realize the meaning of their activities.

An important component of a people-to-people specialists's professional activities is his information competence, since a psychologist works with a large amount of information that requires analysis, interpretation and application to solve professional tasks. Information competence is the ability of a psychologist to effectively find, analyze, use and

transmit information necessary for the performance of professional tasks.

One of the key conditions for the success of a future people-to-people specialists is his self-development. The field of psychology is constantly developing, new methods, approaches and research appear. A successful people-to-people specialists must be open to new knowledge and improve his professional competencies through participation in trainings, seminars, supervisions and readings of scientific literature.

For more effective mastery of practical skills and abilities, it is very useful to use reflection as a self-analysis of one's achievements. The ability to analyze one's own thoughts, emotions, and behavior is critically important for a people-to-people specialists. Self-reflection helps to avoid professional burnout, evaluate the effectiveness of one's work, and identify areas that need improvement. Self-development also includes taking care of one's own health. It is important for a people-to-people specialists to maintain a balance between work and personal life in order to preserve energy for helping others.

Conclusions of the research. *Thus, the formation of the professional competence of a future people-to-people specialists begins during his or her education and should be based on a combination of theoretical knowledge, practical skills, and personal development. High-quality education and high-quality practical training are the foundation for the success of a future people-to-people specialists, providing him or her with the necessary knowledge, skills, and attitudes for effective work. The formation of professional competence is a long and multifaceted process that requires perseverance, dedication, and a constant desire for improvement. Only through a comprehensive approach to training and development can a future people-to-people specialists become a true professional, capable of effectively helping people with their problems. An important component of professional competence is self-development and self-reflection, which are important*

components of the success of a future people-to-people specialists, because they allow him not only to develop professionally, but also to better understand other people and himself, providing high-quality and effective assistance and guaranteeing not only success,

but also trust from clients and society. The formation of professional competence is the key to the success of a future people-to-people specialists. It helps to move from theory to practice and form a comprehensive readiness for real professional activity.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Згідно з вимогами держави вища освіта має вийти на принципово новий рівень підготовки конкурентоспроможних, висококваліфікованих, професійно-мобільних, мотивованих фахівців, які володіють професійними вміннями та навичками, що ґрунтуються на сучасних спеціальних знаннях певної галузі та високому рівні професійної та організаційної компетентності, здатних застосовувати теоретичні надбання на практиці та працювати в умовах стрімко мінливого, суперечливого світу, вміло організовуючи свою професійну діяльність. Якість вищої освіти не зводиться до суми часткових якостей, що свідчать про рівень освіченості здобувача вищої освіти з різних навчальних дисциплін та інших навчальних заходів, передбачених навчальним планом. Вона є, передусім, ступенем готовності випускника до майбутньої професійної діяльності.

Компетентність майбутніх фахівців типу “людина-людина” з вищою освітою сьогодні розглядається як результат і продукт діяльності вищої школи, як конкурентоспроможний товар на ринку праці, як репутація вищого навчального закладу.

Компетентність як категорія — це загальна здатність, що базується на знаннях, досвіді, цінностях та здібностях, набутих завдяки навчанню. Отже, компетентність зводиться не тільки до знань, умінь та навичок, а й належить до сфери якостей особистості майбутнього фахівця.

Головним завданням закладів вищої освіти є теоретична і практична підготовка до самостійної роботи фахівця на конкретному робочому місці, поглиблення та закріплення

теоретичних знань, практичних умінь зі спеціальності та формування необхідних для майбутньої професійної діяльності компетентностей. Відповідна потреба у високому рівні компетентностей щодо самостійної роботи на професійному місці затверджена основними положеннями Стратегії розвитку вищої освіти України на 2021–2031 роки.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано розв’язання цієї проблеми і на які спирається автор. Існують різні підходи до розуміння сутності компетентнісного підходу. Аналіз робіт багатьох дослідників компетентнісного підходу показав, що їхня увага зосереджена в основному на теоретико-методологічних засадах проблеми.

Дослідниками професійна компетентність тлумачиться як характеристика професіоналізму, частина професійної культури, як готовність до професійної діяльності. [3; 6; 7; 8; 10;]. Організаційна компетентність, як складова професійної компетентності, в працях І. Бега, О. Бабакіної, О. Біди, В. Борщенко, Л. Коваль, А. Коломієць, Г. Пономарьової та інших розглядається як здатність та готовність майбутніх фахівців організувати свою професійну діяльність та діяльність інших, організувати різноманітні заходи, які спрямовані на розвиток, навчання, діяльність тощо.

Особливості впровадження компетентнісного підходу у практику навчання розглянуто у працях Л. Грень [7; 8], Х. Курбанової [6] В. Лугового [5], Ю. Панфілова, І. Родигіної [9], Б. Фурманця [7] та інших дослідників.

Луговий В., розглядаючи проблему компетентнісної освіти, вказує, що акцент у навчанні повинен зміщуватися з того, що

знає, хоче і може викладач, на те, що потрібно тому, хто навчається. Він підкреслює системоутворювальну роль компетентностей у створенні освітніх програм та організації навчального процесу [5].

Родигіна І. зауважує, що для якісної практичної реалізації компетентнісного підходу необхідна екстраполяція його ідей на педагогічний процес. Оскільки особливістю компетентнісного підходу є нова мета навчання, то необхідною є і адаптація до неї всіх компонентів навчального процесу. Лише за умови охоплення всього педагогічного процесу можна досягти формування компетентності учнів як інтегрованого результату навчання [9].

Панфілов Ю. та Фурманець Б. звертають увагу, що за компетентнісного підходу увага зосереджується на результаті освіти, а не на процесі. Інакше кажучи, первинною й системоутворювальною стає не процесуальна (навчально-викладацько-оцінювальна) складова, що разом з тим не принижує її важливості, а результативна, виражена в термінах компетентностей [7].

Автори Ю. Панфілов, Л. Грень та В. Бондаренко, досліджуючи роль комунікативної компетентності майбутнього лідера-управлінця, комунікативну компетентність розглядали як результат навчання, засвоєння соціально-психологічних еталонів, стереотипів поведінки, оволодіння стратегією, тактикою і технікою ефективного спілкування, як систему внутрішніх ресурсів, необхідних для побудови ефективної комунікації у визначеному колі ситуацій міжособистісної взаємодії, що є здатністю людини встановлювати й підтримувати необхідні контакти з іншими людьми [8].

У структуру професійної компетентності фахівців типу “людина-людина” входить організаційна компетентність, сформованість якої дозволить майбутнім фахівцям, наприклад, учителям, психологам, майбутнім магістрам із фізичної культури та спорту належним чином організувати як діяльність учнів, так і свою власну. Питання організаторської діяльності не є новим у педагогіці та

психології. Так, різним аспектам зазначеної діяльності присвячено праці В. Мясіщева, Д. Ніколенко, Ф. Гоноболіна, М. Левітова, В. Сластьоніна, Б. Теплової, С. Кондратьєва, В. Крутецького, Н. Кузьміної, Л. Савченко, О. Щербакова та ін. Проблема формування організаторських умінь у майбутніх фахівців досліджувалася М. Курочкіним, М. Максіяновим, О. Оспаровим, В. Сапоровською та іншими науковці.

Глузман О. звертає увагу, що компетентність охоплює не тільки когнітивну та операціонально-технологічну складові, а й мотиваційну, етичну, соціальну, поведінкову, містить результати навчання, систему ціннісних орієнтацій, тому компетентності формуються не тільки під час навчання, а й під впливом родини, друзів, роботи, політики, релігії тощо [4]

Досліджуючи проблему компетентнісного підходу в освіті, О. Глузман та О. Жук визначили його функції, до яких віднесли операціональну, діяльнісно-технологічну, виховну, діагностичну. До операціональної функції вони віднесли знання, уміння і навички майбутнього фахівця типу “людина-людина”, які б гарантували результативність вирішення ним професійних, соціальних та особистісних завдань. Для забезпечення діяльнісно-технологічної функції автори вказують на необхідність конструювання змісту навчання таким чином, щоб максимально наблизити їх до майбутньої сфери діяльності студента, упровадити в навчальний процес завдання та способи їх вирішення, які відповідають технологіям майбутньої професійної діяльності. Також автори вказують на посилення виховної складової освітнього процесу з метою формування у студентів організаторського та управлінського досвіду, культури особистісного та професійного спілкування, на розроблення і застосування більш ефективної системи моніторингу досягнутих рівнів сформованості компетенцій [7].

Дослідники компетентнісного підходу в освіті Т. Сорочан і Л. Хоружа відзначають, що відмінність компетентного

фахівця від кваліфікованого полягає у тому, що перший не тільки володіє певним рівнем знань, умінь, навичок, але здатний реалізувати їх у діяльності [10]. На думку американського дослідника Р. Боятзіс, професійна компетентність персоналу — це набір моделей професійної поведінки, яку працівник повинен використовувати у межах своєї посади, яка дає можливість кваліфіковано проводити діяльність та компетентно виконувати свої завдання і функції, спрямовані на досягнення певних стандартів у професійній галузі чи конкретній діяльності; це основна характеристика людини, яка може бути мотивом, рисою характеру, навичкою, уявленням про самого себе, соціальною роллю; це сукупність знань, навичок і особистих якостей, що дозволяє вирішувати поставлене завдання (чи набір завдань) [11].

На організаційній компетентності як здібності людей наголошує й Тернер (2024) [14]. Тобто інтенсивно продовжено вивчення гнучкого явища професійної компетентності майбутнього фахівця, приділено увагу його діяльності у різнофакторних умовах. Проаналізовано вплив компонентів різного складу на результати діяльності.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Не зважаючи на велику кількість робіт із проблеми професійної компетентності та компетентісного підходу в освіті, недостатньо дослідженим залишається питання формування професійної компетентності майбутніх фахівців типу “людина-людина”. Автори звертають увагу на необхідність сучасного обладнання й устаткування на кафедрах для формування і закріплення необхідних компетенцій; на проблеми проходження переддипломних практик.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Головна мета статті з’ясування умов гнучкої інтеграції компетентісного підходу в систему вищої освіти як підстави для успішності

майбутніх фахівців типу “людина-людина” у подальшій професійній діяльності та підвищенню їх конкурентоспроможності на ринку праці під впливом сучасних факторів реалізації освітнього процесу.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. У вітчизняній науці компетентісний підхід став визначальним у підготовці фахівців після прийняття Закону “Про вищу освіту” 2014 р., який активізував входження України до європейського освітнього простору.

Так пункт 13 статті 1 тлумачить компетентність як здатність особи успішно соціалізуватися, навчатися, провадити професійну діяльність, яка виникає на основі динамічної комбінації знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей [1].

Професійна компетентність — це здатність особи застосовувати знання, уміння та інші особисті якості в професійній діяльності.

У сучасному світі професійна компетентність стає ключовою умовою успіху у будь-якій сфері діяльності. Для психологів це питання набуває особливого значення, адже їхня робота передбачає безпосередній вплив на психоемоційний стан, поведінку та життя клієнтів.

Професійна компетентність молодих фахівців визначається чинним законодавством України як ключова умова їхньої ефективної адаптації до вимог ринку праці. Зокрема, відповідно до Закону України “Про вищу освіту”, та Національної рамки кваліфікацій (Постанова КМУ № 1341 від 23.11.2011, зі змінами) формування фахових компетентностей є пріоритетом освітнього процесу на всіх рівнях підготовки [1; 2].

Формування професійної компетентності майбутнього фахівця типу “людина-людина” починається ще у процесі його навчання та має ґрунтуватися на поєднанні теоретичних знань, практичних навичок й особистісного розвитку.

Поняття професійної компетентності персоналу з'явилося в науковій літературі в англomовних країнах у середині 60-х років минулого століття. За сприяння Д. МакКлеланда. Він охарактеризував певні якості особистості, які найтісніше пов'язані з успішним виконанням роботи і високою мотивацією персоналу. Д. МакКлеланд визначив компетентність як базову якість індивіда, яка впливає на ефективність виконуваної роботи. Саме мотиви, психофізіологічні особливості, Я-концепція, знання, навички є основними базовими характеристиками особистості. Він наголосив на важливості безперервного розвитку компетенцій. На думку автора, існують так звані поверхневі компетенції, а саме — знання та навички, які можна розвивати за допомогою певних тренінгів; і глибинні компетенції (цінності, мотиви), які вимагають особливих зусиль та ресурсів [13].

Компетентнісний підхід передбачає, що навчання має бути вибудовано таким чином, щоб, наприклад, майбутній психолог мав уявлення про загальну, соціальну, педагогічну, вікову психологію, психологію особистості і колективу, загальну педагогіку, психологію управління та інші галузі психології; форми і методи діагностики і корекції психічного стану людини; ефективно застосовувати професійні знання у практичній діяльності: проводити психологічну діагностику, соціально-психологічні обстеження, індивідуальні та групові консультації з дітьми і дорослими, здійснювати індивідуальну і групову психокорекцію, здійснювати соціально-психологічну експертизу, розв'язувати конфлікти; самостійно підвищувати свій професійний рівень, розуміти, “як влаштований світ”, за якими фізичними, економічними, соціальними й іншими законам він працює, розуміти існування різних соціальних ролей і вміти виступати у цих ролях і т.ін.

Тобто повинні бути сформовані такі компетентності, а саме: комунікативні, організаційні, загальнокультурні, ціннісно-

сміслові, навчально-пізнавальні, інформаційні, соціально-трудоі, компетенції особистого вдосконалення.

Комунікативні компетентності фахівців типу “людина-людина” є ключовими для ефективної професійної діяльності, оскільки вони забезпечують здатність встановлювати довіру, будувати стосунки та забезпечувати результативну комунікацію з клієнтами, колегами чи іншими сторонами. Основною складовою комунікативної компетентності фахівців типу “людина-людина” є вербальна комунікація. Наприклад, психолог має висловлювати думки чітко і ясно, зрозумілою мовою, уникати складних термінів, якщо це не потрібно, вміти слухати клієнта без перебивання, демонструвати зацікавленість і розуміння. Він повинен вміти читати невербальні сигнали: відповідні жести та міміку, інтонацію, позу клієнтів і т.ін. Бути гнучким у комунікації залежно від особистісних особливостей клієнта (вік, стать, культурний контекст, рівень освіти тощо) та вміти перебудовувати стратегію взаємодії у процесі консультації [8]. Якщо говорити про майбутніх магістрів фізичної культури та спорту, їм необхідно вміти чітко налагоджувати канали комунікації зі своїми учнями, спортсменами, колегами для того, щоб вчасно та ефективно реагувати в різних ситуаціях професійного спілкування, тренування, змагання тощо. Розуміння мови тіла є запорукою успіху майбутніх магістрів фізичної культури та спорту в ситуаціях професійного спілкування.

Компетентний психолог викликає довіру, здатний ефективно допомагати клієнтам і досягати результатів. Недостатній рівень підготовки може призвести до помилкових рішень, негативного впливу на клієнта або навіть до професійного вигорання. Для того, щоб молодий психолог відчував себе впевнено та був здатний вирішувати свої професійні завдання, він повинен отримати якісну освіту, що є умовою успішності майбутнього психолога. Якісна освіта дає можливість інтегрувати знання з інших

сфер, таких як педагогіка, філософія, нейробиологія, соціологія, медицина та ін. до структури його професіоналізму [6; 7; 8].

На якість освіти студента впливають науково-педагогічні працівники закладів вищої освіти, знання та досвід яких є вагомим частиним яком освіти процесу. Їх науково-теоретичний рівень повинен відповідати сучасному рівню науки. Дуже важливо, щоб вони були в курсі міжнародних досягнень і мали можливість брати участь у міжнародних програмах і обмінні досвідом [10; 11].

Навчальні програми закладів вищої освіти повинні відповідати сучасним викликам, включаючи результати нових наукових досягнень та розвиток нових підходів. У своїй навчальній роботі викладачі повинні використовувати інноваційні методи навчання, сучасні педагогічні технології, інтерактивні підходи, різноманітні практики для підготовки студентів, повинні формувати у студентів критичне мислення, вміння аналізувати, оцінювати і приймати виправдані рішення.

Практична підготовка є одним із ключових аспектів формування компетентного та успішного фахівця типу "людина-людина". Теоретичні знання створюють основу для розуміння психологічних процесів і явищ, розуміння організації власної діяльності та діяльності інших, розуміння важливості мотиваційних законів та особливостей розвитку впродовж життя, але саме практичний досвід дозволяє майбутньому фахівцю інтегрувати ці знання в реальні умови та успішно застосовувати їх у роботі.

Головним завданням практики є підготовка до самостійної роботи на посаді фахівця на конкретному робочому місці, поглиблення та закріплення теоретичних знань, практичних умінь із спеціальності та формування професійних компетентностей.

Практика дозволяє, наприклад, майбутнім психологам оволодіти ключовими навичками, такими як: ефективне спілкування та встановлення контакту з

клієнтами; проведення психологічних консультацій; використання діагностичних інструментів; аналіз та інтерпретація отриманих результатів; розробка програм психологічної допомоги та ін. [4].

Робота фахівців типу "людина-людина" часто передбачає емоційно складні ситуації. Практика дає змогу навчитися зберігати емоційний баланс, відпрацьовувати механізми психологічного захисту та уникати професійного вигорання. Практична підготовка допомагає майбутньому фахівцю освоїти етичні стандарти, такі як дотримання конфіденційності, повагу до клієнтів і уникнення упередженості в роботі. Під час роботи у реальних умовах фахівці типу "людина-людина" поступово долають страхи та невпевненість у собі, набуваючи впевненості у своїх знаннях і навичках. Вона дає змогу стикатися з різними запитами клієнтів, учнів, керівництва, колег. Це формує адаптивність, критичне мислення та здатність знаходити індивідуальні підходи до вирішення проблем. Практичні заняття зазвичай проводяться під керівництвом досвідчених педагогів, які надають зворотний зв'язок, допомагаючи майбутньому фахівцю вдосконалювати свої навички.

Забезпечити результативну практичну професійну підготовку дозволяє якісне виконання практичних завдань під час планових занять. Це проведення самостійно та під керівництвом досвідчених педагогів різноманітних методик і тестувань та їх аналіз, зокрема ділові ігри, написання курсових робіт та есе, регулярне обговорення практичних кейсів із наставниками, використання тренінгів і симуляцій. Велике значення мають організація стажувань, проходження практики у реальних умовах, наприклад, центрах зайнятості, у школах, клініках, реабілітаційних центрах, організаціях та установах або бізнес-компаніях. Цей напрямок роботи з формування професійної компетентності майбутніх

фахівців типу “людина-людина” потрібно піднімати на новий рівень, оскільки під час пандемії та неоголошеної війни проходження переддипломних практик іноді має формальний характер.

Дуже важливою складовою успішної діяльності фахівців типу “людина-людина” є його навчально-пізнавальні компетенції. Вони стосуються здатності ефективно засвоювати знання, розвивати вміння та навички, застосовувати їх на практиці, а також формувати критичне мислення й адаптивність. Вони є ключовим компонентом його професійного розвитку та діяльності.

Основні складові навчально-пізнавальних компетенцій фахівців типу “людина-людина”, наприклад психологів включають: теоретичні знання (глибоке розуміння психологічних теорій, моделей та концепцій, орієнтація в сучасних дослідженнях, тенденціях та напрямках у психології); критичне мислення (здатність аналізувати інформацію, оцінювати її достовірність і значущість, уміння ставити під сумнів усталені погляди та відкрито досліджувати альтернативні точки зору); науково-дослідницькі навички; самостійне навчання та самоосвіта; здатність до безперервного професійного розвитку.

Соціально-трудова компетентність фахівців типу “людина-людина” — це система знань, умінь, навичок і особистісних якостей, які дозволяють йому ефективно виконувати професійні обов’язки, взаємодіяти з колегами, клієнтами та соціумом у цілому. Основними компонентами соціально-трудової компетентності фахівців типу “людина-людина”, наприклад психолога є: професійна компетентність (знання психологічних теорій, методик і практичних підходів, навички діагностики, консультування, психологічної корекції та профілактики); комунікативна компетентність: уміння ефективно взаємодіяти з клієнтами, колегами, керівництвом; етична компетентність; організаційна компетентність (уміння планувати свою діяльність,

ставити цілі та пріоритети, навички управління часом і організації робочого простору); соціальна адаптивність (здатність адаптуватися до змін у професійному середовищі, гнучкість у підходах до вирішення завдань; емоційна стійкість (управління власними емоціями під час роботи з клієнтами, збереження працездатності у стресових умовах).

Дуже важливою умовою успішності майбутніх фахівців типу “людина-людина” є їх загально-культурна компетентність. Загальнокультурні компетентності — це сукупність знань, умінь, навичок та особистісних якостей, які дозволяють фахівцям типу “людина-людина” успішно взаємодіяти з представниками різних культур, враховувати культурні особливості клієнтів і професійно виконувати свої обов’язки. Ці компетентності є важливими, оскільки дані фахівці типу “людина-людина” працюють з людьми різного віку, соціального статусу, релігійних переконань і культурних традицій. Основними складовими загальнокультурних компетентностей фахівців типу “людина-людина” є: розуміння принципів етики у професійній діяльності, толерантність до культурних і соціальних відмінностей, уміння уникати стереотипів й упереджень у роботі, базове розуміння культури, релігії та менталітету клієнтів, учнів, керівників, колег, здатність застосовувати наукові знання з урахуванням культурного контексту, здатність підтримувати емоційний комфорт клієнтів, учнів, керівників, колег.

Однією з ключових складових професійної компетентності фахівців типу “людина-людина” є його ціннісно-сміслові компетентності, адже вони визначають етичність, усвідомленість та відповідальність у професійній діяльності. Ці компетенції формуються на основі особистих цінностей, моральних принципів, професійної етики та здатності усвідомлювати сенс своєї діяльності. До них зараховують такі, як: орієнтація на гуманістичні цінності, зокрема повага до особистості, емпатія, прийняття та

підтримка, дотримання етичних принципів професії, включаючи конфіденційність, чесність та професійну відповідальність, вміння приймати етичні рішення в складних професійних ситуаціях, усвідомлення сенсу своєї професійної діяльності та розуміння її впливу на людей і суспільство загалом.

Важливим компонентом професійної діяльності фахівців типу “людина-людина” є його інформаційна компетентність, оскільки вони працюють із великим обсягом інформації, який потребує аналізу, інтерпретації та застосування для розв’язання професійних завдань. Інформаційна компетентність — це здатність професіонала ефективно знаходити, аналізувати, використовувати та передавати інформацію, необхідну для виконання професійних завдань. У контексті роботи, наприклад психолога, ці компетенції охоплюють пошук інформації: уміння знаходити наукові, практичні та статистичні дані; критичний аналіз: оцінку достовірності, валідності та актуальності інформації; систематизація даних: здатність упорядковувати інформацію для її подальшого використання; застосування знань: інтеграція інформації у психологічне консультування, діагностику, дослідницьку роботу тощо; використання сучасних технологій: робота з базами даних, онлайн-ресурсами, програмами для аналізу даних (наприклад, SPSS, Excel тощо).

Формування цих компетентностей є важливим етапом підготовки фахівців типу “людина-людина”, що впливає на їх професійний успіх і здатність відповідати на виклики сучасного ринку праці.

Однією з ключових умов успішності майбутнього фахівця типу “людина-людина” є його саморозвиток. Сфера психології, спорту, менеджменту, медицини тощо постійно розвивається, з’являються нові методи, підходи та дослідження. Успішний фахівець типу “людина-людина” повинен бути відкритим до нових знань і вдосконалювати свої професійні компетен-

ції через участь у тренінгах, семінарах, супервізіях і читаннях наукової літератури.

Для більш ефективного засвоєння практичних умінь і навичок дуже корисно застосовувати рефлексію як самоаналіз своїх досягнень. Здатність аналізувати власні думки, емоції та поведінку є критично важливою для фахівців типу “людина-людина”. Саморефлексія допомагає уникати професійного вигорання, оцінювати ефективність своєї роботи та виявляти аспекти, які потребують покращення. Саморозвиток також охоплює турботу про власне здоров’я. Фахівцям типу “людина-людина” важливо підтримувати баланс між роботою та особистим життям, аби зберігати енергію для допомоги іншим. Розвиток цих компетентностей вимагає постійної роботи над собою, саморефлексії, аналізу власних комунікативних помилок та вдосконалення навичок через навчання і практику.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Отже, результати дослідження засвідчують, що формування професійної компетентності майбутніх психологів є ключовим чинником їхньої успішної фахової реалізації. Формування професійної компетентності майбутнього фахівця типу “людина-людина” починається ще у процесі його навчання та має ґрунтуватися на поєднанні теоретичних знань, практичних навичок і особистісного розвитку. У професійній підготовці психологів доцільно акцентувати увагу не лише на теоретичних знаннях, а й на розвитку практичних навичок, емоційного інтелекту, етичної відповідальності та рефлексивності. Якісна освіта, якісна практична підготовка, що забезпечує майбутнього фахівця типу “людина-людина” необхідними знаннями, навичками й установками для ефективної роботи, є основою для його успіху.

Формування професійної компетентності є тривалим і багатоаспектним процесом, який вимагає наполегливості,

самовідданості та постійного прагнення до вдосконалення. Навчальні програми в закладах вищої освіти потребують цілеспрямованого впровадження інтерактивних методів навчання, тренінгів, професійних практик та супервізій, що сприяють становленню цілісної професійної компетентності. Тільки через комплексний підхід до навчання й розвиток майбутній фахівець типу “людина-людина” може стати справжнім професіоналом, здатним ефективно допомагати людям у їхніх проблемах. Важливою складовою професійної компетентності є організаційна компетентність, саморозвиток та саморефлексія, які є важливими складовими успішності майбутнього фахівця типу “людина-людина”, адже дозволяють йому не лише професійно розвиватися, а й краще розуміти інших людей та себе, надавати якісну та ефективну допомогу, що гарантує

не лише успішність, а й довіру з боку клієнтів, колег, учнів, керівництва і суспільства.

Формування професійної компетентності є запорукою успішності майбутнього фахівця типу “людина-людина”, що допомагає перейти від теорії до практики та сформувати всебічну готовність до реальної професійної діяльності.

Використання результатів дослідження може допомогти викладачам і кураторам освітніх програм у вдосконаленні підходів до підготовки психологів, орієнтуючись на компетентнісний підхід як стратегічний напрям розвитку освіти.

Перспективами подальших досліджень у цьому напрямку є питання вдосконалення аспектів практичної підготовки та розвитку центрів для стажування фахівців типу “людина-людина” для вдосконалення їхнього професіоналізму.

Список літератури:

1. Про вищу освіту: Закон України від 01 липня 2014 р. № 1556-VII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>.

2. Національна рамка кваліфікацій. *Постанова КМУ № 1341 від 23.11.2011, зі змінами*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF#Text>.

3. “Про державну службу” Закон України від 10.12.2015 N 889-VIII. URL: https://ips.ligazakon.net/document/T150889?utm_source=jurliga.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=jl01.

4. Внукова О. Роль практичної підготовки у формуванні педагогічних компетентностей студентів першого рівня вищої освіти спеціальності “професійна освіта (за спеціалізаціями)” 12 с. URL: https://cusu.edu.ua/images/conf-2017-04/s5/5-%d0%92%d0%bd%d1%83%d0%ba%d0%be%d0%b2%d0%b0_%d1%81%d1%82%d0%b0%d1%82%d1%82%d1%8f.pdf.

5. Глузман О. Базові компетентності: сутність та значення в життєвому успіху особистості. *Педагогіка і психологія*. 2009. № 2. С. 51–61.

6. Луговий В. Європейська концепція компетентнісного підходу у вищій школі та проблеми її реалізації в Україні. *Педагогіка і психологія*. 2009. № 2. С. 13–26.

7. Курбанова Х., Грень Л. Професійна компетентність майбутніх інженерів хімічного профілю у закладах вищої освіти: аналіз тематичного спрямування наукової літератури. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2021. № 3. С. 62–75.

8. Панфілов Ю., Фурманець Б. Компетентнісний підхід в освіті: досвід, проблеми, перспективи. *Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. Щоквартальний науково-практичний журнал*. Харків: НТУ “ХПІ”, 2017. № 2. С. 55–67.

9. Панфілов Ю., Грень Л., Бондаренко В. Методика формування комунікативної компетентності майбутнього лідера-управлінця. *Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. Щоквартальний*

науково-практичний журнал. Харків: НТУ
“ХПІ”, 2016. № 2. С. 10–19.

10. Родигіна І. Компетентнісно
спрямований педагогічний процес. URL;
<http://osvita.ua/school/theory/1963>.

11. Хоружа Л. Компетентнісний
підхід в освіті: ретроспективний погляд на
розвиток ідеї. *Педагогічна освіта: теорія і
практика: збірник наукових праць*. Київ:
КМПУ ім.Б. Грінченка, 2007. № 7. 202 с.

12. Boyatzis R. The competent
manager. New York: Wiley, 2005. 406 p.

13. McClelland D. Testing for
competence rather than for intelligence.
American Psychologist. 1973. № 28. p 1–14.

14. Turner P. Organisational
Competences: People Capability. *In The
Making of the Modern Organisation: From
the First to the Fourth Industrial Revolution*.
Cham: Springer Nature Switzerland, 2024.
pp. 259–292.

15. Chagovets A., Chychuk A.,
Bida O., Kuchai O., Salnyk I., Poliakova I.
Formation of Motivation for Professional
Communication among Future Specialists of
Pedagogical Education. *Romanian Journal for
Multidimensional Education/Revista Române-
ască pentru Educație Multidimensională*. 2020.
Vol. 12.

References:

1. Pro vyshchu osvitu: Zakon Ukrainy
vid 01 lipnia 2014 r. No 1556-VII [On higher
education: Law of Ukraine of 01 July 2014 No.
1556-VII]. Available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>.

2. Natsionalna ramka kvalifikatsii
[National Qualifications Framework].
*Postanova KМУ No 1341 vid 23.11.2011, zi
zminamy*. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF#Text>

3. “Pro derzhavnu sluzhbu” Zakon
Ukrainy vid 10.12.2015 N 889-VIII [“On
Civil Service” Law of Ukraine of 10.12.2015
N 889-VIII]. Available at: https://ips.liga.zakon.net/document/T150889?utm_source=jurliga.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=jl01

4. Vnukova O. Rol praktychnoi
pidhotovky u formuvanni pedahohichnykh
kompetentnosti studentiv pershoho rivnia
vyshchoi osvity spetsialnosti “profesiina osvita
(za spetsializatsiiami)” [The role of practical
training in the formation of pedagogical
competences of first-level students majoring in
“Vocational Education (by specialisation)”].
12 p. Available at: https://cusu.edu.ua/images/conf-2017-04/s5/5-%d0%92%d0%bd%d1%83%d0%ba%d0%be%d0%b2%d0%b0_%d1%81%d1%82%d0%b0%d1%82%d1%82%d1%8f.pdf.

5. Hluzman O. Bazovi kompetentnosti:
sutnist ta znachennia v zhyttievomu uspikhu
osobystosti [Basic competences: essence and
significance in the life success of a
personality]. *Pedahohika i psykholohiia*. 2009.
No. 2. pp. 51–61.

6. Luhovyi V. Yevropeiska kontsepsiia
kompetentnisnoho pidkhodu u vyshchii shkoli
ta problemy yii realizatsii v Ukraini [European
concept of competence-based approach in
higher education and problems of its
implementation in Ukraine]. *Pedahohika i
psykholohiia*. 2009. No. 2. pp. 13–26.

7. Kurbanova Kh., Hren L. Profesiina
kompetentnist maibutnykh inzheneriv
khimichnoho profilu u zakladakh vyshchoi
osvity: analiz tematychnoho spriamuvannia
naukovoi literatury [Professional competence
of future chemical engineers in higher
education institutions: analysis of the thematic
direction of scientific literature]. *Teoriia i
praktyka upravlinnia sotsialnyimi systemamy*.
2021. No. 3. pp. 62–75.

8. Panfilov Yu., Furmanets B.
Kompetentnistnyi pidkhid v osviti: dosvid,
problemy, perspektyvy [Competence-based
approach in education: experience, problems,
prospects]. *Teoriia i praktyka upravlinnia
sotsialnyimi systemamy: filozofii,
psykholohiia, pedahohika, sotsiolohiia*.
Shhokvartalnyi nauково-praktychnyi zhurnal.
Kharkiv: NTU “KhPI”, 2017. No. 2. pp. 55–67.

9. Panfilov Yu., Hren L.,
Bondarenko V. Metodyka formuvannia
komunikatyvnoi kompetentnosti maibutnoho
lidera-upravlintsia [Methodology for the

formation of communicative competence of the future leader-manager]. *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsialnymy systemamy: filosofiia, psykholohiia, pedahohika, sotsiolohiia. Shchokvartalnyi naukovo-praktychnyi zhurnal*. Kharkiv: NTU "KhPI", 2016. No. 2. pp. 10–19.

10. Rodyhina I. Kompetentnisno spriamovanyi pedahohichni protses [Competence-based pedagogical process]. Available at: <http://osvita.ua/school/theory/1963>.

11. Khoruzha L. Kompetentnisnyi pidkhid v osviti: retrospektyvnyi pohliad na rozvytok idei [Competence-based approach in education: a retrospective look at the development of the idea]. *Pedahohichna osvita: teoriia i praktyka: zbirnyk naukovykh prats*. Kyiv: KMPU im. B. Hrinchenka, 2007. No. 7. 202 p.

12. Boyatzis R. The competent manager. New York: Wiley, 2005. 406 p.

13. McClelland D. Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*. 1973. No 28. p 1– 14.

14. Turner P. Organisational Competences: People Capability. *In The Making of the Modern Organisation: From the First to the Fourth Industrial Revolution*. Cham: Springer Nature Switzerland, 2024. pp. 259–292.

15. Chagovets A., Chychuk A., Bida O., Kuchai O., Salnyk I., Poliakova I. Formation of Motivation for Professional Communication among Future Specialists of Pedagogical Education. *Romanian Journal for Multidimensional Education/Revista Românească pentru Educație Multi dimensională*. 2020. Vol. 12.

Стаття надійшла до редакції 28.04.2025

Віталій Педоренко

Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”, аспірант
кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка

І. Зязюна; Харків, Україна;

ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-0994-0773>;

E-mail: vitalii.pedorenko@sgt.khpi.edu.ua

Наталія Серeda

кандидатка мистецтвознавства, доцентка, Національний технічний університет
“Харківський політехнічний інститут”, доцентка кафедри педагогіки і психології
управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна; Харків, Україна;

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8472-0117>;

E-mail: nataliia.sereda@khpi.edu.ua

**ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ПРОФЕСІЙНОГО СПІЛКУВАННЯ
МАЙБУТНЬОГО ПСИХОЛОГА: НАУКОВІ ПІДХОДИ ТА ВИКЛИКИ
СУЧАСНОСТІ**

Анотація: у статті проаналізовано наукові підходи до визначення сутності й структурних компонентів культури професійного спілкування в цілому та культури професійного спілкування майбутніх психологів із урахуванням сучасних викликів, зокрема, переходу спілкування в онлайн-простір. Наведено результати пілотажного дослідження рівня сформованості культури професійного спілкування майбутніх психологів у межах фахової підготовки у ЗВО. Зазначено необхідність розроблення системного підходу до формування культури професійного спілкування майбутніх психологів та подальших досліджень із використанням об’єктивних методів діагностики.

Ключові слова: культура; спілкування; культура професійного спілкування; майбутні психологи; професійна підготовка; спілкування в онлайн-середовищі; анкетування.

Vitalii Pedorenko

National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”, graduate student of the
department of pedagogy and psychology of management of social systems of academician

I. Zyazyun; Kharkiv, Ukraine;

E-mail: vitalii.pedorenko@sgt.khpi.edu.ua

Nataliia Sereda

Ph.D in art sciences, associate professor, National Technical University “Kharkiv Polytechnic
Institute”, associate professor of the department of pedagogy and psychology of management
of social systems of academician I. Zyazyun; Kharkiv, Ukraine;

E-mail: nataliia.sereda@khpi.edu.ua

© Віталій Педоренко, Наталія Серeda, 2025

**FORMATION OF A PROFESSIONAL COMMUNICATION CULTURE AMONG
FUTURE PSYCHOLOGISTS: SCIENTIFIC APPROACHES AND CHALLENGES OF
OUR TIME**

Abstract: the article explores scholarly approaches to defining the essence and structural components of professional communication culture in general, as well as its specific manifestation in the training of future psychologists, taking into account contemporary challenges, particularly the shift toward online communication environments. It presents the results of a pilot study on the level of professional communication culture formation among psychology students within the framework of their study in the university. The paper highlights the need to develop a systematic approach to fostering professional communication culture in future psychologists and emphasizes the importance of further research using objective diagnostic methods.

Key words: culture; communication; professional communication culture; future psychologists; professional training; communication in the online environment; questionnaire.

Vitalii Pedorenko, Nataliia Sereda

An extended abstract of the paper on the subject of:

**“Formation of a professional communication culture among future psychologists:
scientific approaches and challenges of our time”**

***Problem setting.** The modern world, with its numerous challenges and cataclysms, has a significant impact on the individual — an impact that is not always positive. Research on the mental health of Ukrainians, particularly since the onset of the full-scale invasion and ongoing military operations, indicates a growing number of respondents reporting their health as unsatisfactory. Psychologists and psychotherapists are the most trusted professionals when it comes to mental health concerns, making the role of the psychologist especially relevant today. Since communication is a core element of a psychologist’s professional activity — across areas such as psychodiagnostics, corrective and restorative work, developmental support, counseling, psychoeducation, and organizational tasks — the development of a professional communication culture among future psychologists is increasingly important. Both international and national regulatory documents (such as the APA Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct, the Code of Ethics of the Ukrainian Union of Psychotherapists, and the Law of Ukraine “On the Mental Health Care*

System in Ukraine”) emphasize the importance of regulating communicative interaction between mental health professionals and clients in order to ensure psychological well-being, support development, and safeguard human rights.

***Recent research and publications analysis.** The theoretical and methodological foundations for studying communication culture have been explored in the works of L. Rudenko, V. Malakhov, L. Orban-Lembryk, T. Chmut, and others. These researchers view the concept as a system of norms, values, knowledge, attitudes, and practical skills that guide human interaction, ensuring its effectiveness, humanistic orientation, and alignment with social expectations. The formation of professional communication culture has been addressed in the studies of O. Berestenko, V. Liventsova, V. Kochina, R. Kolmes, and other scholars. Researchers define professional communication culture as a systemic construct encompassing cognitive, emotional-value, speech, behavioral, and ethical components. In English-language academic discourse, professional communication culture is most often*

examined in the context of intercultural communication. Despite a considerable body of research on professional communication culture across various fields, its development among psychology students remains insufficiently explored.

Paper objective. *The purpose of the article is to conduct a comprehensive analysis of scientific approaches to understanding the essence of the concepts of “communication culture”, “professional communication culture”, and “professional communication culture of a psychologist”; to determine the level of theoretical and practical development of the issue of forming a professional communication culture among psychology students in the course of their professional training; and to identify the perceptions and evaluations of this phenomenon by future specialists based on the results of a pilot empirical study.*

Paper main body. *The nature of a psychologist’s work involves constant interaction with clients or groups, making communication skills, communicative and speech competence, and a culture of professional communication some of the most essential components of a psychologist’s professionalism.*

Synthesizing various scientific approaches to the concept of “communication culture”, it can be defined as a system of norms, principles, knowledge, and skills that govern interpersonal interaction and are shaped within a specific socio-cultural context. Communication culture is grounded in humanistic values and integrates ethical, psychological, and linguistic components, fostering understanding, mutual respect, and effective dialogue.

Analysis of the concept of “professional communication culture” suggests that scholars view it as a structured system encompassing both personal and behavioral dimensions. Across different theoretical perspectives, researchers highlight the importance of emotional and value-based, communicative, speech-related,

ethical, reflective, and interactive factors in the process of professional communication.

Studies on the culture of professional communication among psychologists indicate that this concept encompasses several key elements: knowledge of professional communication, the ability to construct professional discourse, communicative and speech competencies, skills in communication and interaction, and the therapeutic impact of the communicative process between psychologist and client.

The issue of changing conditions in communication between psychologists, their clients, and the professional community — driven by the rapid advancement of digital technologies and the resulting shifts in the culture of professional communication — is addressed as a separate area of inquiry.

As part of the pilot study, a survey was conducted among students majoring in Psychology at the National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”. The findings indicate a generally positive self-perception among these students regarding their own professional communication culture. Most respondents expressed confidence in the development of specific components, particularly ethical communication, reflective and perceptive culture, and the ability to maintain effective interaction in an online format. At the same time, their responses reveal awareness of certain challenges, especially in mastering non-verbal communication, linguistic accuracy, and adapting communicative behavior to professional contexts. While students show interest in developing this aspect of their professional training, many point to the fragmented and unsystematic nature of such instruction within the current educational program, highlighting the need to revise approaches to cultivating a culture of professional communication among future psychologists.

Conclusions of the research. *The analysis of scientific sources has shown that the professional communication culture among future psychologists is a complex construct that encompasses a system of*

knowledge about communicative and ethical norms and rules, proficiency in verbal and non-verbal interaction, well-developed reflection, emotional sensitivity, and the ability to establish professionally meaningful relationships in both face-to-face and online communication. However, at the theoretical level, approaches to defining the content and structure of this phenomenon remain fragmented and insufficiently articulated, particularly regarding its specificity within the context of psychological practice.

The empirical findings revealed a high level of self-assessed professional communication culture among future psychologists. At the same time, most respondents reported acquiring relevant knowledge not through formal academic training in higher education institutions, but

via informal and non-formal educational experiences. This points to the lack of a coherent, methodologically grounded system for cultivating a culture of professional communication within formal education. Consequently, there is reason to believe that students' self-assessments may be inflated. This underscores the need for further research focused on: developing standardized tools to assess the level of professional communication culture among future psychologists (e.g., tests, questionnaires, case studies, situational modeling); designing a systematic model for preparing future psychologists for professional interaction through the development of professional communication culture; and integrating this model into higher education curricula.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Сучасний світ із його викликами та катаклізмами справляє величезний вплив на особистість, і цей вплив не завжди носить позитивний характер. Протягом трьох останніх років (2022–2024) в Україні в рамках Всеукраїнської програми ментального здоров'я, яка була започаткована першою леді пані Оленою Зеленською за підтримки проекту USAID “Розбудова стійкої системи громадського здоров'я”, компанією Gradus Research проводилося дослідження щодо психічного здоров'я та ставлення громадян України до психологічної допомоги. Результати дослідження свідчать, що відсоток респондентів, які визначають свій стан здоров'я як незадовільний, зростає (з 9 % у 2022 році до 13 % у 2024 році); 77 % опитаних українців переживали стрес або сильну знервованість. Разом з тим, у питаннях власного ментального здоров'я респонденти найбільше довіряють психологові та психотерапевтові (24 %) [21]. Все це стверджує нас у думці, що найближчими десятиліттями професія психолога буде найзатребуванішою [8].

У зв'язку з цим особливої актуальності набуває питання якісної підготовки майбутніх психологів із урахуванням сучасних умов освітнього процесу (змішаний або дистанційний формат) та запитів суспільства (надання психологічної допомоги, турбота про ментальне здоров'я, просвітницька діяльність, робота з травмою, живе спілкування віч-на-віч та онлайн-консультування).

Оскільки спілкування є невід'ємною складовою професійної діяльності психолога в усіх її напрямках — психодіагностичному, корекційно-відновлювальному, розвивальному, консультативному, психоедукаційному, організаційному, — формування та розвиток культури професійного спілкування майбутнього психолога набуває особливої актуальності. Міжнародні та національні нормативні документи, зокрема APA Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct (остання редакція 2017 року) та Етичний кодекс Української Спілки Психотерапевтів (УСП) (остання редакція 2012 року), закріплюють фундаментальні засади взаємоповаги, професійної компетентності, відповідальності, що проявляються через норми конфіденційності, дотримання меж

професійної взаємодії, повагу до гідності особистості тощо. Ці етичні принципи реалізуються саме в контексті спілкування — як із клієнтами, так і з представниками професійної спільноти. Нещодавно прийнятий Закон України “Про систему охорони психічного здоров’я в Україні” (2025) також передбачає регулювання комунікативної взаємодії між фахівцем із психологічної допомоги та клієнтом задля забезпечення психічного благополуччя, підтримки розвитку та захисту прав людини.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано розв’язання цієї проблеми і на які спирається автор. Питання культури спілкування привертає значну увагу дослідників у межах психології, соціології, етики та педагогіки. У сучасному науковому дискурсі культура спілкування розглядається як багатовимірне явище, що поєднує комунікативні, моральні, мовленнєві та соціокультурні компоненти. Теоретичні та методологічні засади дослідження культури спілкування висвітлені у роботах таких авторів, як Л. Руденко, В. Малахов, Л. Орбан-Лембрик, Т. Чмут тощо [23; 18; 19; 26]. У працях науковців культура спілкування трактується як система норм, цінностей, знань, установок і практичних навичок, які регулюють взаємодію між людьми та забезпечують її ефективність, гуманістичну спрямованість і відповідність соціальним очікуванням; дане поняття вивчається з позицій нормативної організації комунікації, етичного наповнення міжособистісних стосунків, культури мовлення, психологічної взаємодії та культурно-історичної обумовленості форм спілкування.

Формування культури професійного спілкування розглядається в дослідженнях О. Берестенко, В. Лівенцової, В. Кочиної [11; 17; 16] тощо, які зробили суттєвий внесок у теоретичне осмислення цього феномену. Культура професійного спілкування визначається дослідницями як системне утворення, що охоплює когнітивний, емоційно-ціннісний, мовленнєвий, поведінковий та етичний аспекти. В

структурі культури професійного спілкування автори виділяють як внутрішні особистісні компоненти (цінності, установки, рефлексивні механізми), так і зовнішні операційно-дієві прояви (стилі взаємодії, мовні засоби, форми комунікації). Залежно від підходу, акценти зміщуються на культуру мовлення, культуру почуттів, комунікативну компетентність, суб’єкт-суб’єктну взаємодію, професійний етикет і такт тощо. Водночас в англomовному академічному просторі культура професійного спілкування здебільшого розглядається в контексті міжкультурної комунікації [3; **Ошибка! Источник ссылки не найден.**; 9].

У науковій літературі питання культури професійного спілкування досліджується в різних професійних сферах. Так, В. Зайцева та Н. Яремчук розглядають культуру професійного спілкування як важливу професійну якість студента-філолога [15]; А. Птушка визначає особливості культури професійного спілкування фахівця-філолога у міжкультурному просторі [22]; В. Лівенцова досліджує це поняття у професійній діяльності менеджера невиробничої сфери [17]; А. Бичок — у майбутніх фахівців міжнародного бізнесу і менеджменту [12]; І. Гоголь — у фахівців із маркетингу [13]; Л. Грибова — у фахівців сфери обслуговування [14]; В. Кочина — у майбутніх фахівців залізничної галузі [16]; А. Благополучна та ін. — в індустрії гостинності [1], Н. Мордовцева та ін. визначають культуру спілкування як ключову професійну навичку фахівців в галузі педагогіки [5]; Д. Тьюї аналізує проблему культури спілкування медичної сестри з пацієнтом, в тому числі в умовах міжкультурної комунікації [10].

Водночас досліджень, присвячених культурі професійного спілкування психолога, існує небагато, що видається досить парадоксальним, враховуючи, що спілкування є системоутворюючим чинником у структурі професійної компетентності

психолога. Дослідники переважно розглядають проблему комунікації психолога з клієнтом в цілому, його комунікативну компетентність, комунікативні уміння, культуру мовленнєвого спілкування тощо (наприклад, дисертаційне дослідження Т. Ханецької [25]).

Наукова робота Т. Ямчук та М. Барчій, присвячена безпосередньо культурі професійного спілкування психологів [27], демонструє розмитість даного поняття, відсутність усталених поглядів на сутність, структуру та шляхи формування культури професійного спілкування психологів.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Попри значну кількість наукових досліджень, присвячених культурі професійного спілкування в різних галузях, проблема її формування саме у здобувачів спеціальності “Психологія” залишається недостатньо розкритою. У більшості наукових праць акценти зміщено на загальні питання міжособистісного спілкування фахівця-психолога, формування й розвиток його комунікативної компетентності, мовленнєвої культури, етики професійної взаємодії тощо. Натомість комплексного підходу до аналізу культури професійного спілкування психолога як інтегративного професійного феномена, що формується впродовж здобуття освіти, у сучасному науковому просторі майже не спостерігається.

Відсутність сталої термінології, узгоджених підходів до визначення сутності та структури культури професійного спілкування психолога, чітких критеріїв оцінювання її рівня й механізмів формування у процесі навчання у закладі вищої освіти ускладнює системне вивчення цього феномена та практичне впровадження відповідних освітніх рішень. Недостатньо дослідженими залишаються питання внутрішнього ставлення здобувачів до культури професійного спілкування як до фахової цінності, рівня їхньої обізнаності щодо

особливостей професійної взаємодії в психологічній практиці та норм професійної етики.

Тож, існують потреби в: системному аналізі наукових підходів до поняття “культура професійного спілкування психолога”; конкретизації її змістовного наповнення в контексті фахової підготовки та з урахування сучасних викликів, зокрема, переходу спілкування в онлайн-середовище; емпіричному вивченні уявлень майбутніх психологів про зміст і значущість цього феномена в межах їх майбутньої професійної діяльності.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є здійснення комплексного аналізу наукових підходів до розуміння сутності понять “культура спілкування”, “культура професійного спілкування”, “культура професійного спілкування психолога”, визначення рівня теоретичної та практичної розробленості проблеми формування культури професійного спілкування здобувачів спеціальності “Психологія” в процесі фахової підготовки, а також виявлення особливостей сприйняття й оцінювання цього феномена майбутніми фахівцями на основі результатів пілотажного емпіричного дослідження.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Специфіка роботи психолога полягає у постійній взаємодії з клієнтом або групою, тож вміння та навички спілкування, комунікативна та мовленнєва компетентність, культура професійного спілкування є одними з найважливіших елементів професіоналізму психолога.

Як зазначається у “Енциклопедії комунікації та інформації”, відносини між культурою та спілкуванням є складними та взаємопов’язаними: культура створюється через комунікацію, тобто спілкування є засобом взаємодії, за допомогою якого створюються і поширюються культурні характеристики та відбувається обмін ними. Спілкування формує культуру, а культура

формує спілкування. Культура створюється, формується, передається і вивчається через комунікацію. І навпаки, комунікаційні практики значною мірою створюються, формуються і передаються культурою [2].

Поняття “культура спілкування” є широким філософським поняттям, яке, як зазначає Н. Хамітов, “окреслює норми й принципи продуктивного спілкування та їх реалізацію у бутті особистості та суспільства”. Культура спілкування в усіх сферах відрізняється “світоглядною толерантністю”, що “означає здатність до неупередженого сприйняття цінностей та архетипів іншої культури [відзначимо, що іншої особистості також — В.П., Н.С.], спрямованість на діалог та взаємну актуалізацію” та потребує психологічних знань [24, с.315].

Детальний аналіз теоретичних підходів до поняття “культури спілкування” подає в своїй монографії Л. Руденко. Авторка зазначає, що “культуру спілкування визначає свідоме й розумне ставлення до використання всіх його сторін, функцій та видів у єдності”. На думку дослідниці, “сума набутих людиною знань, вмінь і навичок спілкуватися, які створені, прийняті та реалізуються в конкретному суспільстві на даному етапі його розвитку виражається в культурі спілкування” [23, с.32].

Руденко Л. наголошує, що культура спілкування формується на основі гуманістичних цінностей із урахуванням особистісних та соціальних особливостей співрозмовників; передбачає здатність розуміти іншу людину, співпереживати їй, брати відповідальність за власні слова й дії. У реальному спілкуванні вона проявляється через уважність, чуйність, тактовність, зосередженість на позитивних моментах. Тож, як зазначає авторка, відповідно до гуманістичного підходу “культура спілкування тлумачиться як система норм, принципів і правил спілкування, а також технології їх виконання, вироблені людським суспільством із метою оптимізації й

ефективності комунікативної взаємодії” [23, с.33]. Авторка вважає, що культура спілкування включає в себе культуру мовлення, і сама стає компонентом особистісної культури, причому “особистісний зміст культури спілкування забезпечується освіченістю й духовним багатством особистості, розвиненим мисленням, здатним усвідомлювати явища об’єктивного світу, має міцне етичне й емоційно-естетичне підґрунтя для застосування адекватних способів спілкування, сприяє виникненню взаємної довіри суб’єктів спілкування та їхньому взаємозбагаченню” [23, с.38].

Малахов В. наголошує, що культура людства в цілому може бути розглянута як “культура спілкування, оскільки за самою своєю сутністю культура є інтерсуб’єктивною”. Водночас, поняття “культура спілкування” розглядається і в більш вузькому значенні. В цьому випадку він зазначає, що “під культурою спілкування розуміють передусім наявні в суспільстві і в людському житті форми плекання спілкування як такого, форми його структурування й ціннісно-сміслові організації, а також їхню реалізацію безпосередню в стосунках між людьми” [18, с.178]. Малахов В., як фахівець в галузі етики, розглядає культуру спілкування в контексті моральних відносин [18, с.53]. Він наголошує, що “надзвичайно важливим елементом культури спілкування <...> є етика стосунків між індивідами, суспільством і локальними спільнотами, які це суспільство складають” [18, с.179].

Орбан-Лембрик Л. детально досліджує соціокультурні аспекти спілкування. Науковиця визначає культуру спілкування як “сукупність теоретичних знань та практичних вмінь і навичок взаємодії, етико-психологічних положень, принципів і норм, що мають загальний характер у конкретному суспільстві” [19, с.407]. На її думку, культура спілкування має історичний характер,

змінюючись із часом, водночас культура спілкування містить сталі елементи, такі як загальнолюдські цінності та культурну ментальність конкретного народу [19, с.405]. Як зазначає Л. Орбан-Лембрик, культуру спілкування складають наступні параметри: система комунікативних знань, комунікативна компетентність, комунікативна установка на спілкування, відповідність нормам літературної мови, етичні норми спілкування. Культура спілкування тісно пов'язана з культурою мовлення як “здатністю індивіда використовувати оптимальні для конкретної ситуації мовні засоби, етичні норми” [19, с. 406].

Чмут Т. та ін. підкреслюють таку важливу рису культури спілкування як нормативність. На думку дослідників, культуру спілкування формують такі складові: комунікативні установки, етичні норми взаємодії, що притаманні певному суспільству, психологічні чинники спілкування (закономірності та механізми сприйняття й розуміння партнера), вміння застосовувати ці знання на практиці у конкретних ситуаціях [26, с. 35–36].

Отже, культура спілкування є динамічним явищем, в якому поєднуються історична мінливість і сталі ціннісні орієнтири. Узагальнюючи різні наукові підходи, її можна визначити як систему норм, принципів, знань і навичок, що регулюють взаємодію між людьми та формуються в межах конкретного соціокультурного середовища. Культура спілкування ґрунтується на гуманістичних цінностях, поєднує етичні, психологічні та мовленнєві аспекти, сприяючи розумінню, взаємоповазі й ефективності комунікації.

Динамізм сучасного життя, зростання соціальної мобільності, швидкий розвиток інформаційних технологій та засобів комунікації значно розширюють кількість і різноманітність професійних контактів в усіх сферах. Це постійно породжує ситуації, коли фахівцеві потрібно оперативно зорієнтуватися, правильно обрати засоби комунікації, вибудувати

процес взаємодії, підібрати стиль поведінки, оцінити наміри співрозмовника, рівень його знань і навичок тощо. Тому в науковий обіг було введено поняття “культура професійного спілкування”, яке ми розглянули в нашій роботі [8].

Берестенко О. визначає культуру професійного спілкування як “цілісну систему, яка охоплює зовнішню культуру, культуру мовлення, культуру почуттів, культуру поведінки, етике” [11, с.6]; як “соціально значущий показник рівня знань, здібностей, здатність та вміння здійснювати свої взаємини з людьми, сприймати, розуміти, засвоювати зміст думок, почуттів, намагання розв'язування конкретних завдань у професійній діяльності”. Дослідниця зазначає, що високий рівень культури спілкування, наявність відповідних знань та дотримання певних правил комунікації є необхідною умовою становлення майбутнього фахівця [11, с.17]. На думку авторки, основними характеристиками культури професійного спілкування є позитивність, успішність, творча спрямованість, рефлексивність, суб'єкт-суб'єктні взаємини, активна взаємодія, цілеспрямованість, продуктивна співпраця, співтворчість, ефективність, результативність, комунікативність, комунікативна компетентність, професіоналізм, наявність індивідуального стилю спілкування, професійні етика й такт [11, с.18].

В англійській літературі поняття “культура спілкування” та “культура професійного спілкування” найчастіше використовуються або в контексті міжкультурної комунікації (Culture and Communication, Culture in Communication, Cultural communication, Multicultural communication) [3; **Ошибка! Источник ссылки не найден.**] або культури спілкування в професійному середовищі, на робочому місці (Communication culture in your workplace) [9].

Культура професійного спілкування, на думку науковців, є складним комплексним поняттям, яке має певну структуру. Так, О. Берестенко вважає, що

культура професійного спілкування представляє собою суму компонентів, а саме поєднання культури перцепції, культури рефлексії, культури комунікації та культури інтеракції [11, с.23–26].

Лівенцова В. в структурі культури професійного спілкування виділяє особистісну підструктуру, до якої входять мотиваційно-ціннісні настанови, професійні орієнтири, напрям спілкування та вибір методів взаємодії, а також поведінкову (або операційно-дієву) підструктуру, що включає перцептивний, комунікативний та інтерактивний складники відповідно до загальної структури спілкування [17].

Як зазначає В. Кочина, структура професійного спілкування містить наступні компоненти: індивідуально-особистісний, мотиваційно-вольовий, соціально-психологічний, індивідуально-комунікативний, мовний [16].

Проведений аналіз поняття дає підстави стверджувати, що “культура професійного спілкування” трактується науковцями як структурована система, що охоплює особистісні та поведінкові аспекти. В різних наукових підходах автори акцентують роль емоційно-ціннісних, комунікативних, мовленнєвих, етичних, рефлексивних, інтерактивних чинників у процесі професійної комунікації.

Звернімося до нечисленних досліджень, у яких поняття культури професійного спілкування розглядається в контексті професійної діяльності психолога та фахової підготовки майбутніх фахівців у цій сфері.

Ямчук Т. та Барчій М. аналізують поняття “культура професійного спілкування психолога”, “культура мовленнєвого спілкування психолога”, а також комунікативну компетентність психолога у професійному спілкуванні. Авторки дають наступне визначення поняття “культури професійного спілкування”: “це соціально значущий показник рівня знань, здібностей, здатність

та вміння здійснювати свої взаємини з людьми, сприймати, розуміти, засвоювати зміст думок, почуттів, намагань розв’язування конкретних завдань у професійній діяльності” [27, с.175]. Як вважають дослідниці, в структурі професійного спілкування психолога необхідно виділяти гностичний, конативний та емоційний компоненти; в структурі культури професійного спілкування психолога: професійні комунікативні знання, вміння формулювати професійні висловлювання та комунікативно-мовленнєві навички; в структурі культури мовленнєвого спілкування психолога: професійно важливі особистісні якості й уміння, такі як самоактуалізація, емпатійність, діалогічна спрямованість професійного спілкування, вміння встановлювати міжособистісні контакти з клієнтом [27, с.177–178].

Ханецька Т. вивчає психологічні особливості культури мовленнєвого спілкування практичного психолога, які забезпечують ефективність його професійної діяльності, а саме: комунікативна доцільність, створення сприятливого психологічного клімату, діалогічність, емпатійність, відповідність невербальних реакцій вербальним тощо [25].

Цікавий підхід до питання культури професійного спілкування психолога ми знаходимо у роботі Мунтяну В.-Б. Вона визначає, що спілкування є найважливішим кроком у налагодженні відносин із клієнтом. За визначенням авторки, культура професійного спілкування психолога передбачає “активний процес передачі, отримання та декодування інформації, за допомогою якого психолог — клієнт як партнери зі спілкування взаємодіють через обмін мовними та немовними повідомленнями” [7, с.24]. Дослідниця використовує поняття “терапевтичного спілкування”, основними компонентами якого є “існування каналу зв’язку між відправником і одержувачем, конфіденційність, безпека відносин, дотримання меж, саморозкриття,

досягнення, спостереження, активне слухання, прийняття, вміння спостерігати, декодування повідомлення, зворотній зв'язок з клієнтом” [7, с.26].

Окремого наукового осмислення потребує трансформація умов спілкування психолога з клієнтами та професійною спільнотою в контексті стрімкого розвитку цифрових технологій; на цю проблему вже зверталася увага в наших попередніх наукових розробках [20]. Виклики сучасності, зокрема пандемія COVID-19 та повномасштабна війна в Україні, суттєво змінюють характер комунікативної взаємодії фахівців-психологів, що безпосередньо впливає на культуру їхнього професійного спілкування.

Зазначимо, що тенденція до переходу від безпосереднього живого спілкування до комунікації за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій є глобальним явищем. Це питання активно досліджує Кілі Колмс, яка вивчає вплив соціальних мереж та інтернет-комунікації на культуру професійного спілкування психолога. На думку дослідниці, цифрова культура та соціальні медіа істотно трансформують психологічну практику. Залучення онлайн-платформ для професійної взаємодії, комунікації та популяризації послуг відкриває нові можливості, але водночас супроводжується низкою викликів. Зокрема, традиційні уявлення про конфіденційність, приватність і професійну дистанцію потребують перегляду, адже цифрові технології стирають межі між особистим і професійним простором. У цьому контексті етичний вимір культури професійного спілкування психолога в онлайн-середовищі набуває нових значень. Крім того, в умовах зростаючої інформаційної відкритості клієнти демонструють вищу автономність: активно шукають психоосвітні ресурси, беруть участь у групах підтримки, використовують цифрові інструменти самопомоги, розширюють обізнаність про доступні послуги й самостійно обирають фахівців. Така динаміка змінює структуру

терапевтичних взаємин і вимагає від психолога готовності до партнерської, взаємодієвої комунікації з поінформованим і цифрово компетентним клієнтом [4].

В рамках пілотажного дослідження нами було проведено анкетування здобувачів спеціальності “Психологія”, які навчаються в Національному технічному університеті “Харківський політехнічний інститут”. Всього в опитуванні взяли участь 53 респонденти, з них 50,9 % здобувачів учаться на освітньому рівні “бакалавр”, 39,6 % — на освітньому рівні “магістр”, 9,4 % — на освітньому рівні “доктор філософії”; вік респондентів коливався в межах від 18 до 45+ років.

Більшість респондентів (62,3 %) не мають досвіду практичної консультативної роботи, водночас значна кількість здобувачів (37,7 %) вже залучена до консультування. Серед тих, хто має відповідний досвід, 56 % зазначили, що їхній загальний стаж консультативної діяльності становить менше одного року, 28 % — від 1 до 3 років, 16 % — понад 3 роки.

На запитання щодо важливості культури професійного спілкування для психолога, 84,9 % респондентів відповіли, що вона є безумовно необхідною складовою фахової підготовки; 15,1 % відзначили її значущість, проте вважають, що є більш пріоритетні навички та вміння для психолога. Водночас лише 32,7 % учасників вказали, що формування культури професійного спілкування відбувається повноцінно та системно у межах навчання у ЗВО; 63,6 % зазначили, що ці аспекти опановуються частково, 3,6 % визнали, що взагалі не мають відповідної підготовки.

Щодо форм навчання, пов'язаного з культурою професійного спілкування (респонденти мали можливість вибору декількох опцій), більшість здобувачів (67,3 %) вказали, що здобували відповідні знання та навички фрагментарно і самостійно, через додаткові курси,

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ

тренінги поза межами ЗВО; 36,4 % повідомили про опанування культури професійного спілкування під час навчання в університеті у межах таких освітніх компонентів як Основи психологічної допомоги, Експериментальна психологія, Психологічне консультування, Візуальна психодіагностика, Основи ораторського мистецтва, Професійна культура викладача, Педагогічна риторика тощо; 14,5 % вказали, що відчують брак відповідних знань та вмінь.

Майбутнім психологам було запропоновано оцінити свій рівень культури професійного спілкування в цілому та за окремими критеріями (культура перцепції, культура комунікації, культура інтеракції, культура рефлексії, етична культура спілкування) за шкалою від 1 до 5, де 1 — дуже низький, 2 — низький, 3 — достатній, 4 — високий, 5 — дуже високий рівні. Також здобувачі мали визначити власну здатність адаптувати комунікативні знання, вміння та навички, які становлять сутність культури професійного спілкування, до умов онлайн-взаємодії (відеозв'язок, чат тощо). Узагальнені результати подано на Рисунку 1.

Результати опитування засвідчують, що здобувачі загалом демонструють позитивне самосприйняття рівня сформованості окремих компонентів культури професійного спілкування. Найвищі показники спостерігаються в контексті етичної культури спілкування: 50,9 % респондентів оцінили її на дуже високому рівні, ще 36,4 % — на високому. Лише 1,8 % учасників відзначили дуже низький або низький рівень, що свідчить про обізнаність здобувачів щодо морально-етичної складової культури професійного спілкування психолога, розуміння та дотримання ними етичних норм і принципів (тактовність, повага, конфіденційність, уникнення маніпуляцій) у процесі комунікації.

Культура рефлексії як складова культури професійного спілкування

психолога також отримала переважно високі оцінки: 38,2 % визначили свій рівень як дуже високий, 40 % — високий, ще 18,2 % — достатній рівень; низький рівень діагностовано у 3,6 % респондентів; не зафіксовано показників дуже низького рівня. Такий результат свідчить про готовність і здатність більшості здобувачів до аналізу, осмислення та удосконалення власної комунікативної поведінки.

У сфері культури перцепції свій рівень здатності спостерігати, зчитувати та правильно інтерпретувати емоційний стан клієнта через вербальні та невербальні сигнали 16,4 % респондентів схарактеризували як дуже високий, 52,7 % — високий, 27,3 % — достатній. Лише 3,6 % здобувачів оцінили свій рівень перцепції як низький, дуже низький рівень не зафіксовано, що вказує на загальну впевненість здобувачів у власній здатності зчитувати емоційні сигнали співрозмовника.

За наступним параметром — культура інтеракції — 18,2 % здобувачів відзначили свій рівень як дуже високий, 49,1 % оцінюють його як високий, а 25,5 % як достатній. Натомість 7,3 % респондентів усвідомлюють, що їх рівень комунікативної взаємодії є низьким, а 1,8 % визначили його як дуже низький, що може свідчити про суттєві труднощі у вибудовуванні ефективної, рівноправної та емоційно безпечної взаємодії з клієнтом.

Схожу картину бачимо і за параметром культури комунікації (усне мовлення і взаєморозуміння). 18,2 % здобувачів вважають, що мають здатність точно, логічно та чутливо до контексту висловлювати свої думки під час професійного спілкування з клієнтом на дуже високому рівні, 43,6 % — на високому, 25,5 % — на достатньому. Водночас, значна частина респондентів усвідомлюють, що мають проблеми комунікативного характеру (10,9 % — показник низького, 1,8 % — показник дуже низького рівня за даним критерієм).

**ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ
МАЙСТЕРНОСТІ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ**



Рис. 1. Результати анкетування

Відповіді на запитання щодо культури вербальної та невербальної комунікації розподілилися наступним чином. Використання вербальних засобів спілкування (чіткість, логічність,

структурованість мовлення, добір слів, уміння формулювати запитання й коментарі, використання термінології, адаптація мовлення) у роботі з клієнтом: дуже високий рівень — 12,7 %, високий

рівень — 54,5 %, достатній рівень — 25,5 %, низький рівень — 7,3 % респондентів. Використання невербальних засобів (інтонація, темп мовлення, міміка, жести, поза, зоровий контакт) для підтримки контакту з клієнтом: дуже високий рівень — 21,8 %, високий рівень — 45,5 %, достатній рівень — 23,6 %, низький рівень — 7,3 %, дуже низький рівень — 1,8 % здобувачів. Тож тут ми спостерігаємо недостатню впевненість майбутніх психологів у володінні всім арсеналом засобів спілкування у встановленні контакту, рапорту з клієнтом, що потребує цілеспрямованої роботи з формування й розвитку даних компонентів культури професійного спілкування фахівців даної галузі.

У питанні встановлення довіри та підтримки клієнта при спілкуванні в дистанційному форматі 29,1 % здобувачів оцінили свої вміння як такі, що відповідають дуже високому рівню, 45,5 % — високому, 18,2 % — достатньому, 7,3 % респондентів зазначили низький рівень відповідних умінь, що є свідченням усвідомлення ускладнень у побудові ефективного контакту в онлайн-середовищі.

Схожий розподіл спостерігається і в оцінюванні здатності адаптувати комунікативні знання, вміння та навички до специфіки онлайн-взаємодії. Зокрема, 25,5 % респондентів переконані, що володіють такими навичками на дуже високому рівні, 47,3 % — на високому, 23,6 % — на достатньому, 3,6 % — на низькому рівні.

У контексті оцінювання загального рівня власної культури професійного спілкування майбутні психологи виявилися дещо менш оптимістичними (і, враховуючи відповіді на попередні питання, таке самооцінювання, на нашу думку, є більш реалістичним). Лише 9,1 % учасників опитування віднесли свій рівень до дуже високого, 47,3 % — до високого, 32,7 % — до достатнього, 10,9% визначили свій рівень як низький.

Результати пілотажного дослідження свідчать про загалом

позитивне самоусвідомлення здобувачами спеціальності “Психологія” власної культури професійного спілкування. Більшість респондентів демонструють впевненість у сформованості окремих її компонентів, зокрема етичної культури спілкування, культури рефлексії та перцепції, здатності підтримувати ефективну взаємодію в онлайн-форматі. Водночас у відповідях простежується усвідомлення певних труднощів, зокрема у володінні невербальними засобами спілкування, культурою комунікації, мовленнєвою точністю й адаптацією комунікативної поведінки до фахового контексту. Здобувачі виявляють зацікавленість у розвитку цієї складової професійної підготовки, проте значна частина з них наголошує на фрагментарності й недостатній системності відповідного навчання в межах освітньої програми, що потребує перегляду підходів до формування культури професійного спілкування майбутніх психологів.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Аналіз наукових джерел дозволяє визначити культуру професійного спілкування майбутніх психологів як інтегроване утворення, яке охоплює систему знань про комунікативні та етичні норми та правила, володіння вербальними й невербальними засобами взаємодії, розвинену рефлексію, емоційну чутливість, а також здатність будувати професійно значущі відносини під час “живого” або онлайн-спілкування. Водночас, на теоретичному рівні спостерігається розмитість та фрагментарність підходів до розкриття змісту й структури цього феномена; недостатньо деталізується її специфіка саме в контексті психологічної діяльності.

Результати емпіричного дослідження засвідчили високий рівень самооцінки культури професійного спілкування серед майбутніх психологів. Водночас було виявлено, що більшість респондентів отримують відповідні знання не в межах фахової підготовки у ЗВО, а самостійно

(інформальна освіта) або шляхом відвідування позаакадемічних курсів і тренінгів (неформальна освіта). Така ситуація свідчить про відсутність цілісної, методично обґрунтованої системи формування культури професійного спілкування у межах формальної фахової освіти. У зв'язку з цим виникає підстава стверджувати, що висока самооцінка здобувачів є завищеною, оскільки не базується на об'єктивній оцінці власних знань, умінь і навичок, а радше відображає загальні уявлення або суб'єктивне враження. Це зумовлює необхідність подальших досліджень, орієнтованих на:

розроблення уніфікованих інструментів діагностики рівня культури професійного спілкування майбутніх психологів (тести, опитувальники, кейси, ситуаційне моделювання); створення системної моделі підготовки майбутніх психологів до професійної взаємодії шляхом формування культури професійного спілкування, та її інтеграцію в освітні програми ЗВО. Такий комплексний підхід дозволить не лише підвищити ефективність фахової підготовки психологів, а й забезпечити її відповідність сучасним вимогам до професійної комунікації у сфері психологічної допомоги.

Список літератури:

1. Blahopoluchna A., Kyryliuk I., Povorozniuk I., Liakhovska N., Lytvyn O. Culture of professional communication in the hospitality industry: its significance and influence. *Economies' Horizons*. 2022. № 2, P. 4–11. DOI: [https://doi.org/10.31499/2616-5236.2\(20\).2022.261844](https://doi.org/10.31499/2616-5236.2(20).2022.261844).

2. Culture and Communication. *Encyclopedia of Communication and Information*. URL: <https://www.encyclopedia.com/media/encyclopedias-almanacs-transcripts-and-maps/culture-and-communication>.

3. Du Gay P., Hall S., Janes, L., Mackay H., Negus K. Doing Cultural Studies: The Story of the Sony Walkman. *Milton Keynes: Open University; Thousand Oaks, CA : Sage*, 1997.

4. Kolmes K. Social media in the future of professional psychology. *Professional Psychology: Research and Practice*. 2012, № 43. P. 606–612. DOI: <https://doi.org/10.1037/a0028678>.

5. Brodowicz M. The Impact of Culture on Communication. 2024. URL: <https://aithor.com/essay-examples/the-impact-of-culture-on-communication>.

6. Mordovtseva N., Slobodian O., Hryhorieva I., Uzhchenko I., Tsalapova O. Makarenko I. Communication Culture as a Key Professional Skill. *Revista Romaneasca pentru Educatie Multidimensionala*. 2023, № 15. P. 55–71. DOI: <https://doi.org/10.18662/rrem/15.3/753>.

7. Munteanu V. Communication Skills in Psychology. *New Trends in Psychology*, 2021, Vol. 3, № 2. P. 23–33.

8. Pedorenko V., Sereda N. Formation of a professional communication culture among future psychologists in higher education institutions as a scientific problem. *Creative interdisciplinary cooperation: proceedings ideas in education research and innovation*. 2024 P. 111–116.

9. Szkudlarek B., Osland J., Nardon L. Zander L. Communication and culture in international business — Moving the field forward. *Journal of World Business*. 2020. № 55. P. 101–126. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2020.101126>.

10. Tuohy D. Effective intercultural communication in nursing. *Nursing Standard*. 2019. DOI: <https://doi.org/10.7748/ns.2019.e11244>

11. Берестенко О. Культура професійного спілкування. Луганськ : ДЗ “ЛНУ ім. Т. Шевченка”, 2013. 299 с.

12. Бичок А. Формування культури професійного спілкування майбутніх фахівців міжнародного бізнесу і менеджменту : дис. канд. пед. наук: 13.00.04. Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2010. 290 с.

13. Гоголь І. Зміст і структура поняття “культура професійного спілкування фахівця з маркетингу”. *Науковий часопис НПУ ім. М. Драгоманова*. 2018. Вип 62. С. 56–60.

14. Грибова Л. Формування культури професійного спілкування

фахівців сфери обслуговування в процесі підвищення кваліфікації. *Вчені записки ТНУ ім. В. Вернадського*. 2018. Т. 29, № 6. С. 23–27.

15. Зайцева В., Яремчук Н. Культура професійного спілкування. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2019. № 42, т. 3. С. 121–123. DOI: <https://doi.org/10.32841/2409-1154.2019.42.3.27>.

16. Кочина В. Сутність і структура поняття “культура професійного спілкування” майбутніх фахівців залізничної галузі. *Вісник Національного університету оборони України*. 2014. № 4. С. 63–67.

17. Лівенцова В. Формування культури професійного спілкування у майбутніх менеджерів невиробничої сфери : дис. канд. пед. наук: 13.00.04. Тернопіль: держ. пед. ун-т, 2002. 212 с.

18. Малахов В. Етика : курс лекцій : навч. посібник. Київ : Либідь, 2004. 384 с.

19. Орбан-Лембрик Л. Соціальна психологія : підручник. Київ : Либідь, 2004. 576 с.

20. Педоренко В., Середа Н. Культура професійного спілкування психолога в епоху цифрових технологій. *Інноваційні освітні технології в системі неперервної освіти: від дошкільної освіти до освіти дорослих (вітчизняний і світовий досвід упровадження): Збірник наукових праць*. Київ : Український державний університет ім. М. Драгоманова, 2025. С. 215–221.

21. Психічне здоров'я та ставлення українців до психологічної допомоги. *Gradus. Research Company*. URL: <https://gradus.app/uk/open-reports/mental-health-and-attitudes-ukrainians-towards-psychological-assistance-during-war/>.

22. Птушка А. Культура професійного спілкування фахівця-філолога з представниками англomовних країн. *Вісник науки та освіти*. 2023. № 4. С. 157–168. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-6165-2023-4\(10\)-157-168](https://doi.org/10.52058/2786-6165-2023-4(10)-157-168).

23. Руденко Л. Формування комунікативної культури майбутніх фахівців

сфери обслуговування у професійно-технічних навчальних закладах : монографія. Львів : Піраміда, 2015. 342 с.

24. Хамітов Н. Культура спілкування. *Філософський енциклопедичний словник*. Київ : Інститут філософії ім. Г. Сковороди НАН України; Абрис, 2002. 742 с.

25. Ханецька Т. Психологічні особливості культури мовленнєвого спілкування в діяльності практичного психолога. *Науковий часопис НПУ ім. М. Драгоманова*. 2005. Вип. 4. С. 131–136.

26. Чмут Т., Чайка Г. Етика ділового спілкування : навч. посіб. Київ : Знання, 2007. 230 с.

27. Ямчук Т., Барчій М. Культура професійного спілкування психологів. *Психологія: теорія і практика*. 2018. Вип. 2. С. 170–180.

References:

1. Blahopoluchna A., Kyryliuk I., Povorozniuk I., Liakhovska N., Lytvyn O. Culture of professional communication in the hospitality industry: its significance and influence. *Economies' Horizons*. 2022. No. 2, pp.4–11. DOI: [https://doi.org/10.31499/2616-5236.2\(20\).2022.261844](https://doi.org/10.31499/2616-5236.2(20).2022.261844).

2. Culture and Communication. *Encyclopedia of Communication and Information*. Available at: <https://www.encyclopedia.com/media/encyclopedias-almanacs-transcripts-and-maps/culture-and-communication>.

3. Du Gay P., Hall S., Janes, L., Mackay H., Negus K. Doing Cultural Studies: The Story of the Sony Walkman. *Milton Keynes: Open University; Thousand Oaks, CA : Sage*, 1997.

4. Kolmes K. Social media in the future of professional psychology. *Professional Psychology: Research and Practice*. 2012, No. 43, pp.606–612. DOI: <https://doi.org/10.1037/a0028678>.

5. Brodowicz M. The Impact of Culture on Communication. 2024. Available at: <https://aithor.com/essay-examples/the-impact-of-culture-on-communication>.

6. Mordovtseva N., Slobodian O., Hryhorieva I., Uzhchenko I., Tsalapova O.

- Makarenko I. Communication Culture as a Key Professional Skill. *Revista Romaneasca pentru Educatie Multidimensionala*. 2023, No. 15. pp. 55–71. DOI: <https://doi.org/10.18662/rrem/15.3/753>.
7. Munteanu V. Communication Skills in Psychology. *New Trends in Psychology*, 2021, Vol. 3, No. 2. pp. 23–33.
8. Pedorenko V., Sereda N. Formation of a professional communication culture among future psychologists in higher education institutions as a scientific problem. *Creative interdisciplinary cooperation: proceedings ideas in education research and innovation*. 2024 pp. 111–116.
9. Szkudlarek B., Osland J., Nardon L. Zander L. Communication and culture in international business — Moving the field forward. *Journal of World Business*. 2020. No. 55. pp. 101–126. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2020.101126>.
10. Tuohy D. Effective intercultural communication in nursing. *Nursing Standard*. 2019. DOI: <https://doi.org/10.7748/ns.2019.e11244>.
11. Berestenko O. Kultura profesiinoho spilkuвання [Culture of professional communication]. Luhansk : DZ “LNU im. T. Shevchenka”, 2013. 299 p.
12. Bychok A. Formuvannia kultury profesiinoho spilkuвання maibutnikh fakhivtsiv mizhnarodnoho biznesu i menedzhmentu. Dys. kand. ped. nauk: 13.00.04. Ternopil: TNPU im. V. Hnatiuka, 2010. 290 p.
13. Hohol I. Zmist i struktura poniattia “kultura profesiinoho spilkuвання fakhivtsia z marketynhu” [Content and structure of the concept of ‘culture of professional communication of a marketing specialist]. *Naukovyi chasopys NPU im. M. Drahomanova*. 2018. Iss. 62. pp. 56–60.
14. Hrybova L. Formuvannia kultury profesiinoho spilkuвання fakhivtsiv sfery obsluhovuvannia v protsesi pidvyshchennia kvalifikatsii [Formation of the culture of professional communication of service sector specialists in the process of advanced training]. *Vcheni zapysky TNU im. V. Vernadskoho*. 2018. Vol. 29, No. 6. pp. 23–27.
15. Zaitseva V., Yaremchuk N. Kultura profesiinoho spilkuвання [Culture of professional communication]. *Naukovyi visnyk Mizhnarodnoho humanitarnoho universytetu*. 2019. No. 42, Vol. 3. pp. 121–123. DOI: <https://doi.org/10.32841/2409-1154.2019.42.3.27>.
16. Kochyna V. Sutnist i struktura poniattia “kultura profesiinoho spilkuвання” maibutnikh fakhivtsiv zaliznychoi haluzi [The essence and structure of the concept of ‘culture of professional communication’ for future railway specialists]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy*. 2014. No. 4. pp. 63–67.
17. Liventsova V. Formuvannia kultury profesiinoho spilkuвання u maibutnikh menedzheriv nevyrobnychoi sfery [Forming a culture of professional communication in future managers of the non-production sector]. Dys. kand. ped. nauk: 13.00.04. Ternopil: derzh. ped. un-t, 2002. 212 p.
18. Malakhov V. Etyka [Ethics]. Kurs leksii :navch. posibnyk. Kyiv : Lybid, 2004. 384 p.
19. Orban-Lembryk L. Sotsialna psykholohiia [Sotsialna psykholohiia]. Pidruchnyk Kyiv : Lybid, 2004. 576 p.
20. Pedorenko V., Sereda N. Kultura profesiinoho spilkuвання psykholoha v epokhu tsyfrovyykh tekhnolohii. *Innovatsiini osvichni tekhnolohii v systemi neperervnoi osvity: vid doshkilnoi osvity do osvity doroslykh (vitchyzniani i svitovyi dosvid uprovezhennia): Zbirnyk naukovykh prats*. Kyiv : Ukrainyskyi derzhavnyi universytet im. M. Drahomanova, 2025. pp. 215–221.
21. Psykhichne zdorov`ia ta stavlennia ukraintsiv do psykholohichnoi dopomohy [Mental health and attitudes of Ukrainians towards psychological assistance]. *Gradus. Research Company*. Available at: <https://gradus.app/uk/open-reports/mental-health-and-attitudes-ukrainians-towards-psychological-assistance-during-war/>.
22. Ptushka A. Kultura profesiinoho spilkuвання fakhivtsia-filoloha z

predstavnykamy anhlomovnykh krain [Culture of professional communication between a philologist and representatives of English-speaking countries]. *Visnyk nauky ta osvity*. 2023. No. 4. pp. 157–168. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-6165-2023-4\(10\)-157-168](https://doi.org/10.52058/2786-6165-2023-4(10)-157-168).

23. Rudenko L. Formuvannia komunikatyvnoi kultury maibutnikh fakhivtsiv sfery obsluhovuvannia u profesiino-tekhnichnykh navchalnykh zakladakh [Formation of the communication culture of future service professionals in vocational educational institutions]. Monohrafiia. Lviv : Piramida, 2015. 342 p.

24. Khamitov N. Kultura spilkuвання [Culture of communication]. *Filosofskyi entsyklopedychnyi slovnyk*. Kyiv : Instytut

filosofii im. H. Skovorody NAN Ukrainy; Abrys, 2002. 742 p.

25. Khanetska T. Psykholohichni osoblyvosti kultury movlennievoho spilkuвання v diialnosti praktychnoho psykholoha [Psychological Features of the Culture of Speech Communication in the Activity of a Practical Psychologist]. *Naukovyi chasopys NPU im. M. Drahomanova*. 2005. Iss. 4. pp. 131–136.

26. Chmut T., Chaika H. Etyka dilovoho spilkuвання [Ethics of business communication]. Navch. posib. Kyiv : Znannia, 2007. 230 p.

27. Yamchuk T., Barchii M. Kultura profesiinoho spilkuвання psykholohiv [Culture of professional communication of psychologists]. *Psykhologia: teoriia i praktyka*. 2018. Iss. 2. pp 170–180.

Стаття надійшла до редакції 23.04.2025

Альона Надточій

Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”, аспірантка кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І.

Зязюна; Харків, Україна;

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-8261-2929>;

E-mail: Alona.Nadtochii@sgt.khpi.edu.ua

Ніна Підбуцька

докторка психологічних наук, професорка, Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”, завідувачка кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна; Харків, Україна;

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5319-1996>;

E-mail: Nina.Pidbutska@khpi.edu.ua

**РОЗВИТОК КОНФЛІКТНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЗАСОБАМИ
ПСИХОЛОГІЧНИХ ТЕХНІК ВПЛИВУ**

Анотація: у статті проаналізовано психологічні особливості розвитку конфліктної компетентності в контексті застосування технік психологічного впливу. Розкрито взаємозв'язок між принципами впливу (взаємність, послідовність, соціальне схвалення, симпатія, авторитет, дефіцит) та ефективним управлінням конфліктами у міжособистісному й професійному середовищі. Звернено увагу на роль свідомого використання впливових комунікативних стратегій у формуванні здатності до конструктивної взаємодії та запобігання ескалації конфліктів. Особливу увагу приділено розвитку емоційного інтелекту, навичок активного слухання, ідентифікації маніпуляцій та побудові довіри як ключовим складовим конфліктної компетентності. Запропоновано модель розвитку цієї компетентності з урахуванням психологічного впливу як важливої складової професійної підготовки майбутніх психологів, педагогів та управлінців. Отримані результати можуть бути використані у програмах тренінгового навчання, конфлікт-менеджменту та підвищення комунікативної ефективності в умовах кризових чи напружених ситуацій.

Ключові слова: конфліктна компетентність; психологія впливу; міжособистісна взаємодія; техніки впливу; конструктивна комунікація; управління конфліктами.

Alona Nadtochii

National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”, graduate student of the department of pedagogy and psychology of management of social systems of academician

I. Zyazyun; Kharkiv, Ukraine;

E-mail: Alona.Nadtochii@sgt.khpi.edu.ua

Nina Pidbutska

doctor of psychological sciences, professor, National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", head of the department of pedagogy and psychology of management of social systems of academician I. Zyazyun; Kharkiv, Ukraine;

E-mail: Nina.Pidbutska@khp.edu.ua

DEVELOPMENT OF CONFLICT COMPETENCE BY MEANS OF PSYCHOLOGICAL TECHNIQUES OF INFLUENCE

Abstract: the article analyzes the psychological features of the development of conflict competence in the context of the use of psychological influence techniques. The relationship between the principles of influence (reciprocity, consistency, social approval, sympathy, authority, deficit) and effective conflict management in interpersonal and professional environments is revealed. Attention is drawn to the role of conscious use of influential communication strategies in shaping the ability to interact constructively and prevent conflict escalation. Particular attention is paid to the development of emotional intelligence, active listening skills, identification of manipulation and trust building as key components of conflict competence. A model for the development of this competence is proposed, taking into account psychological influence as an important component of the professional training of future psychologists, teachers and managers. The results obtained can be used in training programs, conflict management and communication effectiveness in crisis or tense situations.

Key words: conflict competence; psychology of influence; interpersonal interaction; influence techniques; constructive communication; conflict management.

Alona Nadtochii, Nina Pidbutska

An extended abstract of the paper on the subject of:

"Development of conflict competence by means of psychological techniques of influence"

Problem setting. *In modern society, which is experiencing profound transformations caused by both global crises (war, pandemic, digitalization) and changes in social norms, the problem of conflict interaction is becoming particularly relevant. The growing number of conflict situations in professional, educational, family, and social environments requires not only new approaches to their resolution, but also the formation of holistic conflict competence as an important component of a person's psychological culture.*

Conflict competence is usually understood as an integrative characteristic of an individual, including knowledge about the nature of conflict, the ability to recognize, analyze and effectively resolve conflict situations, and the willingness to engage in

constructive interaction with an opponent. At the same time, the development of this competence cannot be carried out outside the context of modern psychological knowledge about the mechanisms of influence, persuasion and manipulation that play a crucial role in conflict communication.

Recent research and publications analysis. *In recent years, the issue of conflict competence has increasingly become the subject of attention of researchers in the fields of psychology, pedagogy, management, and sociology. Among the leading approaches to its consideration are the cognitive-behavioral model (O. Muzyka, N. Chepeleva), the emphasis on the development of emotional intelligence in the context of conflict interaction (G. Ball, L. Prokopenko), and the systemic competence approach, which*

involves the holistic formation of knowledge, skills, values and motivational component (T. Kruk, I. Zyazyun).

Particularly noteworthy are modern studies that highlight the importance of interpersonal influence in conflict situations. In particular, the studies of V. Bondar and I. Dziubenko reveal the role of manipulative techniques in the professional and educational spheres, which can both strengthen and weaken the conflict depending on the level of awareness of their use. In this context, psychological models of influence are of great practical importance.

The classic and at the same time extremely relevant source in the study of influence is the work of Robert Cialdini, in particular, the scientific work "Influence: the Psychology of Persuasion", in which the author identifies six basic principles of influence: the principle of reciprocity, social proof, consistency, sympathy, authority and deficit. These mechanisms are actively used in marketing, political, diplomatic and interpersonal communication. In the context of conflictology, these principles have significant potential as tools for de-escalation, persuasion, and constructive influence on the opponent.

Paper objective. *The purpose of this article is to theoretically substantiate and practically comprehend the possibilities of using psychological techniques of influence — in particular, the principles described by Robert Cialdini — as a tool for the formation and development of conflict competence of an individual in the context of interpersonal, professional and educational interaction.*

Paper main body. *This study provides a theoretical and applied analysis of the relationship between the development of conflict competence and the use of psychological techniques of influence, in particular in professional, educational and crisis contexts. Particular attention is paid to the factors that determine the effectiveness of conflict interaction, including emotional regulation, empathy, active listening, and the conscious use of persuasion strategies.*

The first stage of the study was to identify the key components of conflict competence that can be modified or developed under the influence of psychological techniques. Based on the analysis of the works of modern domestic, O. Doniy, N. Krylova, O. Savchenko and foreign researchers (Mayer, Deutsch & Coleman, Thomas & Kilmann) four main components were identified: cognitive, emotional and evaluative, behavioral and reflective-analytical.

At the second stage, we analyzed the possibilities of integrating the principles of psychological influence, in particular the model of Robert Cialdini, one of the most influential contemporary social psychologists. His theory of the six principles of influence (reciprocity, commitment and consistency, social approval, liking, authority, and deficit) is the basis for understanding how decisions are formed in interpersonal and social conflicts.

The application of Robert Cialdini's concepts allows not only to better understand the motives of the parties to the conflict, but also to build strategies for effective psychological influence in order to reduce emotional tension, restore dialogue, and achieve constructive interaction. For example, the principle of reciprocity can be used in negotiations to demonstrate a willingness to compromise, which in turn encourages the opponent to take similar actions.

An important aspect of the study was the use of psychological techniques of influence in a training format. A series of workshops were held with participants from different professional fields (psychology students, teachers, and staff of the Department of Psychology and Social Work of NTU "KhPI"), during which typical conflict situations were modeled. In the course of the trainings, participants mastered the following techniques:

- active listening with elements of empathic feedback;*
- reframing as a way to change the interpretation of a conflict situation;*
- "I" statements to reduce confrontation;*

- ethical persuasion through demonstration of authority, experience, or moral behavior.

Considerable attention was paid to developing awareness of manipulative strategies and teaching participants to recognize hidden influences. The results of the training showed that participants who had mastered the principles of psychological influence in an ethical manner demonstrated a higher readiness for constructive conflict resolution, increased trust in communication, and reduced anxiety in conflict situations.

Conclusions of the research. The results of the theoretical and empirical study confirmed the hypothesis that psychological influence techniques, if used ethically and consciously, can effectively contribute to the development of conflict competence of an individual. The data obtained showed that the implementation of training programs based on the principles of influence by Robert

Cialdini can significantly improve communicative flexibility, emotional stability and the ability to interact constructively in conflict situations.

The scientific and practical value of the study lies in the proposed model of conflict competence development based on the principles of psychological influence and can be adapted for different categories of humanitarian professionals.

Further research should focus on the development of comprehensive psychodiagnostic tools for assessing the ability to ethically influence in conflict situations, an in-depth analysis of cultural, gender and age factors that may affect the perception and effectiveness of the use of influence techniques, and experimental testing of the effectiveness of the proposed approaches in the context of real educational and social practices.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. У сучасному суспільстві, яке переживає глибокі трансформації, викликані як глобальними кризами (війна, пандемія), так і зміною соціальних норм, проблема конфліктної взаємодії набуває особливої актуальності. Зростання кількості конфліктних ситуацій у професійному, освітньому, сімейному та суспільному середовищах вимагає не лише нових підходів до їх вирішення, а й формування цілісної конфліктної компетентності як важливої складової психологічної культури особистості.

Під конфліктною компетентністю зазвичай розуміють інтегративну характеристику індивіда, що включає знання про природу конфлікту, вміння розпізнавати, аналізувати й ефективно вирішувати конфліктні ситуації, а також готовність до конструктивної взаємодії з опонентом. Водночас розвиток цієї компетентності не може здійснюватися поза контекстом сучасних психологічних знань про механізми впливу, переконання

та маніпуляції, які відіграють вирішальну роль у конфліктній комунікації.

Таким чином, наукова проблема полягає у вивченні потенціалу психологічного впливу як інструменту розвитку конфліктної компетентності. Практична ж значущість дослідження полягає у можливості розробки ефективних методик, які дозволяють підвищити адаптивність, стресостійкість і комунікативну ефективність особистості у кризових та конфліктних ситуаціях.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Питання конфліктної компетентності останніми роками дедалі частіше стає предметом уваги дослідників у галузі психології, педагогіки, менеджменту та соціології. Зокрема, О.Музика у своїй роботі пропонує когнітивно-поведінкову модель формування конфліктної компетентності, що ґрунтується на ідеї взаємозв'язку між мисленням, емоційною регуляцією та поведінкою у конфліктних ситуаціях [2]. Чепелев Н. зосереджується на ролевих

структурах міжособистісної взаємодії у конфлікті, аналізуючи динаміку ролей опонентів у конфліктному процесі [3].

Розвиток емоційного інтелекту як базису ефективної конфліктної взаємодії висвітлено у працях Л. Прокопенко, де обґрунтовано вплив емоційної обізнаності та регуляції емоцій на конструктивність конфліктних рішень [4].

У межах системно-компетентнісного підходу, Т. Крук визначають конфліктну компетентність як інтегральну якість, що поєднує знання, навички, цінності й мотиваційні орієнтири, необхідні для продуктивної взаємодії у конфліктному середовищі [6].

Особливе місце у сучасному дискурсі займають праці, присвячені психологічним технікам впливу у конфліктних ситуаціях. Дослідження В. Бондар, І. Дзюбенко ілюструють, як маніпулятивні техніки можуть змінювати перебіг конфлікту — як у професійній, так і в освітній сферах [5].

Класичною та водночас актуальною у цьому контексті залишається науковий доробок Р. Чалдіні “Психологія впливу”, яка отримала високу цитованість у Google Академії. Описані ним шість принципів впливу (взаємність, послідовність, соціальне схвалення, симпатія, авторитет, дефіцит) мають вагомe значення у вирішенні конфліктів шляхом етичного переконання, формування довіри й запобігання ескалації [1]. У контексті конфліктології ці принципи відкривають нові горизонти для аналізу того, як за допомогою цілеспрямованих психологічних технік можна не лише уникати ескалації конфлікту, а й сприяти конструктивному діалогу, створенню атмосфери довіри та взаєморозуміння.

Серед міжнародних праць варто виокремити дослідження, включені до Web of Science — **Santamaria-Villar et al. (2022)**, які досліджують вплив емоційної регуляції на ефективність вирішення конфліктів, підкреслюючи переваги когнітивної переоцінки [16].

Сучасні дослідження демонструють, що конфлікти часто розгортаються не лише на рівні змісту, а й на рівні впливу — підсвідомих реакцій, соціального тиску та емоційної дестабілізації. У зв’язку з цим постає потреба у глибшому осмисленні того, як саме психологічні техніки впливу, за умови етичного застосування, можуть бути інтегровані в навчальні програми, тренінги з розвитку комунікативних навичок та системи підготовки фахівців різного профілю, що мають значний потенціал як інструменти деескалації, переконання та конструктивного впливу на опонента.

Проте, попри наявність ґрунтовних досліджень окремих аспектів конфліктної компетентності та психологічного впливу, спроб інтегрувати ці два напрями у єдину модель поки що обмаль. Це зумовлює необхідність системного аналізу впливу психологічних технік на розвиток конфліктної компетентності, що й становить основну мету даного дослідження.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Незважаючи на наявність значного теоретичного та емпіричного напрацювання у сфері конфліктології, окремі аспекти формування конфліктної компетентності залишаються недостатньо дослідженими. Зокрема поза належною увагою науковців часто залишаються питання використання психологічних технік впливу як засобу розвитку конфліктної компетентності в конструктивному, а не маніпулятивному ключі.

Більшість сучасних підходів до формування навичок управління конфліктами зосереджуються на аналізі стратегій поведінки, типів конфліктів, стилів комунікації, але значно рідше інтегрують у свою методологію компоненти, пов’язані з етичним переконанням, емоційним впливом, когнітивними тригерами та іншими механізмами, які описує Р. Чалдіні. При цьому такі техніки, як формування позитивного першого враження (ефект

симпатії), апеляція до соціальної норми або авторитетної думки, можуть істотно змінювати динаміку конфліктної взаємодії — як у міжособистісному, так і в професійному контексті.

Ще однією недостатньо розкритою частиною загальної проблеми є інтеграція знань про вплив у навчальні та тренінгові програми з конфліктології, зокрема в системі підготовки психологів, педагогів, управлінців та фахівців соціальної сфери. У більшості освітніх підходів відсутній чіткий алгоритм, який би дозволяв керувати включити принципи психологічного впливу до формування конфліктної компетентності.

Таким чином, дана стаття спрямована на:

1. Аналіз ролі технік психологічного впливу у розвитку конфліктної компетентності.

2. Розробку підходів до інтеграції принципів Р. Чалдіні через практичні тренінги для підготовки фахівців.

У час стрімких змін, викликаних війною, нестабільністю та глибокими соціальними трансформаціями, розуміння конфлікту набуває нового змісту. Сьогодні недостатньо просто знати, як уникнути зіткнення — важливо вміти впливати, переконувати й діяти відповідально. Конфліктна компетентність досліджується в даній роботі не в ізоляції, а в динамічному поєднанні з психологічними техніками впливу. Увагу зосереджено на особистості — як ключовій фігурі конфліктної взаємодії в умовах воєнного стану. В роботі проаналізовано, як стрес, невизначеність і внутрішня напруга змінюють поведінку людини в конфлікті, і як цілеспрямовані психологічні інструменти можуть допомогти знайти порозуміння навіть у найскладніших ситуаціях.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою цієї статті є теоретичне обґрунтування та практичне осмислення можливостей застосування психологічних технік впливу — зокрема, принципів, описаних Р. Чалдіні — як інструменту формування та розвитку

конфліктної компетентності особистості в умовах міжособистісної, професійної та освітньої взаємодії.

Для досягнення цієї мети були визначені такі завдання дослідження:

1. Проаналізувати сутність та структуру конфліктної компетентності у контексті сучасних психологічних досліджень.

2. Розкрити основні принципи психологічного впливу за Робертом Чалдіні та їхню релевантність до процесу управління конфліктами.

3. Визначити можливості конструктивного застосування технік впливу як складової конфліктної взаємодії.

4. Обґрунтувати доцільність інтеграції зазначених технік у процес підготовки фахівців гуманітарного профілю.

5. Сформулювати пропозиції щодо розвитку конфліктної компетентності на основі поєднання класичних конфліктних стратегій і психології впливу.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. У дослідженні особливу увагу приділено чинникам, які визначають ефективність конфліктної взаємодії, зокрема емоційній регуляції, рівню емпатії, здатності до активного слухання, а також усвідомленому застосуванню стратегій переконання.

На початковому етапі дослідження було здійснено визначення ключових компонентів конфліктної компетентності, які піддаються модифікації чи розвитку під впливом психологічних технік. На основі аналізу праць сучасних вітчизняних, О. Доній, Н. Крилова, О. Савченко та зарубіжних дослідників (J. Mayer (Дж. Маєр); Deutsch & Coleman, (Дойч и Колеман); Thomas & Kilmann (Томас та Кілман)) виділено чотири основні компоненти: когнітивний, емоційно-оціночний, поведінковий та рефлексивно-аналітичний.

Когнітивний компонент передбачає систему знань та уявлень індивіда про природу конфліктів, їх типологію, причини, фази розвитку та можливі стратегії вирішення. До нього належать

також знання щодо особливостей сприйняття опонента, механізмів конфліктної ескалації та деескалації. Як зазначає М. Дойч (Deutsch & Coleman, 2006), ефективне вирішення конфліктів неможливе без адекватного когнітивного розуміння процесів взаємодії, що відбуваються. Українська дослідниця О. Доній акцентує увагу на важливості формування “когнітивної чутливості” до конфліктних ситуацій як запобіжного чинника ескалації.

Емоційно-оціночний компонент відображає здатність особистості до емоційної регуляції в умовах конфлікту, а також рівень розвитку емпатії, толерантності та стресостійкості. Саме цей компонент забезпечує внутрішній баланс і контроль над афективними реакціями, що сприяє конструктивному спілкуванню в конфліктогенному середовищі. Так, у дослідженні Маєр, емоційна складова є ключовою в моделі трансформації конфлікту, оскільки вона формує основу для етичного ставлення до опонента. Н. Крилова підкреслює, що ефективна емоційна саморегуляція — це результат цілеспрямованої психологічної підготовки й практики.

Поведінковий компонент охоплює конкретні навички і стратегії взаємодії у конфліктних ситуаціях: активне слухання, використання “я”-повідомлень, ведення переговорів, володіння техніками ненасильницької комунікації (Розенберг).

Томас та Кілман (Thomas & Kilmann) запропонували п’ять стратегій поведінки у конфлікті — конкуренція, співпраця, компроміс, уникнення та пристосування — які досі залишаються актуальними у дослідженнях поведінкових реакцій. Натомість Савченко О. зазначає, що поведінкова гнучкість є важливою ознакою високої конфліктної компетентності.

Рефлексивно-аналітичний компонент полягає у здатності до само-спостереження, аналізу власної поведінки в конфлікті, оцінки її ефективності та результатів. Він включає також здатність до прийняття відповідальності за власні дії, вміння робити висновки і застосовувати їх у подальшій взаємодії. За дослідженням Загвязинського В., рефлексія є основою усвідомленого розвитку комунікативної культури, що безпосередньо пов’язана з конфліктною компетентністю. Сучасні автори Кінг та Кітчнер (King & Kitchener) розглядають рефлексію як механізм інтеграції емоційного й когнітивного досвіду в умовах складних міжособистісних ситуацій.

Таким чином, кожен із наведених компонентів виконує окрему функцію у структурі конфліктної компетентності, і разом вони формують цілісну систему, що може бути ефективно розвинена за допомогою цілеспрямованих психологічних технік впливу. У Таблиці 1, виокремлено структурне значення кожного із компонентів.

Таблиця 1

Структурне значення конфліктних компонентів

Когнітивний компонент	Знання про природу, типи та стадії конфлікту, стратегії його вирішення
Емоційно-оціночний компонент	Ставлення до конфліктної взаємодії, толерантність до протилежної думки, рівень емоційної стабільності
Поведінковий компонент	Готовність до конструктивного діалогу, володіння техніками ненасильницької комунікації, гнучкість у виборі стратегії поведінки
Рефлексивно-аналітичний компонент	здатність до само-спостереження, аналізу власних дій у конфлікті, корекції комунікативної поведінки

На другому етапі було проаналізовано можливості інтеграції

принципів психологічного впливу, зокрема моделі Роберта Чалдіні. Його теорія шести

принципів впливу — взаємність, зобов'язання і послідовність, соціальне схвалення, симпатія, авторитет, дефіцит — є фундаментом для розуміння того, як формуються рішення у міжособистісних та соціальних конфліктах.

Застосування концепцій Р. Чалдіні дозволяє не лише краще зрозуміти мотиви поведінки сторін конфлікту, а й побудувати стратегії ефективного психологічного впливу з метою зниження емоційної напруги, відновлення діалогу та досягнення конструктивної взаємодії. Наприклад, принцип взаємності може бути використаний у переговорах для демонстрації готовності до компромісу, що спонукає опонента до аналогічних дій.

Підтвердження ефективності цього принципу надає експеримент Д. Рігана з Корнуелльського університету, в якому учасники, яким експериментатор запропонував безкоштовний напій, були суттєво більш схильні придбати в нього лотерейні квитки — навіть у випадках, коли він їм не подобався. Це демонструє, як почуття зобов'язання може знижувати опір та змінювати поведінку, що є особливо важливим у конфліктних ситуаціях.

Інший приклад — використання принципу соціального схвалення у командних конфліктах: демонстрація успішних кейсів вирішення подібних конфліктів іншими групами може виступати як аргумент на користь примирення. Згідно з дослідженням Р. Чалдіні та Н. Гольдштейна, в готелях значно зростала кількість людей, які повторно використовували рушники, якщо їм повідомляли, що більшість гостей чинить так само.

Використання технік Чалдіні Р. є не просто спробою “маніпуляції” — це етичний інструментарій, який дозволяє вибудовувати ефективну комунікацію в умовах напруги. Вони базуються на глибокому розумінні людської природи та є особливо цінними у професійному середовищі, де конфлікти часто маскуються під “ділові розбіжності”, але насправді мають емоційне підґрунтя.

Таким чином, залучення ідей Роберта Чалдіні до розвитку конфліктної компетентності дозволяє сформувати гнучкі, адаптивні стратегії впливу, які ґрунтуються на науково підтверджених закономірностях поведінки.

Так, принцип взаємності виявився ефективним при формуванні навичок довірливої комунікації та партнерських стратегій вирішення конфліктів. Принцип соціального схвалення демонструє позитивний вплив на формування групових норм конструктивної взаємодії в освітньому чи професійному середовищі. Принципи симпатії та авторитету мають велике значення у вибудові ефективних горизонтальних і вертикальних комунікаційних структур, особливо в стресогенних ситуаціях.

Важливим аспектом дослідження стало застосування психологічних технік впливу у тренінговому форматі. Було проведено серію практичних занять із учасниками з різних професійних сфер (студенти-психологи, педагоги, співробітники кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами Національного технічного університету “Харківського політехнічного інституту”), під час яких моделювалися типові конфліктні ситуації. У процесі тренінгів учасники опановували техніки:

- активного слухання з елементами емпатичного зворотного зв'язку;
- рефреймінгу як способу зміни інтерпретації конфліктної ситуації;
- “Я-висловлювань” з метою зниження конфронтаційності;
- етичного переконання через демонстрацію авторитету, досвіду чи морального зразка поведінки.

Значна увага приділялася розвитку усвідомлення маніпулятивних стратегій та навчанню учасників розпізнавати приховані впливи. Результати тренінгів показали, що учасники, які засвоїли принципи психологічного впливу в етичному ключі, демонстрували вищу готовність до конструктивного розв'язання конфліктів, зростання рівня

довіри в комунікації, а також зменшення тривожності в конфліктних ситуаціях.

Окреме місце у дослідженні посіло вивчення специфіки конфліктної взаємодії в умовах воєнного стану, де конфлікти загострюються через підвищену емоційну напругу, інформаційний тиск і загальну невизначеність. Учасники дослідження в цих умовах демонстрували вищу потребу в техніках саморегуляції, визнання емоцій іншого, а також в адаптивних моделях поведінки, що передбачають не боротьбу, а пошук порозуміння. У таких випадках техніки впливу виконують не лише комунікативну, а й психотерапевтичну функцію, стабілізуючи внутрішній стан особистості.

Таким чином, результати дослідження підтверджують гіпотезу про те, що психологічні техніки впливу можуть бути не лише інструментом управління конфліктом, а й засобом розвитку глибшої міжособистісної чутливості, емпатії та відповідальної комунікації. Інтеграція тренінгів такого формату до навчальних програм професійної підготовки психологів, педагогів, управлінців та програм з підвищення рівня кваліфікації науково-педагогічних працівників є доцільним та ефективним.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Результати проведеного теоретичного й емпіричного дослідження підтвердили гіпотезу про те, що психологічні техніки впливу, за умови етичного та усвідомленого застосування, можуть ефективно сприяти розвитку конфліктної компетентності особистості. Отримані дані засвідчили, що впровадження тренінгових програм, заснованих на принципах впливу за Робертом Чалдіні, дозволяє істотно покращити комунікативну гнучкість, емоційну стабільність і здатність до конструктивної взаємодії в конфліктних ситуаціях.

Проаналізовано сутність і структуру конфліктної компетентності у контексті сучасних психологічних досліджень, що дало змогу окреслити її як багатовимірну

здатність, яка охоплює когнітивні, емоційні та поведінкові компоненти. Розкрито основні принципи психологічного впливу за Робертом Чалдіні (взаємність, послідовність, соціальне схвалення, симпатія, авторитет, дефіцит) та підтверджено їхню релевантність до процесу управління конфліктами, зокрема у напрямках уникнення ескалації, формування довіри та посилення переконливості. Визначено можливості конструктивного застосування технік впливу як складової конфліктної взаємодії, що не лише знижує рівень конфліктності, а й підвищує ефективність комунікації між учасниками ситуацій соціального напруження. Обґрунтовано доцільність інтеграції технік впливу в освітні програми з підготовки психологів, педагогів, управлінців і представників соціальної сфери, враховуючи потребу формування у них здатності до ефективної та етичної комунікації. Сформульовано пропозиції щодо розвитку конфліктної компетентності шляхом поєднання класичних конфліктних стратегій із психологією впливу, включаючи активне слухання, техніку рефреймінгу, “Я-висловлювання” та навички емоційної саморегуляції.

Наукова та практична цінність дослідження полягає у запропонованій моделі розвитку конфліктної компетентності, що базується на принципах психологічного впливу й може бути адаптована для різних категорій гуманітарних фахівців.

У подальших дослідженнях доцільно зосередити увагу на розробці комплексних психодіагностичних інструментів для оцінки здатності до етичного впливу в конфліктних ситуаціях, поглибленому аналізі культурних, гендерних і вікових чинників, які можуть впливати на сприйняття та ефективність використання технік впливу, експериментальній перевірці ефективності запропонованих підходів у контексті реальних освітніх і соціальних практик.

Список літератури

1. Чалдіні Р. Психологія впливу. *Наш формат*. 2019. 368 с.

2. Музика О. Конфліктологічна компетентність педагога: структура, умови формування. *Психологія і суспільство*. 2018. № 3. С. 87–94.

3. Чепелева Н. Формування соціально-психологічної компетентності особистості. *Психологічний журнал*. 2020. № 2. С. 19–28.

4. Прокопенко Л. Емоційний інтелект як фактор успішної комунікації в конфліктній ситуації. *Наукові записки НПУ ім. М. Драгоманова*. 2020. № 71. С. 112–119.

5. Бондар В., Дзюбенко І. Маніпулятивна комунікація в професійному середовищі: психологічні особливості. *Вісник НАПН України*. 2021. № 1. С. 53–61.

6. Крук Т. Системно-компетентнісний підхід до формування психологічної готовності до управління конфліктами. *Педагогічний дискурс*. 2019. № 26. С. 75–81.

7. Зязюн І. Філософія педагогічної дії : навч. посібник. Чернівці: ЧНУ ім. Б. Хмельницького, 2008. 312 с.

8. Бойко В. Методика діагностики рівня комунікативної толерантності. *Практична психологія та соціальна робота*. 2001. № 3. С. 54–58.

9. Takšić V. The Emotional Skills and Competence Questionnaire (ESCQ) as a Self-Report Measure of Emotional Intelligence. *Horizons of Psychology*. 2002. Vol 9, №. 3. P. 7–21.

10. Ковальчук І. Психологічні технології розвитку конфліктологічної компетентності в освітньому середовищі. *Актуальні проблеми психології*. 2021. Т. 3, вип. 25. С. 92–101.

11. Беленька Г. Тренінг розвитку навичок конструктивного вирішення конфліктів: програма, методи, результати. *Наука і освіта*. 2020. № 4. С. 48–53.

12. Гаспаров А. Психологічний вплив у міжособистісній комунікації:

механізми і стратегії. *Психологічні науки: проблеми і здобутки*. 2019. № 2. С. 122–129.

13. Mayer J., Salovey P., Caruso D. Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications. *Psychological Inquiry*. 2004. Vol. 15, №. 3. P.197–215.

14. Волинець Ю. Використання НЛП-технік у психологічному супроводі подолання конфліктних ситуацій. *Психологія: реальність і перспективи*. 2022. № 18. С. 103–108.

15. Петренко Т. Конфліктна компетентність у контексті професійної діяльності: соціально-психологічний вимір. *Гуманітарний вісник*. 2021. № 49. С. 135–142.

16. Santamaría-Villar M. Emotion regulation as a moderator of outcomes of transdiagnostic group cognitive-behavioral therapy for emotional disorders. *Journal of Affective Disorders*. 2022. P. 1–9. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jad.2022.05.001>.

References

1. Chaldini R. Psykholohiia vplyvu [Psychology of influence]. *Nash format*. 2019. 368 p.

2. Muzyka O. Konfliktolohichna kompetentnist pedahoha: struktura, umovy formuvannia [Conflict competence of a teacher: structure, conditions of formation]. *Psykhohiia i suspilstvo*. 2018. No. 3. pp. 87–94.

3. Chepelieva N. Formuvannia sotsialno-psykholohichnoi kompetentnosti osobystosti [Formation of socio-psychological competence of a personality]. *Psykhohichnyi zhurnal*. 2020. No. 2. pp. 19–28.

4. Prokopenko L. Emotsiinyi intelekt yak faktor uspishnoi komunikatsii v konfliktanii sytuatsii [Emotional intelligence as a factor of successful communication in a conflict situation]. *Naukovi zapysky NPU im. M. Drahomanova*. 2020. No. 71. pp. 112–119.

5. Bondar V., Dziubenko I. Manipuliatyvna komunikatsiia v

- profesiinomu seredovyschi: psykholohichni osoblyvosti [Manipulative communication in the professional environment: psychological features]. *Visnyk NAPN Ukrainy*. 2021. No. 1. pp. 53–61.
6. Kruk T. Systemno-kompetentnisnyi pidkhid do formuvannia psykholohichnoi hotovnosti do upravlinnia konfliktamy [Systemic and competence-based approach to the formation of psychological readiness for conflict management]. *Pedahohichnyi dyskurs*. 2019. No. 26. pp. 75–81.
7. Ziazun I. Filosofiia pedahohichnoi dii [Philosophy of pedagogical action]. *Navch. posibnyk*. Chernivtsi: ChNU im. B. Khmelnytskoho, 2008. 312 p.
8. Boiko V. Metodyka diahnostyky rivnia komunikatyvnoi tolerantnosti [Methodology for diagnosing the level of communicative tolerance]. *Praktychna psykholohiia ta sotsialna robota*. 2001. No. 3. pp. 54–58.
9. Takšić V. The Emotional Skills and Competence Questionnaire (ESCQ) as a Self-Report Measure of Emotional Intelligence. *Horizons of Psychology*. 2002. Vol 9, No. 3. pp.7–21.
10. Kovalchuk I. Psykholohichni tekhnolohii rozvytku konfliktolohichnoi kompetentnosti v osvitnomu seredovyschi [Psychological technologies for the development of conflict competence in the educational environment]. *Aktualni problemy psykholohii*. 2021. Vol. 3, iss. 25. pp. 92–101.
11. Bieliienka H. Treninh rozvytku navychok konstruktyvnoho vyrishennia konfliktiv: prohrama, metody, rezultaty [Training for the development of skills in constructive conflict resolution: programme, methods, results]. *Nauka i osvita*. 2020. No. 4. pp. 48–53.
12. Hasparov A. Psykholohichni vplyv u mizhosobystisnii komunikatsii: mekhanizmy i stratehii [Psychological influence in interpersonal communication: mechanisms and strategies]. *Psykholohichni nauky: problemy i zdobutky*. 2019. No. 2. pp. 122–129.
13. Mayer J., Salovey P., Caruso D. Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications. *Psychological Inquiry*. 2004. Vol. 15, No. 3. pp.197–215.
14. Volynets Yu. Vykorystannia NLP-tehnik u psykholohichnomu suprovodi podolannia konfliktnykh sytuatsii [The use of NLP techniques in psychological support for overcoming conflict situations]. *Psykholohiia: realnist i perspektyvy*. 2022. No. 18. pp. 103–108.
15. Petrenko T. Konfliktna kompetentnist u konteksti profesiinoi diialnosti: sotsialno-psykholohichni vymir [Conflict competence in the context of professional activity: socio-psychological dimension]. *Humanitarnyi visnyk*. 2021. No. 49. pp. 135–142.
16. Santamaría-Villar M. Emotion regulation as a moderator of outcomes of transdiagnostic group cognitive-behavioral therapy for emotional disorders. *Journal of Affective Disorders*. 2022. P. 1–9. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jad.2022.05.001>.

Стаття надійшла до редакції 18.05.2025

Анатолій Власенко

Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”, аспірант кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка

І. Зязюна; Харків, Україна;

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-9408-2291>;

E-mail: Anatolii.Vlasenko@sgt.khpi.edu.ua

Анастасія Книш

докторка філософських наук, Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”, доцентка кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна; Харків, Україна;

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0211-2535>;

E-mail: Anastasiia.Knysh@khpi.edu.ua

**ПСИХОЛОГІЧНА БЕЗПЕКА ЛІКАРЯ: ІНДИВІДУАЛЬНІ РЕСУРСИ,
СУБ’ЄКТИВНЕ БАЧЕННЯ ТА ТИПОЛОГІЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Анотація: у статті розглянуто психологічну безпеку лікаря як внутрішній ресурс в сучасних умовах професійних викликів. Наведено результати емпіричного дослідження за участю 112 лікарів. Використано опитувальник емоційного інтелекту Холла, шкалу резильєнтності Коннора–Девідсона та відкрите запитання для збору суб’єктивних уявлень про психологічну безпеку. Встановлено варіативність рівнів емоційного інтелекту та резильєнтності медиків; кластерний аналіз виокремив три групи — з низьким, середнім та високим рівнем внутрішніх ресурсів (близько 33 %, 47 % та 20 % вибірки відповідно). З’ясовано що, лікарі найчастіше пов’язують свою психологічну безпеку із захищеністю від агресії пацієнтів, збалансованим робочим навантаженням та підтримкою колег і керівництва. Виявлено тісний позитивний зв’язок між емоційним інтелектом та резильєнтністю ($r \approx 0.67$) та відсутність залежності цих показників від віку чи стажу роботи. Зроблено висновок, що психологічна безпека лікаря має багатовимірний характер, поєднуючи зовнішні та внутрішні чинники, а для її підвищення потрібні комплексні заходи — створення підтримувального робочого середовища та розвиток індивідуальних психологічних ресурсів медиків.

Ключові слова: психологічна безпека; лікарі; емоційний інтелект; резильєнтність; суб’єктивне бачення; типологія.

Anatolii Vlasenko

National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”, graduate student of the department of pedagogy and psychology of management of social systems of academician

I. Zyazyun; Kharkiv, Ukraine;

Email: Anatolii.Vlasenko@sgt.khpi.edu.ua

© Анатолій Власенко, Анастасія Книш, 2025

Anastasiia Knysh

doctor of philosophy sciences, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”,
associate professor of the department of pedagogy and psychology of management of social
systems of academician I. Zyazyun; Kharkiv, Ukraine;

Email: Anastasiia.Knysh@khti.edu.ua

PSYCHOLOGICAL SAFETY OF PHYSICIANS: INDIVIDUAL RESOURCES, SUBJECTIVE PERCEPTIONS, AND TYPOLOGY IN MODERN CONDITIONS

Abstract: this study examines physicians’ psychological safety as an internal resource amid modern challenges. A survey of 112 doctors measured their emotional intelligence (EI), resilience, and gathered personal definitions of “psychological safety.” Cluster analysis identified three profiles: about one-third of doctors had low EI and resilience, nearly half moderate, and around one-fifth high. Doctors most often described feeling safe at work as being protected from patient aggression, having a balanced workload, and receiving support from colleagues and management. EI was strongly correlated with resilience. These findings show that doctors’ psychological safety is multi-dimensional, combining external factors (organizational and social support) with internal factors (personal coping resources). The study underscores the need for measures to improve work environments and to strengthen physicians’ individual resilience and emotional skills.

Key words: psychological safety; physicians; emotional intelligence; resilience; subjective perception; typology

Anatolii Vlasenko, Anastasiia Knysh

An extended abstract of the paper on the subject of:

“Psychological safety of physicians: individual resources, subjective perceptions, and typology in modern conditions”

***Problem setting.** Modern transformations in healthcare — intensified by the war in Ukraine, heavy workloads, and rising burnout — make the study of doctors internal resources especially urgent. One such resource is psychological safety, understood here as a doctor’s subjective sense of stability, confidence, and security that enables effective work amid uncertainty. The need to study psychological safety is driven by the high emotional load on physicians, constant exposure to crisis situations, difficult patient communication, and increasing social and legal pressures. Under the strain of war and an unstable healthcare system, the risk of professional burnout, depression, and anxiety rises. Therefore, a doctor’s psychological safety is not just part of well-being but a key factor of resilience supporting work capacity*

and quality of care in crisis conditions.

***Recent research and publications analysis.** In recent years, interest in psychological safety in healthcare has grown due to rising stress and burnout. Many studies focus on team and organizational factors such as open communication, trust in leadership, and a supportive culture that fosters safety. Kahn’s seminal work defined psychological safety as feeling able to act without fear of negative consequences. Subsequent research highlighted its role in team performance and learning. In healthcare, Edmondson showed that teams with high psychological safety achieve better outcomes and adapt more readily to change. Beyond group dynamics, some works examine individual factors like resilience and emotional intelligence, finding that professionals with higher levels of these*

traits cope better with stress. For example, physicians' emotional intelligence has been linked to improved patient communication and lower conflict, suggesting that personal resources buffer external challenges. In Ukraine, psychological safety of medical staff is mostly discussed in tandem with burnout issues, emphasizing the lack of systemic support, unclear feedback, and scarce recovery resources. Hubenko also stresses that psychological safety is an internal state shaped by an emotionally accepting, structured environment with clear rules, and highlights a doctor's adaptability as a crucial source of safety. However, few studies address physicians' subjective perspective on psychological safety. Standardized approaches do not capture the richness of individual experience, which is a notable limitation. In summary, while existing literature confirms the importance of psychological safety for effective teamwork and identifies various social and personal factors, important gaps remain regarding individual resources, demographic influences, different healthcare contexts, and especially how doctors themselves understand this phenomenon.

Paper objective. The aim of this paper is to investigate physicians' psychological safety, taking into account their subjective perceptions and psychological resources. The study set out to: (1) identify doctors' personal understanding of "psychological safety," and (2) determine a typology of physicians based on their levels of emotional intelligence and resilience.

Paper Main Body. Methodology. The study surveyed 112 physicians (aged 23–69, 92 % women) across various specialties and workplaces. We administered an adapted Hall Emotional Intelligence questionnaire (covering five components and a total EI score), the 10-item Connor–Davidson Resilience Scale (CD-RISC-10) to measure resilience, and included an open-ended prompt for doctors to define "psychological safety of a doctor" in their own words. This mixed-method design provided quantitative measures of emotional skills and resilience

alongside qualitative insights into doctors' personal perceptions.

Results: The findings showed notable differences in doctors' EI and resilience. Cluster analysis identified three groups: Group I (~33 % of respondents) with low EI and resilience (poor emotional self-regulation, vulnerable to stress and burnout); Group II (~47 %) with moderate EI and resilience (average coping, some difficulty under pressure); and Group III (~20 %) with high EI and resilience (strong emotional regulation and stress tolerance). This suggests that while about one in three doctors lacks sufficient psychological resources, roughly one in five has very strong internal resources.

Qualitative analysis of doctors' definitions of psychological safety revealed several recurring themes. Most often, physicians emphasized protection from patient aggression, a manageable workload, and supportive colleagues and leadership as key to feeling safe. Other factors mentioned included comfortable working conditions, access to psychological support, clear legal protection, and avoiding burnout. Many respondents mentioned multiple factors, underscoring that psychological safety is multi-faceted, involving both the absence of external threats and the presence of a supportive environment. Finally, emotional intelligence was strongly correlated with resilience ($r \approx 0.67$), indicating that doctors with higher emotional skills tend to be more stress-resistant.

Conclusions of the research. The study shows that a physician's psychological safety is a complex construct shaped by both the work environment and individual resources. Three distinct groups of doctors were identified: a highly vulnerable group with low emotional regulation and resilience; a moderate group; and a most secure group with high resilience and emotional skills. Physicians themselves view psychological safety as multi-faceted, involving freedom from patient aggression, a balanced workload, supportive colleagues and leadership, and personal emotional stability.

The strong correlation between emotional intelligence and resilience underlines that enhancing doctors' emotional skills can improve their stress resistance. Ensuring physicians' psychological safety therefore requires comprehensive efforts—fostering a

supportive work environment and strengthening individual psychological resources through training and support — measures that will ultimately improve doctors' well-being and performance even in crisis conditions.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. У сучасних умовах трансформації системи охорони здоров'я, загострених повномасштабною війною в Україні, підвищеними професійними навантаженнями та зростаючим рівнем емоційного вигорання серед медичних працівників [11], особливої уваги набуває дослідження внутрішніх ресурсів особистості лікаря [1]. Одним із таких ресурсів є психологічна безпека, яка в контексті даного дослідження розглядається не лише як фактор зовнішнього середовища, а насамперед — як суб'єктивне відчуття стабільності, впевненості, захищеності, що дозволяє лікарю зберігати професійну ефективність в умовах невизначеності.

Попри широку представленість поняття “психологічна безпека” у працях із менеджменту, педагогіки та соціальної психології, у медичному середовищі воно залишається переважно фоновим, замінюючись категоріями “стресостійкість”, “емоційне виснаження”, “синдром професійного вигорання”. Такий редукаціоністський підхід, на нашу думку, обмежує розуміння глибини й багатозаровності психологічної безпеки як окремого конструкта.

Поняття психологічної безпеки було вперше чітко окреслено В. Кан як “можливість людини реалізовувати себе в ролі без страху негативних наслідків для свого статусу, кар'єри або самовідчуття” [14, с. 692]. Згодом ця ідея набула розвитку в працях Е. Едмондсон, яка акцентувала увагу на важливості безпечного міжособистісного клімату для професійного зростання та командної ефективності [9].

Водночас психологічна безпека лікаря — це не лише умова зовнішнього середовища, а й внутрішній стан готовності до адаптації, емоційної регуляції та відновлення, який формується під впливом особистісних характеристик і професійного досвіду. Це включає як когнітивне осмислення свого місця в команді, так і емоційно-мотиваційну сферу.

Актуальність дослідження психологічної безпеки в контексті медичної діяльності посилюється через низку чинників:

- високий рівень психоемоційного навантаження лікарів;
- постійний контакт із кризовими ситуаціями (хвороба, смерть, втрата);
- міжособистісна складність комунікації з пацієнтами;
- зовнішній соціальний тиск;
- зростаюча юридична відповідальність.

В умовах військової агресії, порушення стабільності медичної системи та морального виснаження кадрів, зростає ризик професійного вигорання, депресії, тривожних розладів. Саме тому психологічна безпека лікаря розглядається не лише як елемент добробуту, а як ключовий ресурс стійкості, збереження працездатності та якості надання медичних послуг [3].

Таким чином, постановка проблеми дослідження зумовлена необхідністю:

- осмислити психологічну безпеку як багатовимірний конструкт;
- дослідити її суб'єктивне сприйняття самими лікарями;
- визначити її зв'язки з віком, стажем, особистісними ресурсами та умовами праці.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Проблематика психологічної безпеки в професійному середовищі активно досліджується в останнє десятиліття, особливо у зв'язку зі зростанням рівня стресу, професійного вигорання та психологічної вразливості працівників медичної сфери [17]. Найбільшу увагу дослідники приділяють таким аспектам, як командна взаємодія, довіра до керівництва, безпечна комунікація, а також роль інституційних та організаційних факторів у формуванні психологічної безпеки [8].

Згідно з класичною концепцією В. Кана, психологічна безпека — це відчуття працівника, що він може вільно висловлювати свої ідеї без страху бути покараним чи приниженим [14]. Цей підхід отримав подальший розвиток у роботах, які розглядали психологічну безпеку як критичний фактор продуктивності в команді [6].

У сучасних медичних дослідженнях психологічна безпека вивчається переважно як умова для якісного функціонування клінічних команд. Так, дослідження Е. Едмондсон показало, що команди з високим рівнем психологічної безпеки демонструють кращі результати, більшу гнучкість і відкритість до змін [9; 7]. Аналогічні результати отримали Ху Ю. та ін., які підкреслюють, що середовище, в якому дозволено висловлювати незгоду чи повідомляти про помилки без покарання, сприяє зниженню рівня помилок у роботі медичного персоналу [12; 4].

Водночас окремі публікації фокусуються на індивідуальних чинниках психологічної безпеки, зокрема особистісній стійкості (резильєнтності), емоційному інтелекті та здатності до саморегуляції [16]. Автори наголошують, що працівники з вищим рівнем цих характеристик більшою мірою здатні відновлювати внутрішній баланс у стресових умовах, не покладаючись винятково на зовнішню підтримку.

Дослідження серед лікарів, проведене у США, встановило, що емоційний інтелект корелює з ефективністю спілкування з пацієнтами, зниженням конфліктності та кращим прогнозом емоційної адаптації в умовах кризи [5]. Ці результати підтверджують гіпотезу, що індивідуальні психологічні ресурси можуть слугувати буфером між зовнішніми викликами та внутрішньою стійкістю.

У контексті української реальності психологічна безпека медичного працівника розглядається переважно в рамках загальної проблеми професійного вигорання [19]. Дослідники вказують на брак системної підтримки, нерегламентованість механізмів зворотного зв'язку та відсутність ресурсного середовища для психологічного відновлення.

У роботі Н. Губенко психологічна безпека визначається як “внутрішній стан суб'єкта, що формується в умовах емоційного прийняття, структурованості простору та наявності передбачуваних правил взаємодії” [13, с. 22]. Авторка зазначає, що ключовим джерелом безпеки для лікаря є не лише колектив, а і власна готовність до адаптації в умовах невизначеності.

Водночас більшість досліджень не приділяє достатньої уваги суб'єктивному баченню психологічної безпеки з боку самих лікарів. Визначення, отримані через стандартизовані опитувальники, не розкривають глибини індивідуального досвіду, що є серйозним методологічним обмеженням [15].

Підсумовуючи, можемо зазначити: сучасна наукова література доводить важливість психологічної безпеки для ефективного функціонування медичних команд, а також наявність низки індивідуальних і соціальних чинників, що на неї впливають.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Попри зростаючий інтерес до теми психологічної безпеки в професійному середовищі, низка важливих аспектів залишаються недостатньо дослідженими. Насамперед, у

багатьох роботах поняття психологічної безпеки розглядається переважно в організаційному контексті — як складова командної взаємодії, довіри до керівництва чи міжособистісного клімату [14]. У медичному контексті це питання вивчається переважно з позиції безпечного середовища для пацієнта, а не працівника, що створює теоретичну асиметрію в розумінні проблеми.

Актуальним питанням залишається і вплив демографічних характеристик (вік, стаж, стать) на сприйняття психологічної безпеки. Хоча окремі дослідження висвітлюють цей аспект, узагальненої картини наразі не сформовано. Наприклад, у роботі Дж. Брейтвет та ін. наголошується, що вік і гендерні відмінності значно впливають на рівень стресу та тривожності в медичному середовищі, але ці показники не пов'язані безпосередньо з відчуттям психологічної безпеки [3].

Також обмеженим залишається обсяг емпіричних даних щодо взаємозв'язку між рівнем психологічної безпеки та індивідуальними психологічними ресурсами працівника, такими як емоційний інтелект чи резильєнтність. У публікації Е. Едмондсон зазначається, що безпека з боку колективу може підвищувати рівень участі працівників у спільному прийнятті рішень, проте не обов'язково корелює із внутрішньою стійкістю особистості [9].

Дослідники також звертають увагу на організаційні бар'єри, які перешкоджають формуванню безпечного простору для лікарів. Наприклад, жорстка ієрархія, авторитарний стиль керівництва та відсутність чітких політик підтримки створюють атмосферу пригнічення та емоційної ізоляції [18].

Крім того, дослідження в первинній медичній ланці зустрічаються рідше, ніж у стаціонарному секторі. Це обмежує загальність висновків, адже умови праці, рівень автономності й підтримки в амбулаторній ланці значно відрізняються [12].

Ще однією малодослідженою

темою є суб'єктивне розуміння психологічної безпеки самими лікарями — більшість публікацій пропонують лише узагальнені визначення, не враховуючи індивідуальні уявлення, досвід чи очікування працівників. Це обмежує можливість побудови дійсно ефективних програм профілактики вигорання та психологічної підтримки, адаптованих до потреб персоналу.

Таким чином, невирішеними залишаються щонайменше такі напрями: взаємозв'язок психологічної безпеки з внутрішніми ресурсами (резильєнтність, емоційний інтелект); вплив соціально-демографічних характеристик на відчуття психологічної безпеки; контекстуальні особливості (тип медичного закладу, рівень медичної допомоги); суб'єктивне бачення психологічної безпеки самими лікарями як феномен; вплив стилю управління та культури організації на психологічний клімат.

Розв'язання цих питань є ключовим для побудови сучасної системи підтримки медичних працівників в умовах багаторівневої професійної та соціальної кризи.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета статті — розглянути психологічну безпеку лікарів, враховуючи суб'єктивні уявлення та психологічні ресурси. Завдання дослідження:

1. Виявити суб'єктивні уявлення лікарів про психологічну безпеку.
2. Визначити типологію лікарів за рівнем емоційного інтелекту й резильєнтності.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Дослідження було проведено з метою визначення особливостей психологічної безпеки лікарів, включаючи як об'єктивні психологічні ресурси особистості (емоційний інтелект, резильєнтність), так і суб'єктивне розуміння цього феномену самими медиками. У дослідженні взяли участь 112 лікарів різного фаху віком від 23 до 69 років (середній вік — ~33 роки, *SD*

≈ 6,4). Серед учасників переважали жінки (103 особи, 92 %), чоловіків було 9 (8 %). Лікарський стаж коливався від 2 до 42 років (медіана — 8 років, середній — ~10 років). Вибірка охопила фахівців кількох профілів: найбільші групи склали педіатри (~24 % вибірки), лікарі загальної практики — сімейної медицини (~14 %) та отоларингологи (~13 %). Інші спеціальності (терапевти, неонатологи, стоматологи, неврологи, тощо) були представлені поодинокі або невеликими групами. За формою працевлаштування 41 учасник працює у приватних закладах, 35 — у державних, ще 36 поєднують роботу в обох секторах. Приблизно половина лікарів надають допомогу і дітям, і дорослим (46 %), 38 % працюють лише з дітьми, 16 % — лише з дорослими. Таким чином, вибірка є різномірною за демографічними та професійними характеристиками, що забезпечує широке охоплення різних умов професійної діяльності лікарів.

В дослідженні було використано кілька методів психологічної діагностики. По-перше, для оцінки емоційного інтелекту застосовано адаптований опитувальник емоційного інтелекту Холла. Даний опитувальник дозволяє виміряти п'ять ключових компонентів емоційної компетентності — а саме: емоційну обізнаність (усвідомлення власних почуттів), управління власними емоціями (здатність регулювати негативні емоційні стани), самомотивацію (уміння спонукати себе до діяльності попри труднощі), емпатію (чутливість до почуттів інших людей) та розпізнавання емоцій оточуючих (розуміння емоційного стану інших за невербальними сигналами). Кожна з цих шкал відображає окремий аспект емоційного інтелекту, а їх сукупність формує інтегральний показник EI. Використання цієї методики є доцільним, оскільки вона забезпечує багатовимірне охоплення емоційних здібностей особистості лікаря, що мають важливе значення в стресових умовах професійної діяльності. По-друге, для

вимірювання рівня стресостійкості та здатності до відновлення після труднощів було застосовано шкалу резильєнтності Коннора–Девідсона (CD-RISC-10) — 10-пунктовий опитувальник, результати якого інтегруються в сумарний показник резильєнтності. Ця методика дозволяє кількісно оцінити психологічну стійкість лікарів перед викликами та їхню здатність адаптуватися до стресових ситуацій. По-третє, було використано авторську анкету для виявлення суб'єктивного бачення учасниками феномену психологічної безпеки. Зокрема, анкета містила відкрите запитання: *“Дайте власне визначення, виходячи зі свого досвіду і світогляду, для поняття “психологічна безпека лікаря”*. Відповіді на це запитання дозволили зібрати якісні дані про те, які аспекти роботи та оточення лікарів вони самі вважають визначальними для свого відчуття безпеки. Комбінація стандартизованих психодіагностичних методик із відкритим питанням забезпечила комплексний підхід до дослідження: кількісні показники емоційного інтелекту та резильєнтності були доповнені якісним аналізом особистих уявлень респондентів про психологічну безпеку.

Отримані результати психодіагностики свідчать про значну варіативність рівнів емоційного інтелекту та резильєнтності серед обстежених лікарів. Середні значення за вибіркою вказують на загалом помірний рівень розвитку цих якостей (наприклад, середній сумарний бал за шкалою резильєнтності становив $M \approx 39,4$ при $SD \approx 8,3$ із можливого діапазону від 0 до 56; за сумарною шкалою емоційного інтелекту $M \approx 33,4$, $SD \approx 20,0$, діапазон від — 36 до 86). Водночас, для глибшого розуміння структурних особливостей вибірки, було проведено кластерний аналіз результатів за основними шкалами. За допомогою кластерного групування респондентів за показниками емоційного інтелекту (інтегральний бал і субшкали) та резильєнтності вдалося виділити три однорідні групи (кластери) лікарів. На рис.

I представлені середні значення показників характерні профілі груп за рівнем у кожному кластері, що відображають емоційного інтелекту та стійкості до стресу.

Таблиця 1

Показники емоційного інтелекту (шкала Холла) та резильєнтності (CD-RISC-10) у виділених кластерах лікарів

Показник	Група I (n=37)	Група II (n=53)	Група III (n=22)
Емоційний інтелект, загальний бал	11,2	38,6	58,0
Емоційна обізнаність	6,0	11,1	13,7
Управління власними емоціями	-5,7	-2,0	5,6
Самотивація	0,6	7,9	12,7
Емпатія	5,5	11,7	13,6
Розпізнавання емоцій інших людей	4,9	9,9	12,4
Резильєнтність (CD-RISC-10), балів	32,1	40,7	48,6

Як видно з табл. 1, перший кластер (Група I) об'єднує приблизно третину вибірки (33 % респондентів) і характеризується найнижчими показниками як емоційного інтелекту, так і резильєнтності. Зокрема, у Групі I спостерігається вкрай низький рівень здібності до управління своїми емоціями (середнє значення — 5,7), що вказує на наявність суттєвих труднощів із саморегуляцією емоційних станів: лікарі цієї групи, ймовірно, відчувають значні проблеми з контролем негативних емоцій, збереженням спокою під тиском тощо. Інші компоненти ЕІ також розвинені слабо: середні бали за емпатією (5,5) та емоційною обізнаністю (6,0) є низькими, що означає обмежену чутливість як до власних, так і до чужих емоцій. Показник самотивації практично на нульовому рівні ($\approx 0,6$), тобто представники цього кластеру схильні втрачати внутрішню мотивацію при зіткненні з перешкодами. Відповідно, інтегральний сумарний бал емоційного інтелекту в Групі I найнижчий (близько 11 при максимальних теоретично можливих понад 80). Резильєнтність у цієї групи лікарів теж низька — середній бал

≈ 32 , що суттєво нижче, ніж у інших кластерах. Такий профіль свідчить про те, що приблизно кожен третій лікар із вибірки має недостатньо розвинені емоційні навички та стійкість до стресу, що потенційно робить їх психологічно вразливими у професійній діяльності.

Другий кластер (Група II) включає найбільшу частину вибірки — майже половину респондентів (47 %). Характеристика цього кластеру проміжна: показники емоційного інтелекту та стійкості в ньому знаходяться на середньому рівні. Як видно з таблиці, Група II має помірно розвинені емоційну обізнаність ($\approx 11,1$) та емпатію ($\approx 11,7$), тобто ці лікарі здатні відносно добре усвідомлювати власні почуття і розуміти емоції пацієнтів чи колег. Самотивація у середньому становить $\approx 7,9$ бали — помітно вища, ніж у Групі I, що говорить про кращу здатність долати труднощі, проте все ще нижча, ніж у найсильнішому кластері. Найуразливішим місцем цієї групи теж є регуляція емоцій — її показник хоч і вищий, ніж у Групі I, але все ще від'ємний ($\approx -2,0$), що вказує на наявність певних проблем із стримуванням

негативних переживань або подоланням емоційного напруження. Рівень резильєнтності у Групі II знаходиться близько до середньостатистичного за вибіркою ($\approx 40,7$ бала) і є помірним: ці лікарі загалом здатні протистояти стресу та відновлюватися після нього, хоча їх запас психологічної стійкості не максимально можливий. Отже, більшість опитаних лікарів належать до кластера із середнім рівнем розвитку емоційних компетентностей і стресостійкості — у них наявні базові навички емоційної взаємодії та адаптації, однак залишаються певні резерви для підвищення цих показників.

Третій кластер (Група III) об'єднує найменшу частину вибірки — близько 20 % респондентів, проте вирізняється найвищими показниками за всіма оцінюваними шкалами. Лікарі, віднесені до Групи III, демонструють високий рівень емоційного інтелекту: їхня емоційна обізнаність ($\approx 13,7$) і емпатія ($\approx 13,6$) наближаються до максимальних значень, що свідчить про добре розвинене розуміння як власних, так і чужих емоцій. Особливо помітно відрізняється від інших груп показник управління емоціями — середнє значення 5,6 бала, що є позитивним і значно перевищує аналогічні показники Груп I та II. Це означає, що представники Групи III вміють ефективно контролювати свої емоційні реакції, зберігати зосередженість у стресових ситуаціях і швидко відновлювати емоційну рівновагу після пережитих неприємностей. Також дуже високим у цьому кластері є рівень самомотивації ($\approx 12,7$), тобто ці лікарі здатні наполегливо рухатися до мети, незважаючи на перепони, та знаходять внутрішні ресурси для подолання професійних викликів. Резильєнтність у Групі III теж знаходиться на високому рівні (близько 48,6 бала): такі медики відзначаються винятковою стійкістю до стресу, умінням швидко адаптуватися до змін та долати кризові обставини без суттєвих втрат для свого психічного стану. Зважаючи на наведені профілі, Групу III можна охарактеризувати

як найбільш психологічно захищену: володіючи розвиненим емоційним інтелектом і високою стресостійкістю, ці лікарі, ймовірно, почуваються впевненіше і безпечніше в професійному середовищі, ефективніше справляються з емоційними та соціальними труднощами роботи. Натомість Група I становить групу ризику з точки зору психологічної безпеки — брак навичок емоційної саморегуляції та низька стійкість можуть приводити до швидшого виснаження, професійного вигорання або конфліктів. Така внутрішньогрупова диференціація результатів підкреслює важливість індивідуальних психологічних ресурсів лікаря для його відчуття безпеки: приблизно кожен п'ятий має високі внутрішні ресурси, тоді як третина — потребує уваги та, можливо, підтримки у розвитку емоційної компетентності та стресостійкості.

Окрім кількісних показників, важливим результатом дослідження став якісний аналіз відкритих відповідей респондентів щодо розуміння поняття “психологічна безпека лікаря”. Усі відповіді було піддано тематичному аналізу, під час якого з текстів учасників виділено десять основних категорій. Виявлені теми охоплюють різні аспекти професійного життя медиків — від взаємин у колективі до організаційних умов роботи. Таблиця 2 подає перелік цих категорій із зазначенням, скільки респондентів згадали кожен з них у своїх визначеннях (абсолютна кількість та відсоток від загалу). Варто зазначити, що багато учасників у своїх відповідях одночасно торкалися кількох аспектів (у середньому 2–3 категорії в одній відповіді), що відображає комплексний характер їхнього бачення психологічної безпеки.

Як видно з табл. 2, найбільш часто в уявленнях лікарів про психологічну безпеку фігурує захищеність від агресії чи тиску з боку пацієнтів. Цю категорію прямо або опосередковано згадала половина опитаних ($\approx 51\%$). Для багатьох респондентів ключовим чинником безпеки є почуття, що пацієнти ставляться з повагою і не завдають

психологічного дискомфорту лікарю. Приміром, один із учасників зазначив, що психологічна безпека — це “відсутність тиску з боку пацієнта та колег/керівництва”, наголошуючи на важливості неприпустимості агресивної або зневажливої поведінки оточуючих у процесі роботи. Інший респондент метафорично

описав безпечний стан як момент, “коли ти можеш відчувати себе людиною, яка хоче і може допомагати, а не “живим інструментом” у руках пацієнта”. Така образна відповідь підкреслює необхідність партнерського, гуманного ставлення до лікаря, за якого медик не відчуває себе використаним або знеособленим об’єктом.

Таблиця 2.

Категорії розуміння психологічної безпеки лікаря (результати тематичного аналізу відкритих відповідей)

Категорія	n (%) респондентів
Захист від пацієнтів (відсутність агресії, тиску з їхнього боку)	57 (50,9 %)
Графік роботи та навантаження (баланс роботи і відпочинку)	29 (25,9 %)
Підтримка колективу та керівництва (доброзичливі стосунки, допомога)	26 (23,2 %)
Умови роботи (інфраструктура) (комфорт, належне обладнання тощо)	21 (18,8 %)
Психологічна підтримка та ресурсність (доступ до допомоги, власні ресурси)	20 (17,9 %)
Юридичний/адміністративний захист (захищеність від неправомірних дій)	18 (16,1 %)
Встановлення особистих кордонів (дотримання робочих меж, “work-life balance”)	14 (12,5 %)
Професійне вигорання (відсутність перевтоми, боротьба з вигоранням)	12 (10,7 %)
Фінансова стабільність та мотивація (достатня оплата праці)	3 (2,7 %)
Гнучкість, автономність у прийнятті рішень (свобода дій, самостійність)	1 (0,9 %)

На другому місці за частотою згадувань опинилися організаційні аспекти роботи лікаря — режим праці та навантаження (26 % відповідей). Четверть респондентів вважають, що дотримання балансу між роботою та відпочинком, відсутність надмірного робочого навантаження, справедливий розподіл чергувань тощо є невід’ємною умовою психологічної безпеки. Лікарі наголошували на важливості можливості розмежувати робочий і особистий час. Наприклад, у одній відповіді зазначено: “Розмежування

роботи та особистого життя; уникання перевантаження; можливість відпочинку”. Це вказує на усвідомлення медиками ризику професійного вигорання при порушенні балансу “робота–відпочинок” та на потребу у регламентованому, передбачуваному графіку як чиннику безпеки.

Третім за значущістю фактором постає підтримка з боку колег та керівництва (23 % респондентів). Четверть опитаних прямо зазначили, що здоровий психологічний клімат у колективі, відчуття ліктя та взаємодопомоги,

коректне ставлення начальства є для них основою безпеки. У відповідях це проявлялося через такі формулювання, як *“здорова робоча атмосфера в колективі”, “повага, підтримка колег, можливість порадитися”, “адекватна підтримка керівництва, можливість звернутись за допомогою або консультацією”* тощо. Таким чином, доброзичливі стосунки в команді та організаційна культура, вільна від цькування чи принижень, є критично важливими для психологічного благополуччя лікаря на робочому місці.

Схожу частку відповідей охоплюють і матеріально-технічні та адміністративні умови: комфортні умови праці (19 %) та юридичний/адміністративний захист лікаря (16 %). Під умовами праці респонденти розуміли як безпечне фізичне середовище (наявність необхідного обладнання, належні інфраструктура і забезпечення), так і загальний відчутний комфорт на робочому місці. Один лікар описав це так: *“заходи, спрямовані на відчуття підтримки та комфорту лікаря на робочому місці”*. Юридичний та адміністративний захист передбачає наявність чітких посадових інструкцій, протоколів, правового покриття дій лікаря, підтримку керівництва у конфліктних ситуаціях із пацієнтами. Фактично, йдеться про впевненість медика, що у разі суперечливих або стресових ситуацій система (законодавство, адміністрація закладу) стане на його бік і забезпечить справедливе вирішення питання. Хоча ці категорії згадувались дещо рідше, їхня присутність у відповідях свідчить про усвідомлення лікарями значущості системних чинників безпеки — таких, що залежать не стільки від окремих людей, скільки від організації роботи системи охорони здоров'я загалом.

Окремо варто відзначити категорію *“психологічна підтримка та ресурсність”* (18 % відповідей). Вона включає як можливість отримати психологічну допомогу за необхідності (наприклад,

консультацію психолога, супервізію, емоційну підтримку), так і наявність власних психологічних ресурсів у лікаря для подолання стресу. Деякі учасники згадували про емоційну стійкість як частину безпеки: фактично, це перегукується з вимірним показником резильєнтності. Хоча безпосередньо термін *“резильєнтність”* у відповідях не вживався, зміст цієї категорії відображає ідею про те, що лікар почувається більш захищеним, коли має внутрішні ресурси або зовнішні можливості відновити психічну рівновагу. Ця знахідка цікава тим, що пов'язує суб'єктивне бачення безпеки з особистісними якостями: можна припустити, що лікарі з вищою резильєнтністю (як у кластері III) краще усвідомлюють цінність психологічної підтримки і, можливо, частіше звертаються за нею чи культивують власну ресурсність.

Найменш частотними виявилися такі аспекти, як: фінансова стабільність (лише 3 особи, ~3 %, згадали достатній рівень оплати чи матеріального стимулювання) та гнучкість/автономність у прийнятті рішень (1 особа відзначила важливість свободи дій і самостійності лікаря). Низька частота цих відповідей зовсім не означає, що матеріальна забезпеченість або автономність неважливі — швидше за все, більшість лікарів сприймає їх як бажані умови, проте в контексті особистого відчуття безпеки вони відходять на другий план порівняно з більш нагальними соціально-психологічними чинниками (такими як захищеність від агресії, підтримка тощо). Іншими словами, коли йдеться про психологічну безпеку, респонденти передусім думають про відносини і атмосферу, а питання оплати праці чи управлінської автономії згадують рідше, можливо, тому що ці фактори вони розглядають у категоріях задоволеності роботою або професійної реалізації, а не безпеки.

Для узагальнення, можна сказати, що за даними тематичного аналізу лікарі визначають психологічну безпеку як багатовимірний феномен, що включає як

відсутність зовнішніх загроз (агресія, надмірний тиск, перевантаження, несприятливі умови), так і наявність підтримувального середовища (допомога колег, розуміння з боку керівництва, комфортні умови, чіткі правила). Деякі також підкреслюють важливість власної стресостійкості та можливості отримати допомогу. Ці результати добре узгоджуються з науковими уявленнями про те, що психологічна безпека на робочому місці забезпечується сукупністю організаційних, соціальних та особистісних факторів.

Нарешті, було проведено аналіз кореляційних зв'язків між основними змінними дослідження. Вік та стаж роботи лікарів не продемонстрували статистично значущого впливу на рівень їхнього емоційного інтелекту чи резильєнтності. Зокрема, коефіцієнти кореляції Спірмена між віком і показниками ЕІ та резильєнтності коливалися в межах $r \approx -0,04 \dots -0,16$ ($p > 0,05$), а між стажем і цими показниками — $r \approx -0,03 \dots -0,16$ ($p > 0,05$). Іншими словами, молоді фахівці та досвідчені лікарі в середньому не відрізнялися рівнем емоційної компетентності або стійкості до стресу. Це цікавий результат, який свідчить про те, що розвиток емоційного інтелекту є більш індивідуальною характеристикою, не автоматично обумовленою віковим дозріванням чи накопиченням професійного досвіду. Можна припустити, що вплив професійного шляху на ці якості опосередковується іншими змінними (наприклад, особистісними зусиллями з розвитку навичок або умовами роботи), але сама по собі тривалість практики не гарантує високого ЕІ чи резильєнтності.

Натомість, виявлено тісний позитивний кореляційний зв'язок між емоційним інтелектом та резильєнтністю. Коефіцієнт кореляції Спірмена між сумарними балами шкали Холла та CD-RISC-10 склав $r \approx +0,67$ ($p < 0,001$), що вказує на високий ступінь взаємозв'язку. Це означає, що лікарі, які набрали високі бали за емоційним інтелектом, як правило,

характеризуються і високою стійкістю до стресу (і навпаки, низький ЕІ поєднується з низькою резильєнтністю). Такий результат є очікуваним і логічним: уміння розпізнавати та регулювати свої емоції тісно пов'язане зі здатністю успішно долати стресові ситуації. Фактично, емоційна саморегуляція та самомотивація (як компоненти ЕІ) виступають психологічними ресурсами, що допомагають протистояти професійним викликам, підтримують наполегливість і оптимізм, тим самим підвищуючи загальну стресостійкість. Наші дані підтверджують, що серед опитаних лікарів ті, хто демонструє зрілі емоційні навички, водночас є і більш психологічно резильєнтними. В контексті кластерного аналізу це відобразилося в паралельності профілів: група з високим ЕІ мала і високий рівень резильєнтності (Група III), тоді як група з дефіцитами ЕІ (Група I) показала найнижчу стійкість.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Дослідження підтвердило, що психологічна безпека лікарів є комплексним феноменом [2], який поєднує як зовнішні, так і внутрішні чинники. Аналіз відповідей учасників продемонстрував, що медики насамперед асоціюють власну психологічну безпеку з відсутністю прямих загроз у робочому середовищі (агресії, надмірного тиску, перевантаження) та наявністю підтримки — доброзичливих взаємин у колективі, розуміння з боку керівництва, чітких і справедливих правил. Водночас частина опитаних наголосила на значущості власних ресурсів стійкості: лікарі відчувають себе більш захищеними, коли мають здатність відновлювати психологічну рівновагу або можуть звернутися за фаховою допомогою у разі потреби. Отже, суб'єктивне бачення психологічної безпеки включає баланс між підтримувальним оточенням і особистісною резильєнтністю, що узгоджується із сучасними науковими уявленнями про природу цього явища.

Кількісний аналіз результатів

показав, що демографічні характеристики (вік, стаж) не мають істотного впливу на рівень емоційного інтелекту або резильєнтності лікарів. Натомість виявлено тісний позитивний зв'язок між емоційною компетентністю та стресостійкістю медиків: фахівці з високим емоційним інтелектом демонструють значно вищу психологічну стійкість до стресових факторів. Цей взаємозв'язок підтверджено типологізацією учасників: виокремлено три умовні групи лікарів за рівнем емоційного інтелекту та резильєнтності. Зокрема, група з найвищими показниками ЕІ одночасно характеризувалася й найвищою психологічною стійкістю, тоді як лікарі з виразним дефіцитом емоційних навичок мали найнижчий рівень резильєнтності. Цікаво, що представники

“стійкішою” групи частіше усвідомлювали значення психологічної підтримки та особистих ресурсів, формуючи, таким чином, більш проактивне ставлення до власної безпеки на роботі.

Перспективи подальших розвідок у цьому напрямку полягають у глибшому вивченні ролі організаційних чинників (стилю управління, культури установи) у забезпеченні психологічної безпеки медиків, а також у розробці інтервенцій, спрямованих на розвиток емоційної компетентності й резильєнтності лікарів. Додатково перспективним є дослідження довгострокових наслідків роботи в екстремальних умовах для суб'єктивного відчуття безпеки та ефективності професійної діяльності фахівців охорони здоров'я.

Список літератури:

1. Agarwal P., Farndale E. High-performance work systems and creativity implementation: The role of psychological capital and psychological safety. *Human Resource Management Journal*. 2017. Vol. 27, № 3. P. 440–458. DOI: <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12148>.

2. Bahadurzada H., Edmondson A., Kerrissey M. Psychological safety as an enduring resource amid constraints. *International Journal of Public Health*. 2024. Vol. 69. DOI: <https://doi.org/10.3389/ijph.2024.1607332>.

3. Adair K., Heath A. D., Frye M. The Psychological Safety Scale of the Safety, Communication, Operational, Reliability, and Engagement (SCORE) Survey: A brief, diagnostic, and actionable metric for the ability to speak up in healthcare settings. *Journal of Patient Safety*. 2022. № 18. P. 513–520. URL: [10.1097/PTS.0000000000001048](https://doi.org/10.1097/PTS.0000000000001048).

4. Brimhall K., Tsai C., Eckardt R., Dionne S., Yang B., Sharp A. The effects of leadership for self-worth, inclusion, trust, and psychological safety on medical error reporting. *Health Care Management Review*. 2023. Vol. 48, № 2. P. 120–129. DOI: <https://doi.org/10.1097/HMR.0000000000000358>.

5. Cherry M., Fletcher I., O'Sullivan H. Validating relationships among attachment, emotional intelligence and clinical communication. *Medical Education*. 2014. Vol. 48, № 10. P. 988–997. DOI: <https://doi.org/10.1111/medu.12526>.

6. Delizonna L. High-Performing Teams Need Psychological Safety: Here's How to Create It. *Harvard Business Review*. DOI: <https://doi.org/https://hbr.org/2017/01/high-performing-teams-need-psychological-safety-heres-how-to-create-it>.

7. Edmondson A. Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*. 1999. Vol. 44, № 2. P. 350–383. DOI: <https://doi.org/10.2307/2666999>.

8. Edmondson A. Psychological safety as a foundation for teamwork: A review and agenda for future research. *The Leadership Quarterly*. 2003. Vol. 14, № 1. P. 33–47. DOI: [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)0107-3](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)0107-3).

9. Edmondson A. The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth. *Hoboken: John Wiley and Sons*, 2019. 256 p.

10. Frazier M., Fa'inshmidt S., Klinger R., Pezeshkan A., Vracheva V.

Psychological safety: A meta-analytic review and extension. *Personnel Psychology*. 2017. Vol 70, № 1. P. 113–165. DOI: <https://doi.org/10.1111/peps.12183>.

11. Grailey K., Murray E., Reader T., Brett S. The presence and potential impact of psychological safety in the healthcare setting: An evidence synthesis. *BMC Health Services Research*. 2021. Vol. 21. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06740-6>.

12. Remtulla R., Hagana A., Houbby N. Exploring the barriers and facilitators of psychological safety in primary care teams: a qualitative study. *BMC Health Services Research*. 2021. Vol. 21, № 1. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06232-7>.

13. Kerrissey M., Hayirli T., Bhanja A. How psychological safety and feeling heard relate to burnout and adaptation amid uncertainty. *Health Care Management Review*. 2022. Vol. 47, № 4. P. 308–316. DOI: <https://doi.org/10.1097/HMR.0000000000000338>.

14. Kahn W. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*. 1990. Vol. 33, № 4. P. 692–724. DOI: <https://doi.org/10.5465/256287>.

15. Cogan N., Campbell J., Morton L., Young D., Porges S. (2024). Validation of the Neuroception of Psychological Safety Scale (NPSS) among health and social care workers in the UK. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 21, 1551 p. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph21121551>.

16. Liu X. Leader inclusiveness and employee voice: A multilevel examination of psychological safety as a mediator. *Group & Organization Management*. 2021. Vol. 46, № 3. P. 423–459. DOI: <https://doi.org/10.1177/10596011211018309>.

17. Newman A., Donohue R., Eva N. Psychological safety: A systematic review of the literature. *Human Resource Management Review*. 2017. Vol. 27, № 3. P. 521–535. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.01.001>.

18. Okuyama A., Wagner C., Bijnen B. Speaking up for patient safety by

hospital-based healthcare professionals: A literature review. *BMC Health Services Research*. 2014. Vol. 14. DOI: <https://doi.org/10.1186/1472-6963-14-61>.

19. Bahadurzada H., Edmondson A., Kerrissey M. Psychological safety as an enduring resource amid constraints. *International Journal of Public Health*. 2024. Vol. 69. DOI: <https://doi.org/10.3389/ijph.2024.1607332>.

References:

1. Agarwal P., Farndale E. High-performance work systems and creativity implementation: The role of psychological capital and psychological safety. *Human Resource Management Journal*. 2017. Vol. 27, № 3. P. 440–458. DOI: <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12148>.

2. Bahadurzada H., Edmondson A., Kerrissey M. Psychological safety as an enduring resource amid constraints. *International Journal of Public Health*. 2024. Vol. 69. DOI: <https://doi.org/10.3389/ijph.2024.1607332>.

3. Adair K., Heath A. D., Frye M. The Psychological Safety Scale of the Safety, Communication, Operational, Reliability, and Engagement (SCORE) Survey: A brief, diagnostic, and actionable metric for the ability to speak up in healthcare settings. *Journal of Patient Safety*. 2022. No. 18. pp. 513–520. Available at: [10.1097/PTS.0000000000001048](https://doi.org/10.1097/PTS.0000000000001048).

4. Brimhall K., Tsai C., Eckardt R., Dionne S., Yang B., Sharp A. The effects of leadership for self-worth, inclusion, trust, and psychological safety on medical error reporting. *Health Care Management Review*. 2023. Vol. 48, № 2. P. 120–129. DOI: <https://doi.org/10.1097/HMR.0000000000000358>.

5. Cherry M., Fletcher I., O’Sullivan H. Validating relationships among attachment, emotional intelligence and clinical communication. *Medical Education*. 2014. Vol. 48, № 10. P. 988–997. DOI: <https://doi.org/10.1111/medu.12526>.

6. Delizonna L. High-Performing Teams Need Psychological Safety: Here’s

- How to Create It. *Harvard Business Review*. DOI: <https://doi.org/https://hbr.org/2017/01/high-performing-teams-need-psychological-safety-heres-how-to-create-it>.
7. Edmondson A. Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*. 1999. Vol. 44, № 2. P. 350–383. DOI: <https://doi.org/10.2307/2666999>.
8. Edmondson A. Psychological safety as a foundation for teamwork: A review and agenda for future research. *The Leadership Quarterly*. 2003. Vol. 14, № 1. P. 33–47. DOI: [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00107-3](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00107-3).
9. Edmondson A. The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth. *Hoboken: John Wiley and Sons*, 2019. 256 p.
10. Frazier M., Fa'inshmidt S., Klinger R., Pezeshkan A., Vracheva V. Psychological safety: A meta-analytic review and extension. *Personnel Psychology*. 2017. Vol 70, № 1. P. 113–165. DOI: <https://doi.org/10.1111/peps.12183>.
11. Grailey K., Murray E., Reader T., Brett S. The presence and potential impact of psychological safety in the healthcare setting: An evidence synthesis. *BMC Health Services Research*. 2021. Vol. 21. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06740-6>.
12. Remtulla R., Hagana A., Houbby N. Exploring the barriers and facilitators of psychological safety in primary care teams: a qualitative study. *BMC Health Services Research*. 2021. Vol. 21, No. 1. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06232-7>.
13. Kerrissey M., Hayirli T., Bhanja A. How psychological safety and feeling heard relate to burnout and adaptation amid uncertainty. *Health Care Management Review*. 2022. Vol. 47, No 4. pp. 308–316. DOI: <https://doi.org/10.1097/HMR.0000000000000338>
14. Kahn W. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*. 1990. Vol. 33, № 4. P. 692–724. DOI: <https://doi.org/10.5465/256287>.
15. Cogan N., Campbell J., Morton L., Young D., Porges S. (2024). Validation of the Neuroception of Psychological Safety Scale (NPSS) among health and social care workers in the UK. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 21, 1551 p. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph21121551>.
16. Liu X. Leader inclusiveness and employee voice: A multilevel examination of psychological safety as a mediator. *Group & Organization Management*. 2021. Vol. 46, No. 3. pp. 423–459. DOI: <https://doi.org/10.1177/10596011211018309>.
17. Newman A., Donohue R., Eva N. Psychological safety: A systematic review of the literature. *Human Resource Management Review*. 2017. Vol. 27, № 3. P. 521–535. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.01.001>.
18. Okuyama A., Wagner C., Bijnen B. Speaking up for patient safety by hospital-based healthcare professionals: A literature review. *BMC Health Services Research*. 2014. Vol. 14. DOI: <https://doi.org/10.1186/1472-6963-14-61>.
19. Bahadurzada H., Edmondson A., Kerrissey M. Psychological safety as an enduring resource amid constraints. *International Journal of Public Health*. 2024. Vol. 69. DOI: <https://doi.org/10.3389/ijph.2024.1607332>.

Стаття надійшла до редакції 30.04.2025

Богдан Анціборенко

Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”, аспірант кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І.

Зязюна; Харків, Україна;

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-9462-9979>;

E-mail: bohdan.ants@gmail.com

Андрій Черкашин

кандидат психологічних наук, доцент, Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”, професор кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна; Харків, Україна;

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4929-6706>;

E-mail: cherkashin68@ukr.net

Олександр Романовський

доктор педагогічних наук, професор, член-кореспондент НАПН України, Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”, професор кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна;

Харків, Україна;

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0602-9395>;

E-mail: romanovski_y_a_khpi@ukr.net

ТЕОРІЇ ЛІДЕРСТВА У ПРАКТИЦІ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Анотація: у статті розглянуто сучасні теорії лідерства в контексті підготовки фахівців соціальної сфери. Проаналізовано трансформаційне, сервантне, емоційне та ситуаційне лідерство як найбільш педагогічно релевантні підходи у підготовці фахівців соціальної сфери у закладах вищої освіти (ЗВО). Визначено потенційні можливості їх інтеграції в освітній процес. Представлено результати емпіричного дослідження, що підтверджують ефективність трансформаційного стилю лідерства в соціальній сфері. Порівняно результати опитування майбутніх фахівців соціальної сфери та майбутніх магістрів фізичної культури та спорту, і показано роль лідерських компетентностей в організації оздоровчих та спортивних заходів. Запропоновано шляхи розвитку лідерських компетентностей у студентів соціальних спеціальностей.

Ключові слова: лідерство; трансформаційне лідерство; сервантне лідерство; соціальні працівники; професійна підготовка; освітній процес; педагогіка лідерства; майбутні магістри фізичної культури та спорту; підготовка до організації оздоровчих та спортивних заходів.

Bohdan Antsiborenko

National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”, graduate student of the department of pedagogy and psychology of management of social systems of academician I.

Zyazyun; Kharkiv, Ukraine;
E-mail: bohdan.ants@gmail.com

Andrii Cherkashyn

PhD in psychology, associate professor, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”, professor of the department of pedagogy and psychology of management of social systems of academician I. Zyazyun; Kharkiv, Ukraine;

E-mail: cherkashin68@ukr.net

Oleksandr Romanovskyi

doctor of science in pedagogy, full professor, corresponding member of NAPS Ukraine, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”, professor of the department of pedagogy and psychology of management of social systems of academician I. Zyazyun;

Kharkiv, Ukraine;
E-mail: romanovskiy_a_khpi@ukr.net

**LEADERSHIP THEORIES IN THE PRACTICE OF TRAINING SOCIAL SPHERE
SPECIALISTS IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS**

Abstract: the article explores leadership theories in the context of training future professionals in the social sphere. It analyzes transformational, servant, emotional, and situational leadership models as the most pedagogically relevant. The potential for integrating these leadership approaches into the educational process is examined. The paper also presents findings from an empirical study that confirm the effectiveness of transformational leadership in the social sector. The results of a survey of future social sphere specialists and future masters of physical education and sports were compared and the role of leadership competencies in the organization of health and sports events was shown. Recommendations are offered for developing leadership competencies among students of social specialties.

Key words: leadership; transformational leadership; servant leadership; social work education; leadership competencies; pedagogical integration; student development; future masters of physical education and sports; preparation for organizing health and sports events.

Bohdan Antsiborenko, Andrii Cherkashyn, Oleksandr Romanovskyi

An extended abstract of the paper on the subject of:

“Leadership theories in the practice of training social sphere specialists in higher education institutions”

Problem setting. In modern society, there is a growing demand for social work professionals who are capable of influencing social change, making responsible decisions, and interacting effectively under uncertainty. These capabilities are closely related to leadership, which is increasingly seen as a key professional component. Despite numerous theoretical frameworks, a unified pedagogical model for integrating leadership into the

training process is lacking. The need remains to scientifically justify the adaptation of various leadership theories — particularly transformational, situational, emotional, and servant leadership — within higher education.

Recent research and publications analysis. Leadership has been widely studied across philosophy, sociology, psychology, pedagogy, and management. Scholars like Bass, Avolio, Greenleaf, and Goleman, as well as Ukrainian researchers such as Nestiula, Romanovskyi, Knysh, and Hren, have explored leadership from diverse perspectives. Recent empirical studies demonstrate the strong correlation between transformational leadership and employee motivation, learning, organizational culture, and satisfaction. However, the pedagogical application of these theories within the preparation of social workers remains underexplored.

Paper objective. The paper aims to systematize and analyze major leadership theories and assess their practical and pedagogical value in the training of social sphere specialists. It seeks to identify approaches to integrating leadership models into the educational process and outline strategies for fostering leadership competencies in students.

Paper main body. The paper reviews four leadership models relevant to social work education:

1. Transformational leadership focuses on vision, personal growth, and ethical leadership.

2. Servant leadership emphasizes empathy, community building, and prioritizing the needs of others.

3. Emotional leadership highlights emotional intelligence and relationship-building.

4. Situational leadership advocates for adaptive leadership based on learners' readiness.

An empirical study was conducted among 53 members of a volunteer-based social service organization. The aim of the survey was to determine which leadership styles are perceived as most effective in the

social sector and to assess leadership potential from both self-evaluation and subordinate perspectives.

The anonymous survey was administered online using Google Forms and consisted of two key parts:

The first question posed was: "What type of leader behavior most effectively supports the organization's functioning?" Respondents were asked to choose from the following leadership styles:

- Trait-based leadership (strong inherent leadership qualities),
- Situational leadership (adaptability depending on circumstances),
- Transformational leadership (inspiration, vision, support),
- Transactional leadership (exchange-based, reward and punishment),
- Servant leadership (prioritizing others' needs),
- Other (open comment).

The responses revealed the following distribution: transformational leadership — 39.6 %; servant leadership — 24.5 %; situational leadership — 18.9 %; trait-based — 11.3 %; transactional — 5.7 %.

The second part included two tailored questions:

For managers: "How would you rate your own leadership capacity?"

For staff: "How would you rate your manager's leadership performance?"

Each was assessed on a 5-point Likert scale. Results showed that employees rated their managers' leadership capacity higher than the managers rated themselves. This reflects an environment of interpersonal trust and openness to leadership development.

All results were compiled using Google Sheets with automatic calculations to determine percentage distributions.

Conclusions of the research. The findings underscore the relevance of integrating leadership models into social work education. Transformational and servant leadership are particularly effective for cultivating ethical and empathetic

professionals. The study highlights the need for pedagogical strategies such as interdisciplinary coursework, leadership-focused modules, project-based learning, and

volunteering. Future research should aim to develop tools for diagnosing leadership competence and further adapt these models into structured educational frameworks.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. У сучасному суспільстві зростає запит на фахівців соціальної сфери, здатних до активного впливу на соціальні процеси, ініціативного мислення, відповідального прийняття рішень та ефективної взаємодії з людьми в умовах невизначеності. Ці характеристики безпосередньо пов'язані з поняттям лідерства, яке дедалі частіше розглядається як ключовий професійний компонент [1].

Проте, попри значну кількість теоретичних підходів до вивчення лідерства, досі відсутня єдина модель його педагогічного впровадження у процес професійної підготовки фахівців соціальної сфери у ЗВО. У вищій школі залишається недостатньо розробленим механізм інтеграції лідерських компетентностей у зміст освітніх програм соціального спрямування. Актуальною залишається потреба в науковому обґрунтуванні доцільності застосування окремих теорій лідерства — зокрема трансформаційної, ситуаційної, емоційної та сервантної — в освітньому процесі підготовки працівників соціальної сфери у ЗВО[2–4].

На думку В. Саллівана, соціальна сфера потребує особливої моделі лідерства, яка б не дублювала корпоративні чи адміністративні практики, а ґрунтувалася на цінностях довіри, взаємодії та включення клієнта до процесу прийняття рішень [5]. Такий підхід вимагає зміни акцентів у системі вищої освіти — від формального передавання знань до розвитку лідерського потенціалу особистості, здатної до рефлексії, співпереживання, етичного вибору та соціального впливу. Зокрема Закон України “Про державні соціальні

стандарти та державні соціальні гарантії” [10, с. 409], Закон України “Про основи законодавства України про охорону здоров'я” [11, с. 19] та Закон України “Про соціальні послуги” [12], а також Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки свідчить про потребу впроваджувати компетентності з лідерства до освітніх планів та програм закладів вищої освіти.

Як зазначає А. Черкашин, провідні лідерські теорії, адаптовані до освітнього середовища, можуть бути ефективно застосовані у практиці формування професійної готовності майбутніх соціальних працівників, зокрема в аспекті розвитку їхньої суб'єктності, критичного мислення, ініціативності та відповідальності [1].

У цьому контексті важливо не лише описати ключові лідерські підходи, а й здійснити порівняльний аналіз їхнього потенціалу в педагогічному процесі, що й становить зміст даного дослідження.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Проблематика лідерства традиційно є предметом вивчення у філософії, соціології, психології, педагогіці та управлінні. Її теоретичні витоки сягають античності, однак сучасне наукове осмислення лідерства розпочинається з другої половини ХХ століття та пов'язане з розробленням перших емпіричних моделей і підходів. Класифікація лідерських теорій умовно поділяється на класичні (теорія рис, поведінкова, ситуаційна, функціональна) та посткласичні (харизматичне, емоційне, сервантне, трансформаційне лідерство) [1; 2].

Серед дослідників, що розглядали лідерство як інтегральну психолого-педагогічну категорію, варто виокремити С. Нестулю та О. Нестулю, які наголошували на необхідності гармонізації

особистісного, мотиваційного та ціннісного компонентів під час підготовки лідерів у соціальній сфері [1]. Гоулман Д. у межах концепції емоційного лідерства обґрунтовує зв'язок між емоційною компетентністю та ефективністю управлінської та соціальної взаємодії [4].

Грінліф Р. одним із перших сформулював ідеї сервантного (службового) лідерства, яке передбачає пріоритет потреб інших, розвиток довіри, діалогу та підтримки [3]. Цей підхід отримав розвиток у працях Д. ван Дірендоку [6], які підкреслюють потенціал цього стилю саме у гуманітарній сфері.

Актуалізація питання про трансформаційне лідерство у професійній підготовці фахівців соціальної сфери зумовлена його високою кореляцією з показниками ефективності, задоволеності роботою та клієнтоорієнтованістю. Так, дослідження М. Акдере та Т. Ігана виявило сильний статистичний зв'язок між трансформаційним стилем управління та такими змінними, як підтримка лідера ($r=0,67$), підтримка навчання ($r=0,79$), культура розвитку персоналу ($r=0,50$) та задоволення роботою ($r=0,45$) [7].

Окрему позицію в науковій дискусії займає В. Салліван, який акцентує на відсутності чіткої моделі лідерства у сфері соціальної роботи та підкреслює важливість врахування ціннісної складової, залучення клієнта та дотримання етичних норм у лідерській поведінці соціального працівника [5].

Таким чином, сучасні дослідження вказують на різноманіття теоретичних моделей лідерства, однак проблема їх системної інтеграції у професійну підготовку фахівців соціальної сфери залишається відкритою.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Незважаючи на підвищення інтересу до проблеми лідерства у вітчизняній та зарубіжній педагогічній науці, аналіз літератури дозволяє констатувати наявність низки

невирішених питань, які потребують подальшого вивчення в контексті підготовки фахівців соціальної сфери.

По-перше, більшість наукових праць розглядають лідерство як складову управлінської діяльності або як феномен особистісного впливу, не пов'язуючи його безпосередньо з освітнім середовищем вищої школи та специфікою соціальної роботи. Існує недостатня кількість досліджень, які б узагальнювали теорії лідерства в контексті їх педагогічної інтерпретації саме у підготовці фахівців соціогуманітарного профілю.

По-друге, в сучасних освітніх програмах підготовки соціальних працівників лідерство частіше постає як "прихована компетентність", що формується опосередковано, без цілеспрямованої педагогічної стратегії. Брак методичних рекомендацій щодо реалізації лідерських компонентів у навчальних дисциплінах, позааудиторній діяльності та педагогічній практиці знижує ефективність формування лідерського потенціалу майбутніх фахівців.

По-третє, в українському освітньо-науковому просторі ще не сформовано чітких критеріїв і діагностичних методик для оцінювання рівня сформованості лідерських якостей у студентів соціальних спеціальностей. Це ускладнює процес моніторингу результатів професійної підготовки та заважає вчасно коригувати освітню траєкторію.

Таким чином, проблема полягає не лише у виборі теоретичної моделі лідерства, релевантної соціальній сфері, але й у пошуку шляхів її адаптації до педагогічної практики у ЗВО. Саме цим аспектам і присвячено дану статтю.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є огляд та систематизація основних теорій лідерства в контексті їхньої практичної доцільності для професійної підготовки фахівців соціальної сфери, а також окреслення напрямів їхньої педагогічної інтеграції до змісту освітнього процесу

ЗВО. Для досягнення цієї мети передбачено вирішення таких завдань:

- узагальнити ключові підходи до класифікації та інтерпретації теорій лідерства, представлені у вітчизняних і зарубіжних наукових джерелах;

- проаналізувати зміст трансформаційного, сервантного, емоційного та ситуаційного лідерства з позицій їхньої педагогічної релевантності;

- обґрунтувати перспективні напрямки формування лідерських компетентностей студентів соціальних спеціальностей у процесі навчання та професійного становлення.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Теоретичний дискурс лідерства охоплює широкий спектр підходів, що ґрунтуються на різних засадах: від особистісних рис до системної взаємодії в колективі. Вітчизняні та зарубіжні дослідники розглядають лідерство як динамічне явище, що змінюється залежно від соціального контексту, професійної сфери та цілей освітнього середовища [1; 2; 6; 8].

Систематизація теорій лідерства у педагогічній площині дозволяє умовно поділити їх на дві групи: класичні та посткласичні. До класичних належать: теорія рис, поведінкові теорії (Д. Макгрегор), ситуаційні моделі (П. Херсі і К. Бланчард), які зосереджуються на зовнішньому прояві лідерства або на вроджених характеристиках. Посткласичні підходи (трансформаційне, емоційне, сервантне, ціннісне лідерство) акцентують увагу на внутрішніх мотиваціях лідера, його здатності змінювати інших та розвивати організаційну культуру [3–5; 9].

З нашої точки зору, особливої уваги у контексті підготовки фахівців соціальної сфери заслуговують чотири теорії лідерства, що поєднують гуманістичний вектор із педагогічною доцільністю:

1. Трансформаційне лідерство. Його сутність полягає в здатності лідера

мотивувати підлеглих через спільне бачення цілей, формування етичних орієнтирів і розвиток особистісного потенціалу. Басс М. та Аволіо Б. [3] виділяють такі складові трансформаційного лідерства: ідеалізований вплив, натхнення, інтелектуальна стимуляція та індивідуалізований підхід. За даними дослідження М. Акдере та ін. [7], трансформаційне лідерство має позитивну кореляцію з підтримкою навчання ($r=0,79$), підтримкою продуктивності ($r=0,67$), розвитком організаційної культури ($r=0,50$) та задоволеністю роботою ($r=0,45$). У контексті вищої освіти це дає підстави вважати трансформаційне лідерство ефективною моделлю супроводу професійного зростання студентів соціальних спеціальностей.

2. Сервантне (службове) лідерство. Запропоноване Р. Грінліфом [4], воно передбачає орієнтацію не на владу, а на служіння іншим, підтримку, розвиток команди. Для соціального працівника такий підхід є ціннісно близьким: допомога, етична відповідальність, розвиток потенціалу іншого — це й професійна мета, і форма особистісного лідерства. У дослідженнях Д. ван Дірєндоку [6] підкреслюється ефективність сервантного лідера в командах із високим рівнем довіри та соціальної згуртованості.

3. Емоційне лідерство. Згідно з Д. Гоулманом, ефективність лідера залежить від його емоційного інтелекту — здатності розпізнавати, розуміти і регулювати емоції у собі та в інших [9]. Цей підхід є надзвичайно важливим у соціальній сфері, де професійна діяльність пов'язана зі стресом, емоційним вигоранням і потребою в емпатії.

4. Ситуаційне лідерство. Модель П. Херсі та К. Бланчарда [10] пропонує адаптувати стиль управління залежно від готовності виконавців до самостійної діяльності. У підготовці соціальних працівників цей підхід дозволяє викладачеві гнучко змінювати стратегії навчання залежно від рівня автономності, досвіду й мотивації студента.

В українському освітньому дискурсі теоретико-методологічним підходам до формування лідерських якостей присвячені наукові праці С. Нестулі [11], О. Романовського [12], А. Черкашина [1,15], А. Книш [13], Л. Грень [14]. Зокрема, С. Нестуля наголошує на інтегративному характері лідерства як соціального феномена, який потребує цілісного педагогічного впливу. Романовський О. акцентує увагу на формуванні харизматичного лідера у соціогуманітарному просторі. Книш А. розглядає розвиток лідерських якостей через призму емоційного інтелекту та етичних цінностей.

У рамках нашого дослідження було проведено анонімне опитування серед представників волонтерської соціальної організації, що працює в сфері надання соціальних послуг (n=53). Метою опитування було з'ясування уявлень працівників соціальної сфери щодо найбільш ефективних стилів лідерства в їхньому професійному середовищі, а також самооцінка або зовнішнє оцінювання лідерських якостей керівників.

Опитування проводилося онлайн за допомогою Google Forms, складалося з двох блоків:

1. Перше питання мало форму закритого вибору й звучало так: *“Яка поведінка керівника соціальної організації, на Вашу думку, найбільше сприяє ефективності її діяльності?”* Варіанти відповідей відповідали провідним лідерським підходам:

- демонстрація лідерських якостей (теорія рис);
- гнучкість відповідно до ситуації (ситуаційне лідерство);
- натхнення, бачення, підтримка (трансформаційне лідерство);
- обмін, винагороди, дисципліна (транзакційне лідерство);
- лідерство служіння;
- інше (з відкритим коментарем).

Результати розподілилися наступним чином: трансформаційне

лідерство — 39,6 %; сервантне — 24,5 %; ситуаційне — 18,9 %; теорія рис — 11,3 %; транзакційне — 5,7 %.

2. Друге питання було поділено залежно від ролі респондента:

• для керівників: *“наскільки ви вважаєте, що володієте навичками ефективного лідера?”*

• для підлеглих: *“наскільки, на вашу думку, ваш керівник демонструє ефективне лідерство?”*.

В обох випадках респонденти оцінювали твердження за шкалою від 1 до 5. Отримані результати засвідчили, що середній бал оцінки підлеглими лідерських якостей їхніх керівників був вищим за самооцінку керівників, що свідчить про наявність довіри в організаціях та потенціал до подальшого розвитку лідерських компетентностей.

Також було проведено опитування серед студентів НТУ “ХПІ” восени 2024 року. У опитуванні взяли участь майбутні магістри соціальної сфери (n=26), а також майбутні магістри фізичної культури та спорту (n=31) денної та заочної форми навчання першого та третього семестру здобуття освіти. Метою опитування було порівняння сприйняття двома групами найбільш ефективних стилів лідерства для їх майбутньої професійної діяльності, а також визначення їхніх уявлень стосовно важливості лідерської компетентності для підготовки до організації оздоровчих і спортивних заходів.

1. Перше питання передбачало вибір відповіді й звучало так: *“Яка поведінка, на Вашу думку, буде найбільш ефективною для Вашої майбутньої професійної діяльності?”* Варіанти відповідей відповідали провідним лідерським підходам:

- демонстрація лідерських якостей (теорія рис);
- гнучкість відповідно до ситуації (ситуаційне лідерство);
- натхнення, бачення, підтримка (трансформаційне лідерство);

- обмін, винагороди, дисципліна (транзакційне лідерство);
- лідерство служіння;
- інше (з відкритим коментарем).

Результати виявились такими. Переважна кількість і майбутніх магістрів соціальної сфери і майбутніх фахівців фізичної культури і спорту погоджуються, що найбільш ефективним є трансформаційний лідерський стиль, проте дещо більша кількість майбутніх магістрів фізичної культури і спорту вважає цей стиль найбільш ефективним (46 % та 58 % відповідно). Лідерство служіння майбутні магістри соціальної сфери поставили на друге місце (27 %), а майбутні магістри фізичної культури і спорту вважають інакше — вони на друге місце поставили ситуаційне лідерство (19 %). Теорія рис у обох груп респондентів були визначена із приблизно однаковим процентним розподілом відповідей (15 % та 13 %). Четверте та п'яте місце у майбутніх фахівців соціальної сфери були: ситуаційне лідерство (8 %) та транзакційне лідерство (6 %), а у майбутніх магістрів фізичної культури і спорту: лідерство служіння (4 %) та транзакційне лідерство (3 %).

2. Друге питання передбачало відповіді за 5-ти бальною шкалою на питання: *“Оцініть, наскільки важливою є лідерська компетентність для Вашої професійної підготовки до організації оздоровчих та спортивних заходів?”*

Інтерпретація результатів дозволила відзначити, що і майбутні магістри соціальної сфери і майбутні магістри фізичної культури та спорту переважно вважають дуже важливою (36 % та 42 % відповідно) та важливою (49 % та 38 %) лідерську компетентність.

Аналіз відповідей респондентів на два питання дозволяє відзначити, що більшість респондентів усвідомлюють важливість лідерської компетентності для виконання організаційних завдань у майбутній професійній діяльності, вважають трансформаційний лідерський стиль найбільш ефективним. Лідерство

служіння недооцінюється майбутніми магістрами фізичної культури та спорту, але високо оцінюється майбутніми фахівцями соціальної сфери. Результати опитування можуть бути використані для вдосконалення процесу професійної підготовки здобувачів освіти.

Усі дані було оброблено у Google Sheets, підрахунок результатів здійснювався автоматично з формулюванням відсоткових співвідношень.

Таким чином, узагальнення та аналіз теорій лідерства дозволяють обґрунтувати доцільність їх цілеспрямованої адаптації до підготовки майбутніх соціальних працівників [16]. До перспективних напрямів формування лідерських компетентностей студентів соціальної сфери слід віднести: розробку міждисциплінарних курсів, включення лідерських компонентів до освітніх програм, створення освітнього середовища з акцентом на розвиток суб'єктності, організацію проєктної, волонтерської та командної діяльності під час навчання.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Проведене дослідження дало змогу здійснити комплексний теоретико-педагогічний аналіз основних теорій лідерства та визначити їхню доцільність і релевантність у контексті професійної підготовки фахівців соціальної сфери. Встановлено, що найбільш педагогічно адаптивними та гуманістично спрямованими для підготовки майбутніх соціальних працівників є трансформаційне, сервантне, емоційне та ситуаційне лідерство.

Встановлено, що:

- трансформаційне лідерство сприяє розвитку професійної ідентичності та залученості студентів до суспільно значущої діяльності;

- сервантне лідерство відповідає ціннісним основам соціальної роботи, акцентуючи увагу на етиці та взаємній підтримці;

- емоційне лідерство дозволяє підвищити рівень емоційної

компетентності майбутніх фахівців, що є критично важливим у роботі з вразливими категоріями населення;

- ситуаційне лідерство забезпечує педагогічну гнучкість і адаптацію до індивідуальних потреб студентів у процесі навчання.

Результати власного емпіричного дослідження підтвердили домінування трансформаційного стилю лідерства як найефективнішого в умовах соціальної сфери, а також наявність високого рівня довіри до лідерських якостей керівників у соціальних організаціях.

Порівняння результатів опитування майбутніх магістрів соціальної сфери і майбутніх магістрів фізичної культури та спорту дозволило визначити, що вони усвідомлюють важливість лідерської компетентності для виконання організаційних завдань у майбутній професійній діяльності. І майбутні магістри соціальної сфери, і майбутні фахівці з фізичної культури і спорту погоджуються, що найбільш ефективним є трансформаційний лідерський стиль,

проте дещо більша кількість майбутніх магістрів фізичної культури і спорту вважає цей стиль найбільш ефективним. Лідерство служіння недооцінюється майбутніми магістрами фізичної культури та спорту, але високо оцінюється майбутніми фахівцями соціальної сфери. Результати опитування можуть бути використані для вдосконалення процесу професійної підготовки здобувачів освіти.

До перспектив подальших розвідок у цьому напрямку слід віднести:

- розробку методик діагностики рівня сформованості лідерських компетентностей у студентів соціальних спеціальностей;

- створення навчальних курсів, орієнтованих на розвиток лідерства в майбутніх соціальних працівників;

- апробацію педагогічних технологій, що інтегрують зазначені теорії лідерства в освітній процес;

- проведення порівняльних досліджень між вітчизняними та зарубіжними практиками формування лідерства в соціальній сфері.

Список літератури:

1. Черкашин А. Світовий досвід впровадження теорій лідерства у стратегію підготовки майбутніх фахівців ДСНС. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2023. № 1. С. 98–107.

2. Макгрегор Д. Людська сторона підприємства. Нью-Йорк : McGraw-Hill, 1960. 256 с.

3. Bass B., Avolio B. Transformational Leadership Development. *Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. CA : Consulting Psychologists Press, 1992.

4. Greenleaf R. *Servant Leadership. A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. New York: Paulist Press, 1977.

5. Sullivan W. Leadership in Social Work: Where Are We?. *Social Work*. 2016. Vol. 61, № 2. P. 101–103. DOI: <https://doi.org/10.1093/sw/sww006>.

6. Dierendonck D. Servant Leadership: A Review and Synthesis. *Journal of Management*. 2011. Vol. 37. P. 1228–1261.

7. Akdere M, Egan T. Transformational leadership and human resource development: Linking employee learning, job satisfaction, and organizational performance. *Human Resource Development Quarterly*. 2020. P. 1–29. DOI: <https://doi.org/10.1002/hrdq.21404>.

8. Скібицька Л. Лідерство як чинник розвитку управлінської культури в організації. *Психологія і суспільство*. 2014. № 3. С. 93–99.

9. Goleman D. Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. New York : Bantam Books, 1995.

10. Hersey P., Blanchard K. Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources. *Pearson*. 2008.

11. Нестуля С. Педагогічні основи формування лідерських якостей у

майбутніх фахівців соціальної сфери. *Педагогічні науки*. 2016. № 1. С. 25–30.

12. Романовський О. Харизматичне лідерство в соціогуманітарному просторі. *Гуманітарний вісник*. 2020. № 12. С. 77–84.

13. Книш А. Емоційна складова лідерства у професійній підготовці фахівців. *Вісник Житомирського державного університету*. 2019. № 4. С. 115–120.

14. Грень Л. Розвиток лідерських компетентностей у студентів соціальних спеціальностей. *Освіта і управління*. 2018. Т. 21, № 3. С. 47–51.

15. Черкашин А. Методологічні підходи до виховання особистості майбутніх фахівців-лідерів у закладах вищої освіти України. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2019. № 2. С. 60–72.

16. Анціборенко Б. Особливості освітнього середовища у підготовці соціальних працівників. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2024. № 4. С. 144–153. DOI: <https://doi.org/10.20998/2078-7782.2024.4.10>.

References:

1. Cherkashyn A. Svitovyi dosvid vprovadzhennia teorii liderstva u stratehiiu pidhotovky maibutnix fakhivtsiv DSNS [International experience of implementing leadership theories in the strategy of training future SES specialists]. *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsialnyimi systemamy*. 2023. No. 1. pp. 98–107.

2. Makhrehor D. Liudska storona pidpriemstva [The human side of the company]. Niu-York : McGraw-Hill, 1960. 256 p.

3. Bass B., Avolio B. Transformational Leadership Development. *Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. CA : Consulting Psychologists Press, 1992.

4. Greenleaf R. *Servant Leadership. A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. New York: Paulist Press, 1977.

5. Sullivan W. Leadership in Social Work: Where Are We?. *Social Work*. 2016. Vol. 61, No 2. pp. 101–103. DOI: <https://doi.org/10.1093/sw/sww006>.

6. Dierendonck D. Servant Leadership: A Review and Synthesis. *Journal of Management*. 2011. Vol. 37. pp. 1228–1261.

7. Akdere M, Egan T. Transformational leadership and human resource development: Linking employee learning, job satisfaction, and organizational performance. *Human Resource Development Quarterly*. 2020; pp. 1–29. DOI: <https://doi.org/10.1002/hrdq.21404>.

8. Skibytska L. Liderstvo yak chynnyk rozvytku upravlinskoi kultury v orhanizatsii [Leadership as a factor in the development of managerial culture in an organisation]. *Psykhohohiia i suspilstvo*. 2014. No. 3. pp. 93–99.

9. Goleman D. *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York : Bantam Books, 1995.

10. Hersey P., Blanchard K. *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. Pearson. 2008.

11. Nestulia S. Pedahohichni osnovy formuvannia liderskykh yakosti u maibutnix fakhivtsiv sotsialnoi sfery [Pedagogical foundations for the formation of leadership qualities in future social workers]. *Pedahohichni nauky*. 2016. No. 1. pp. 25–30.

12. Romanovskyi O. Kharyzmatychno liderstvo v sotsiohumanitarnomu prostori [Charismatic leadership in the socio-humanitarian space]. *Humanitarnyi visnyk*. 2020. No. 12. pp. 77–84.

13. Knysh A. Emotsiina skladova liderstva u profesiinii pidhotovtsi fakhivtsiv [Emotional component of leadership in professional training of specialists]. *Visnyk Zhytomyrskoho derzhavnoho universytetu*. 2019. No. 4. pp. 115–120.

14. Hren L. Rozvytok liderskykh kompetentnosti u studentiv sotsialnykh spetsialnosti [Development of leadership competences in students of social specialities]. *Osvita i upravlinnia*. 2018. Vol. 21, No. 3. pp. 47–51.

15. Cherkashyn A. Metodolohichni pidkhody do vykhovannia osobystosti maibutnikh fakhivtsiv-lideriv u zakladakh vyshchoi osvity Ukrainy [Methodological approaches to the education of the personality of future specialists-leaders in higher education institutions of Ukraine]. *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsialnymy systemamy*. 2019. No. 2. pp. 60–72.

16. Antsiborenko B. Osoblyvosti osvitnoho seredovyshcha u pidhotovtsi sotsialnykh pratsivnykiv [Features of the educational environment in the training of social workers]. *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsialnymy systemamy*. 2024. No. 4. pp. 144–153. DOI: <https://doi.org/10.20998/2078-7782.2024.4.10>.

Стаття надійшла до редколегії 11.02.2024

Людмила Шимановська-Діанич

докторка економічних наук, професорка, Полтавський університет економіки і торгівлі,
професорка кафедри менеджменту; Полтава, Україна;
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6499-0953>;
E-mail: ludad584658@ukr.net

Оксана Лозова

кандидатка економічних наук, доцентка, Полтавський університет економіки і торгівлі,
доцентка кафедри менеджменту; Полтава, Україна;
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7358-8640>;
E-mail: oksana_lozova@ukr.net

Анжеліка Яценко

кандидатка психологічних наук, докторка філософських наук, викладачка Полтавського
регіонального центру підвищення кваліфікації для органів влади, Полтава, Україна
ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-2265-483X>;
E-mail: a.a.moskovchenko@gmail.com

Богдан Коломієць

доктор філософських, кандидат педагогічних наук, Полтавський університет економіки
і торгівлі, докторант; Полтава, Україна;
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7723-6666>;
Email: kolombogd1@gmail.com

**ВПРОВАДЖЕННЯ ПРИКЛАДНИХ ІНСТРУМЕНТІВ НЕЙРОМЕНЕДЖМЕНТУ
В УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ: ПІДВИЩЕННЯ
ЕФЕКТИВНОСТІ ЧЕРЕЗ НЕЙРОНАУКОВІ ПІДХОДИ**

Анотація: у статті розглянуто процес застосування прикладних інструментів нейроменеджменту в управлінні персоналом організацій, акцентуючи увагу на використанні нейронаукових підходів для оптимізації роботи команд і окремих співробітників. Авторами підкреслюється, що інтеграція таких методів дозволяє не тільки підвищити ефективність, але й створити підтримуюче робоче середовище. Нейроменеджмент базується на розумінні реакцій мозку на стрес, невизначеність і зміни, що відкриває можливості для кращої адаптації співробітників до нових умов. Особливу увагу приділено розвитку емоційного інтелекту як ключового фактора у формуванні гармонійної корпоративної культури. Навчання лідерів розпізнаванню емоцій співробітників сприяє покращенню комунікації, вирішенню конфліктів і формуванню атмосфери довіри в командах. Іншим важливим аспектом є управління стресом за допомогою технік майндфулнес, які довели свою ефективність у зниженні рівня напруженості та покращенні концентрації. Зосереджено увагу на можливостях, які відкриває нейропластичність — здатність мозку адаптуватися до нових знань і навичок.

© Людмила Шимановська-Діанич, Оксана Лозова, Анжеліка Яценко,
Богдан Коломієць, 2025

Розробка навчальних програм на основі цього принципу дозволяє швидше та ефективніше підвищувати кваліфікацію співробітників, особливо в умовах постійних змін і викликів. Крім того, такі програми сприяють формуванню когнітивної гнучкості, що є важливим для вирішення нестандартних задач. У статті також розглядаються методи стимулювання креативності у співробітників, зокрема через створення середовища, яке сприяє генерації нових ідей. Зазначено, що це є ключовим фактором інноваційного розвитку організацій. Описано приклади використання нейроповедінкових аналізів для прогнозування реакцій працівників на управлінські рішення, що дозволяє оптимізувати процеси ухвалення цих рішень. Автори зазначають, що впровадження таких ініціатив сприяє довгостроковому розвитку компаній, покращуючи адаптивність і конкурентоспроможність організацій. Зміст статті зосереджено на використанні сучасних нейронаукових технологій, таких як біологічний зворотний зв'язок або когнітивні тренажери, що позитивно впливає на емоційний стан та інтелектуальний потенціал команд.

Ключові слова: нейроменеджмент; емоційний інтелект; стрес; мотивація; нейропластичність; майндфулнес; креативність; корпоративна культура; адаптація; продуктивність.

Liudmyla Shymanovska-Dianysh

doctor of economic sciences, professor, Poltava University of Economics and Trade,
professor of the department of management; Poltava, Ukraine;
E-mail: ludad584658@ukr.net

Oksana Lozova

PhD in economic sciences, associate professor, Poltava University of Economics and
Trade, associate professor of the department of management; Poltava, Ukraine;
E-mail: oksana_lozova@ukr.net

Anzhelika Yatsenko

Ph.D. in psychology, doctor of philosophy sciences, lecturer at the Poltava Regional Center
for Advanced Training for Government Bodies; Poltava, Ukraine;
E-mail: a.a.moskovchenko@gmail.com

Bohdan Kolomiets

doctor of philosophy sciences, PhD in pedagogy, Poltava University of Economics and
Trade, doctoral student; Poltava, Ukraine;
E-mail: kolombogd1@gmail.com

**IMPLEMENTATION OF APPLIED TOOLS OF NEUROMANAGEMENT IN
PERSONNEL MANAGEMENT OF AN ORGANIZATION: INCREASING
EFFICIENCY THROUGH NEUROSCIENTIFIC APPROACHES**

Abstract: the article explores the application of applied neuro-management tools in
personnel management, focusing on the use of neuroscientific approaches to optimize the work
of teams and individual employees. The authors emphasize that the integration of such methods

not only increases efficiency but also creates a supportive work environment. Neuro-management is based on understanding how the brain reacts to stress, uncertainty, and change, opening opportunities for better employee adaptation to new conditions. Special attention is given to the development of emotional intelligence as a key factor in forming a harmonious corporate culture. Training leaders to recognize the emotions of employees enhances communication, resolves conflicts, and fosters an atmosphere of trust within teams. Another important aspect is stress management through mindfulness techniques, which have proven effective in reducing tension and improving concentration. The authors highlight the potential of neuroplasticity — the brain's ability to adapt to new knowledge and skills. Developing training programs based on this principle allows for faster and more efficient upskilling of employees, especially in the context of ongoing changes and challenges. Additionally, such programs contribute to the development of cognitive flexibility, which is crucial for solving non-standard tasks. The article also examines methods to stimulate employee creativity, particularly by creating an environment that fosters the generation of new ideas. It is noted that this is a key factor in the innovative development of organizations. Examples of using neurobehavioral analysis to predict employees' reactions to managerial decisions are described, allowing for the optimization of decision-making processes. An essential component is training for leaders and employees, which deepens understanding of brain function principles and incorporates this knowledge into daily management practices. The authors note that implementing such initiatives promotes the long-term development of companies by improving adaptability and competitiveness. The importance of forming a corporate culture centered on empathy and support, which enhances team cohesion and employee motivation, is specifically emphasized. The article demonstrates how the use of modern neuroscientific technologies, such as biofeedback or cognitive trainers, positively impacts the emotional state and intellectual potential of teams.

Key words: neuro-management; emotional intelligence; stress; motivation; neuroplasticity; mindfulness; creativity; corporate culture; adaptation; productivity.

Liudmyla Shymanovska-Dianysh, Oksana Lozova, Anzhelika Yatsenko, Bohdan Kolomiets

An extended abstract of the paper on the subject of:

“Implementation of applied neuro-management tools in personnel management: enhancing efficiency through neuroscientific approaches”

***Problem setting.** The relevance of implementing applied neuro-management tools in personnel management is driven by the general trend of integrating scientific achievements into practical business aspects. Modern organizations face significant pressure to enhance competitiveness, productivity, and innovation, making the development of new management approaches strategically essential. Neuroscientific research provides insights into how the brain functions in various situations, including stress, decision-making, motivation, and learning. Utilizing this knowledge enables the adaptation of management practices to meet employee needs, fostering effective work and satisfaction. Neuro-management tools help organizations better understand behavioral aspects of teams, predict reactions to changes, and stimulate creativity. These approaches are critical in the dynamic labor market, where retaining talented employees is a priority. Methods like cognitive evaluation and emotional analytics personalize motivation strategies and leadership development. Furthermore, neuro-management positively impacts the creation of a healthy corporate environment by addressing factors*

that reduce stress and improve employees' emotional well-being, leading to greater organizational productivity. The importance of these tools is amplified during digital transformation, as emerging technologies analyzing brain activity or supporting training open new horizons for management and already deliver results in leading companies. Lastly, neuro-management addresses the challenges of a rapidly changing world by offering innovative strategies and continuously updating knowledge. It enables flexible, individualized management models, minimizes risks associated with poor managerial decisions, and enhances decision-making objectivity. This interdisciplinary approach ensures the long-term success of organizations, highlighting the critical importance of the research topic.

Recent research and publications analysis. The field of neuro-management has been explored by researchers such as G. Schneider [1], B. Hromovyk, L. Unguryan [2], P. Glimcher, C. Camerer, E. Fehr, R. Poldrack [3], A. Berns [4], and B. Néstor [5]. Studies conducted between 2022 and 2025 covered a broad range of topics, including the impact of neuroscientific approaches on managerial decision-making, leadership development, stress management, and adaptation to change. One significant area of research is the link between the neuropsychological traits of leaders and the effectiveness of management processes. For example, studies in Ukraine [6] revealed that using neuroscientific tools enhances business productivity by improving understanding of employees' behavioral responses. Additionally, mindfulness practices to reduce workplace stress have gained importance, especially in crisis scenarios.

International studies [7] emphasized neuroplasticity for developing training programs that accelerate the acquisition of new skills and knowledge. Other research focused on biofeedback technologies that monitor employees' emotional states and prevent burnout [8]. Findings in change management demonstrate how understanding

the brain's response to uncertainty minimizes resistance and fosters quicker adaptation to new conditions [9]. Emotional intelligence development among leaders was highlighted as a critical factor for enhancing communication and creating a harmonious work environment [10]. These findings are particularly relevant for post-war periods, aiding in rebuilding corporate culture and fostering mutual support.

While acknowledging the contributions of these researchers, it is important to note that the implementation of applied neuro-management tools in organizational personnel management, particularly in war-affected Ukraine, has not yet been studied in sufficient depth. This highlights the need for further interdisciplinary research into the practical applications of neuro-management.

Paper objective. The aim of the article is to develop theoretical and practical approaches to the implementation of neuroscientific tools in personnel management to enhance organizational efficiency. In particular, it focuses on analyzing the impact of neuroscientific methods on productivity, motivation, and employees' emotional well-being, as well as creating recommendations for integrating these tools into managerial practices. The goal is driven by the aspiration to improve management systems through the application of scientifically grounded approaches based on modern knowledge of brain functioning and human behavior.

Paper main body. Neuro-management is a progressive and interdisciplinary approach to management, rooted in modern neuroscience achievements and focused on understanding cognitive and emotional processes. The use of neuroscientific tools enhances not only employee productivity but also fosters a more harmonious and supportive work environment. This is particularly relevant during crises, such as war, when organizations require additional efforts to maintain employees' emotional balance and motivation.

Practical results demonstrated by Ukrainian and international companies confirm the effectiveness of neuro-management in areas such as stress management, emotional intelligence development, cognitive flexibility enhancement, and creativity stimulation. Integrating such approaches into corporate culture fosters an environment of mutual support, where employees feel more engaged and unified.

Neuroscientific strategies play a crucial role in change management. Understanding how the brain responds to stress and uncertainty allows for minimizing employee resistance and facilitating their adaptation to new work conditions. The adoption of technologies like biofeedback and cognitive trainers has become an integral part of modern management practices. In the future, neuro-management will have an even greater impact on organizational development as it promotes innovative solutions, adaptation to dynamic changes, and ensures long-term competitive success.

Conclusions of the research. *Based on the above material, it can be concluded that the implementation of applied neuro-management tools in personnel management offers significant opportunities to enhance organizational efficiency through the*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Актуальність впровадження прикладних інструментів нейроменеджменту в управління персоналом зумовлена загальними тенденціями інтеграції наукових досягнень у практичні аспекти бізнесу. Сучасні організації знаходяться під значним тиском для підвищення конкурентоспроможності, продуктивності та інноваційності, і тому розвиток нових підходів до управління стає стратегічно важливим.

Нейронаукові дослідження відкривають двері до розуміння того, як функціонує мозок у різних ситуаціях, включаючи стрес, прийняття рішень, мотивацію та навчання. Використання цих

integration of neuroscientific approaches. Utilizing knowledge about brain functioning allows for a better understanding of employee behavior, motivation, and the implementation of more adaptive strategies for training and development. This helps organizations create conditions that foster employee engagement, productivity, and creativity, while also reducing stress and burnout.

In particular, neuro-management methods enable the evaluation of employees' emotional intelligence levels and the adaptation of leadership styles to meet their individual needs. The use of technologies such as electroencephalography or brain scanning facilitates objective analysis of cognitive processes and improves decision-making efficiency. This paves the way for creating a harmonious work atmosphere that promotes effective teamwork. Neuro-scientific approaches also support the integration of mindfulness techniques into work processes. Mindfulness practices not only enhance employees' resilience to stress but also improve overall concentration and the ability to tackle complex tasks. Thus, neuro-management becomes a valuable tool for optimizing not only individual performance but also overall organizational metrics.

знань дозволяє краще адаптувати управлінські практики до потреб персоналу, створюючи умови для більш ефективної роботи та задоволення співробітників. Інструменти нейроменеджменту допомагають організаціям краще розуміти поведінкові аспекти колективу, прогнозувати реакції на зміни або стимулювати креативність. Це особливо важливо в умовах динамічного ринку праці, де утримання талановитих співробітників стає пріоритетом. Практичні підходи нейроменеджменту дозволяють враховувати індивідуальні психологічні особливості співробітників. Наприклад, такі методи як когнітивне оцінювання або емоційна аналітика сприяють персоналізації підходів до мотивації чи розвитку лідерських якостей. Не менш важливим

аспектом є позитивний вплив нейро-наукових підходів на створення здорового корпоративного середовища. Увага до факторів, які знижують стрес або покращують емоційний стан співробітників, сприяє підвищенню загальної продуктивності організації.

Впровадження таких інструментів також актуальне в умовах цифрової трансформації. Розвиток технологій, які аналізують мозкову активність чи застосовуються для навчання, відкриває нові горизонти для менеджменту. Такі інновації вже починають приносити реальні результати в компаніях-лідерах.

Загальний тренд до впровадження гнучких та індивідуалізованих моделей управління також підтверджує актуальність теми. Нейроменеджмент дозволяє створювати ефективніші стратегії адаптації організацій до змін та зменшувати ризики, пов'язані із помилковими управлінськими рішеннями.

Крім того, розвиток цієї галузі допомагає долати традиційні обмеження управління, які базуються на припущеннях замість наукових даних. Це сприяє більшій об'єктивності у прийнятті рішень і підвищує довіру співробітників до менеджменту.

Нарешті, нейроменеджмент відповідає на виклики сучасного світу, де швидкість змін вимагає інноваційних підходів та постійного оновлення знань. Дослідження цієї теми дозволяє поглибити розуміння міждисциплінарного підходу до управління, що є ключем до довгострокового успіху організацій.

Все вищезначене підтверджує актуальність та важливість обраної для дослідження теми та визначення її мети.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Питаннями, пов'язаними з дослідженням такого напрямку менеджменту як нейроменеджмент, займалися такі науковці, як: Г. Шнейдер [1], Б. Громовик, Л. Унгурян [2], П. Глімчер, К. Камерер, Е. Фер, Р. Полдрак [3], А. Бенс [4], Б. Нестор [5].

Дослідження у сфері нейроменеджменту в 2022–2025 рр охоплювали широкий спектр тем, зокрема вплив нейронаукових підходів на прийняття управлінських рішень, розвиток лідерських якостей, управління стресом та адаптацію до змін. Одним із ключових напрямів було вивчення зв'язку між нейропсихологічними особливостями керівників і ефективністю управлінських процесів. Наприклад, дослідження в Україні [6] показали, що використання нейронаукових інструментів дозволяє підвищити продуктивність бізнесових структур через краще розуміння поведінкових реакцій співробітників. Інший аспект стосувався впровадження майндфулнес як практики зниження стресу серед працівників, що стало особливо актуальним у кризових умовах.

Міжнародні дослідження [7] зосереджувалися на використанні нейропластичності для розробки навчальних програм, які сприяють швидшому засвоєнню нових знань і навичок. Також активно вивчалися технології біологічного зворотного зв'язку, які дозволяють моніторити емоційний стан співробітників і запобігати емоційному вигоранню [8]. У контексті управління змінами дослідження показали, що розуміння реакцій мозку на невизначеність допомагає мінімізувати опір співробітників до змін і сприяє швидшій адаптації до нових умов [9]. Особливу увагу приділяли розвитку емоційного інтелекту серед лідерів, що дозволяє покращити комунікацію в командах і створити гармонійне робоче середовище [10]. У післявоєнний період ці знання можуть бути використані для відновлення корпоративної культури та створення середовища взаємної підтримки. Також дослідження вивчали, як стимулювання креативності через нейронаукові техніки може сприяти генерації нових ідей для вирішення складних завдань.

Віддаючи належне науковим напрацюванням цих вчених з вищезначеної проблематики, варто зауважити, що

дослідження питань впровадження прикладних інструментів нейромеджменту в управління персоналом організації на ґрунті міждисциплінарного підходу — нейромеджменту, зокрема в умовах війни в Україні, ще не отримали належної глибини.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Дослідження теми нейромеджменту є важливим, адже, незважаючи на вже проведені роботи, світ, технології та методи управління постійно розвиваються, а разом із ними змінюються й підходи до ефективного управління персоналом. Кожен дослідник приносить у цю сферу новий погляд, унікальні висновки та інноваційні методи, що можуть суттєво покращити існуючі практики. Більше того, глибше розуміння взаємозв'язку між нейронаукою і менеджментом дає можливість адаптувати управлінські стратегії до змін у поведінці працівників, враховуючи новітні відкриття у когнітивній науці, мотиваційних механізмах та емоційному інтелекті. Саме тому важливо не зупинятися на вже наявних даних, а продовжувати розширювати горизонти знань у цій сфері.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є розробка теоретичних і практичних підходів до впровадження нейронаукових інструментів в управління персоналом для підвищення ефективності роботи організації.

Зокрема, аналіз впливу нейронаукових методів на продуктивність, мотивацію, емоційний стан співробітників, а також створення рекомендацій щодо інтеграції цих інструментів у менеджерські практики.

В основі мети лежить прагнення до вдосконалення систем управління через використання науково-обґрунтованих підходів, які ґрунтуються на сучасних знаннях про функціонування мозку і поведінку людини.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням

отриманих наукових результатів. Термін “нейромеджмент” був вперше сформований в 2006 році Кінгуо Ма, професором і директором лабораторії Нейромеджменту Чжецзянського університету. Перша згадка про нейромеджмент і вивчення роботи мозку за допомогою медичних досліджень асоціюється з ім'ям Девіда Рока, засновника Інституту нейролідерства. Нейромеджмент (англ. *Neuromanagement*) — новий науково-практичний напрямок на стику нейробіології, психології та менеджменту [1]. Мета фахівців, що займаються нейромеджментом — допомогти організаціям реалізовувати свій потенціал через розуміння процесів роботи мозку і розумової діяльності людини на індивідуальному, командному та організаційному рівні [4].

Нейромеджмент — це міждисциплінарний підхід до управління, який базується на знаннях про функціонування мозку і нейронаукових дослідженнях. Він зосереджений на розумінні психологічних та когнітивних процесів, що впливають на поведінку, мотивацію, стресостійкість і ефективність працівників. Використання нейромеджменту дозволяє створювати оптимальні умови для прийняття рішень, зниження стресу та забезпечення високого рівня продуктивності навіть у найскладніших умовах.

В умовах війни в Україні нейромеджмент набуває особливого значення, адже кризи, які мають великий емоційний та психологічний вплив, створюють нові виклики для організацій. Для управління персоналом в таких умовах важливо враховувати підвищений рівень стресу, емоційне виснаження та невизначеність серед співробітників. Інструменти нейромеджменту можуть допомогти знизити ці ризики. Наприклад, використання практик майндфулнес для зниження тривожності або впровадження технологій біологічного зворотного зв'язку, які допомагають співробітникам контролювати свої емоційні реакції, може бути надзвичайно корисним.

Українські компанії також можуть застосовувати нейронаукові підходи для підвищення стійкості команд до змін. Наприклад, навчання лідерів методам адаптації під час криз на основі нейробіологічних знань може допомогти забезпечити кращу підтримку працівників. Особлива увага може приділятися ролі емоційного інтелекту в комунікації, адже розуміння емоційного стану працівників дозволяє будувати довіру і підтримувати мотивацію навіть у скрутні часи. Використання нейроменеджменту також відкриває можливості для поліпшення навчальних процесів. У кризових умовах навчання має бути максимально адаптованим до когнітивних особливостей і здатності до концентрації працівників. Використання інноваційних методів навчання, які враховують механізми запам'ятовування і обробки інформації, дозволяє ефективно передавати нові знання і навички навіть у нестабільному середовищі.

Окрім цього, нейроменеджмент допомагає менеджерам краще зрозуміти, як підтримувати емоційну рівновагу співробітників. Це може включати практики управління стресом, зокрема через правильну організацію робочого часу, створення зон для релаксації, а також впровадження спеціальних програм психологічної підтримки. У військовий час такі заходи мають ще більшу вагу, оскільки вони сприяють запобіганню професійному вигоранню.

Інструменти нейроменеджменту також можуть бути корисними для покращення корпоративної культури. Війна накладає значний стрес і на організації, тому створення середовища взаємної підтримки, де важливими є співчуття та людяність, може значно підвищити ефективність команди. Нейробіологічні знання допомагають зрозуміти, як формувати почуття причетності та єдності, що є критичним для українських компаній у цей період.

Нейронаукові підходи також можуть бути застосовані для управління змінами, які неминуче виникають під час війни. Знання про те, як мозок реагує на

зміни та невизначеність, дозволяє розробити стратегії, що мінімізують опір співробітників і сприяють швидшій адаптації до нових умов.

Впровадження цих підходів може включати використання спеціальних тренінгів для співробітників і лідерів, які пояснюють, як працюють стресові механізми, і вчать справлятися з ними. Наприклад, методики нейротренувань можуть сприяти розвитку навичок концентрації та покращення когнітивної гнучкості, що є надзвичайно актуальним у кризових умовах.

І нарешті, нейроменеджмент може сприяти створенню довгострокових стратегій розвитку навіть у військовий період. Використання науково обґрунтованих методів дозволяє компаніям розробляти стратегії, які враховують не лише економічні, але й психологічні аспекти. Це сприяє підвищенню довіри співробітників до організації, що є критично важливим у часи невизначеності (рис.1).

Нейроменеджмент пропонує інноваційні підходи до управління персоналом, використовуючи досягнення нейронаук для підвищення ефективності організацій. Один із ключових напрямів — це розуміння мотивації працівників та механізмів прийняття рішень. Знання про те, як мозок оцінює ризики та обирає між варіантами, дозволяє створювати такі стимули, які максимально відповідають потребам і очікуванням співробітників, що сприяє підвищенню їхньої продуктивності та задоволення.

Інший важливий аспект — управління стресом. Нейроменеджмент дозволяє зрозуміти, як тривалий стрес впливає на когнітивні функції, емоційний стан та загальну ефективність працівників. Використовуючи ці знання, можна розробляти стратегії, які мінімізують негативний вплив стресу, зокрема впроваджувати практики майндфулнес або спеціальні тренінги з емоційної стійкості. ЕІ є ще одним напрямом, який можна покращувати завдяки нейронаукам. Розвиток здатності керівників і

ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНІВ ЛІДЕРСТВА, УПРАВЛІННЯ ТА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ОБ'ЄКТУ

співробітників розуміти свої емоції та емоції інших людей сприяє покращенню комунікації в команді, формуванню довіри та більш ефективному вирішенню конфліктів. Також допомагає створювати більш гармонійне робоче середовище. Нейронауки відкривають нові підходи до навчання та розвитку персоналу. Використання знань про нейропластичність мозку дозволяє розробляти ефективніші навчальні програми, які відповідають особливостям пам'яті та уваги працівників. Такі підходи допомагають краще адаптувати знання та навички до реальних потреб організації.

Креативність і стимулювання інновацій також є важливим напрямом нейроменеджменту. Використання технік, які активують мозкову діяльність і сприяють генерації нових ідей, дозволяє розробляти творчі рішення для складних завдань. Це особливо важливо для компаній, які прагнуть залишатися конкурентоспроможними.

Фізіологічні аспекти роботи мозку мають значний вплив на продуктивність. Нейроменеджмент враховує такі фактори, як режим сну, харчування, фізична активність та відпочинок, що допомагає оптимізувати графік роботи і створити умови для підвищення ефективності працівників.

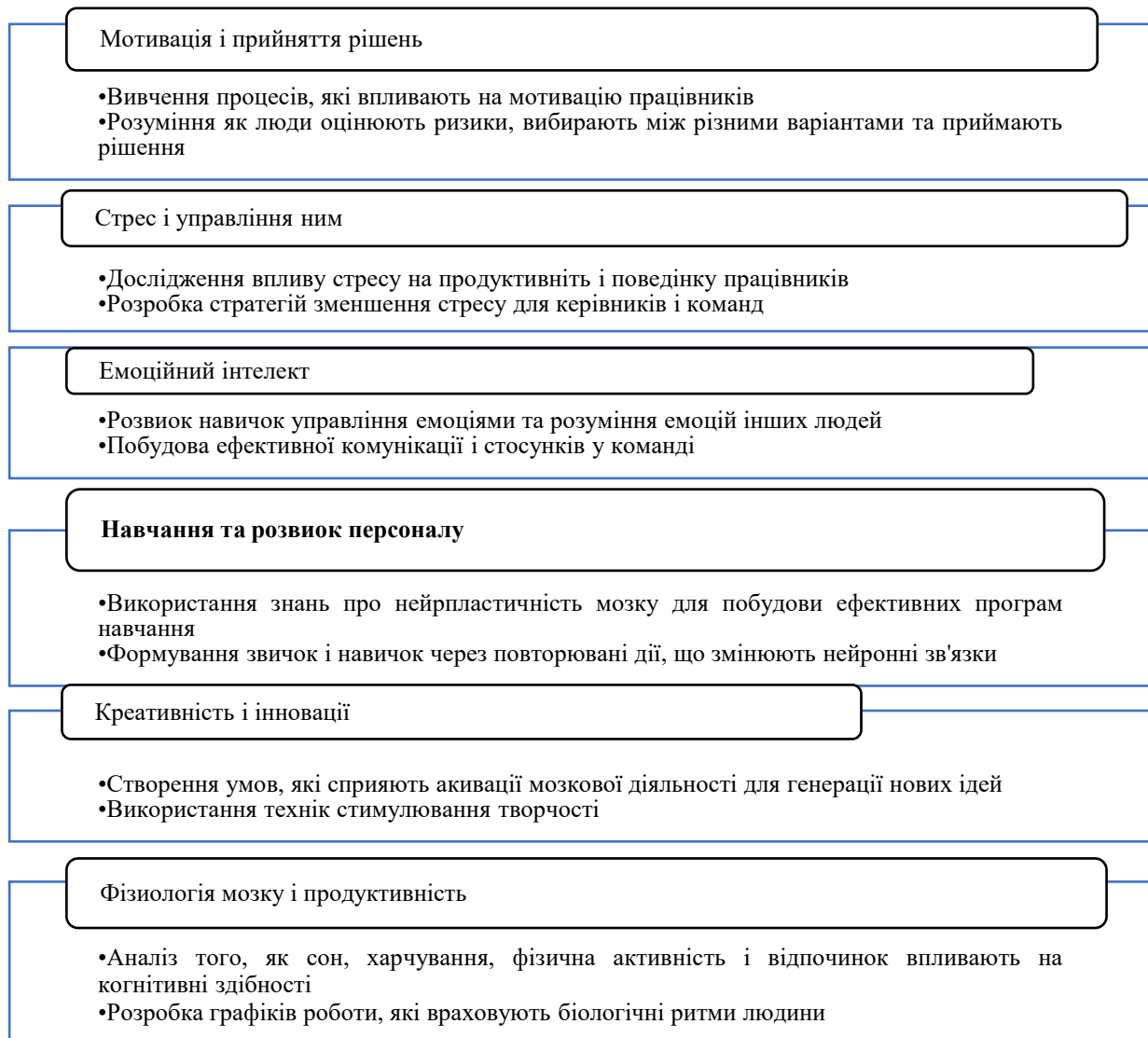


Рис. 1. Основні напрями використання нейроменеджменту у контексті управління персоналом організації

Джерело: розроблено авторами

Особливу роль відіграє інтеграція нейронаукових даних у процеси управління змінами. Знання про реакції мозку на нові обставини та невизначеність допомагають мінімізувати опір співробітників і сприяють швидшій адаптації до змін, зменшуючи стрес та покращуючи загальну стабільність організації.

Управління корпоративною культурою з використанням нейроменеджменту дозволяє створювати підтримуюче середовище. Знання про групову динаміку та способи формування почуття причетності допомагають забезпечити єдність у команді та підвищити залученість співробітників.

Інноваційним напрямом є використання технологій, заснованих на нейронауках, таких, як біологічний зворотний зв'язок або когнітивні тренажери. Це сприяє розвитку когнітивної гнучкості, покращенню концентрації та загального інтелектуального потенціалу команди.

Застосування таких підходів на практиці вимагає спеціальних тренінгів для лідерів і працівників, які допоможуть краще зрозуміти принципи роботи мозку та навчитись використовувати ці знання для досягнення організаційних цілей. Все це створює умови для довгострокового розвитку компанії, підвищуючи її конкурентоспроможність.

Нейроменеджмент поступово знаходить своє застосування в управлінні персоналом як в українських, так і в міжнародних компаніях. В Україні, наприклад, компанія SoftServe активно впроваджує практики, засновані на нейронаукових підходах, для покращення адаптації нових співробітників. Вони використовують спеціальні тренінги, які допомагають новачкам швидше інтегруватися в команду, знижуючи рівень стресу та невизначеності. Також компанія приділяє увагу розвитку емоційного інтелекту серед своїх лідерів, що сприяє покращенню комунікації та створенню сприятливого робочого середовища.

На міжнародному рівні Google є одним із лідерів у використанні нейроменеджменту. Вони впровадили програми майндфулнес, які допомагають співробітникам знижувати рівень стресу та покращувати концентрацію. Ці програми базуються на знаннях про функціонування мозку та спрямовані на підвищення загальної продуктивності. Інший приклад — Microsoft, яка використовує нейронаукові дані для розробки інструментів, що сприяють підвищенню креативності та ефективності команд. Вони також впроваджують технології біологічного зворотного зв'язку для моніторингу та покращення емоційного стану співробітників.

Компанія Procter & Gamble застосовує нейроменеджмент для покращення процесів прийняття рішень. Вони використовують нейронаукові дослідження для розуміння того, як співробітники реагують на різні стимули, і на основі цих даних розробляють стратегії мотивації. Це дозволяє їм створювати більш ефективні програми розвитку персоналу. В Україні компанія Нова Пошта також експериментує з нейронауковими підходами, зокрема у сфері навчання співробітників. Вони використовують методи, які враховують когнітивні особливості працівників для підвищення ефективності навчальних програм.

Інший цікавий приклад — компанія Tesla, яка активно використовує нейронаукові підходи для стимулювання інновацій. Вони створюють середовище, яке сприяє генерації нових ідей, використовуючи знання про те, як мозок працює в умовах креативного мислення. В Україні компанія Ajax Systems також впроваджує нейроменеджмент для покращення командної роботи. Вони використовують техніки, які допомагають співробітникам краще зрозуміти один одного та ефективніше співпрацювати.

Компанія IBM застосовує нейроменеджмент для управління змінами. Вони використовують знання про

*ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНІВ
ЛІДЕРСТВА, УПРАВЛІННЯ ТА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ОБ'ЄКТУ*

реакції мозку на невизначеність для розробки стратегій, які мінімізують опір співробітників до змін. В Україні компанія Rozetka також використовує подібні підходи для адаптації своїх працівників до нових умов роботи. Вони впроваджують програми, які допомагають співробітникам краще справлятися зі стресом і швидше адаптуватися до змін.

Зазначені приклади демонструють, як нейроменеджмент може бути інтегрований у різні аспекти управління персоналом, від адаптації нових працівників до створення інноваційних стратегій розвитку організацій. Використання нейронаукових підходів дозволяє компаніям не лише підвищувати ефективність, але й

створювати більш гармонійне та підтримуюче робоче середовище.

Розглянемо більш детально нейронаукові підходи та способи їх застосування під час прийняття управлінських рішень щодо управління персоналом (табл. 1).

Майндфулнес, або практика освідомленості, базується на здатності людей зосереджувати увагу на поточному моменті та ефективно керувати своїми емоціями. У поствоєнний період для українських компаній це стане ефективним інструментом зниження рівня стресу серед працівників, які зазнали значного емоційного навантаження.

Таблиця 1

Нейронаукові підходи та способи їх застосування під час прийняття управлінських рішень щодо управління персоналом

Майндфулнес (освідомленість)
Застосування: Впровадження практик для зниження стресу та покращення концентрації при прийнятті рішень; Результат: Зниження рівня стресу, покращення уваги і продуктивності. Google: програми майндфулнес для співробітників
Емоційний інтелект (EI)
Застосування: Навчання лідерів розпізнаванню емоцій співробітників для створення гармонійного середовища; Результат: Покращення комунікації, вирішення конфліктів, формування довіри SoftServe: розвиток EI серед керівників
Нейропластичність
Застосування: Розробка програм навчання, які враховують здатність мозку до адаптації та розвитку нових навичок; Результат: Прискорення навчання, підвищення кваліфікації співробітників. Tesla: програми навчання, які стимулюють адаптацію мозку до нових знань
Управління стресом
Застосування: Використання технік релаксації для зниження негативного впливу стресу на ефективність працівників; Результат: Поліпшення емоційного стану, підвищення продуктивності. Нова Пошта: програми психологічної підтримки під час адаптації
Когнітивне оцінювання
Застосування: Впровадження інструментів для аналізу когнітивних особливостей співробітників при формуванні команд; Результат: Покращення формування команд, зниження ризику конфліктів. Microsoft: аналіз когнітивних стилів у командах для підвищення ефективності
Стимулювання креативності
Застосування: Використання технік, які сприяють генерації нових ідей для інноваційних рішень; Результат: Покращення інноваційного потенціалу, кращі рішення складних завдань. Ajax Systems: створення умов для генерації нових ідей
Групова динаміка
Застосування: Формування почуття єдності та колективної відповідальності для покращення командної роботи; Результат: Підвищення мотивації, покращення командного духу Rozetka: побудова довіри і єдності у команді
Нейроповедінковий аналіз
Застосування: Прогнозування реакцій співробітників на управлінські рішення для підвищення їхньої ефективності; Результат: Оптимізація управлінських рішень, покращення продуктивності. Tesla: аналіз поведінкових реакцій для прогнозування ефекту від рішень

Джерело: розроблено авторами

Практика майндфулнес допоможе створити сприятливі умови для швидкої реабілітації та адаптації співробітників до мирного життя, що позитивно вплине на їхню продуктивність.

ЕІ є ключовим елементом для гармонійного співіснування в командах. У післявоєнний період багато працівників матимуть потребу у більш чутливому ставленні до їхнього емоційного стану. Розвиток ЕІ серед лідерів та співробітників дозволить краще розуміти емоції один одного, уникати конфліктів та посилювати довіру в командах, що особливо важливо для відновлення корпоративної культури.

Нейропластичність, тобто здатність мозку змінюватися та адаптуватися, може бути використана для розробки навчальних програм, які допоможуть співробітникам освоїти нові навички. У поствоєнний період українські компанії зіштовхнуться з необхідністю перепідготовки кадрів, і навчання, засноване на принципах нейропластичності, дозволить ефективніше засвоювати нові знання та бути готовими до викликів майбутнього.

Управління стресом стане одним із найважливіших підходів для українських компаній, оскільки працівники зазнавали тривалого стресу під час війни. Використання технік релаксації, таких як контроль дихання чи м'язові розслаблювальні вправи, може допомогти відновити психоемоційний баланс, що підтримає загальну ефективність і зменшить ризик професійного вигорання.

Когнітивне оцінювання дає можливість аналізувати індивідуальні особливості співробітників для оптимального формування робочих команд. У післявоєнний період, коли робота в колективах потребуватиме відновлення довіри та продуктивності, цей підхід допоможе створювати ефективніші групи, здатні справлятися зі складними завданнями.

Біологічний зворотний зв'язок, як технологія моніторингу емоційного стану працівників, може бути застосований для запобігання емоційному виснаженню.

Наприклад, у відновлювальний період організації зможуть використовувати такі пристрої для своєчасного виявлення психологічних проблем у співробітників і надання необхідної підтримки.

Стратегії управління змінами, засновані на знаннях про реакції мозку, допоможуть українським компаніям адаптуватися до нових умов роботи та мінімізувати опір серед працівників. Це особливо актуально у період відновлення економіки, коли організації стикатимуться зі значними структурними змінами.

Стимулювання креативності, використовуючи нейронаукові техніки, дозволить компаніям розробляти інноваційні рішення для нестандартних викликів. У післявоєнний період це сприятиме генерації нових ідей, які можуть допомогти швидше адаптуватися до змін.

Групова динаміка та її управління через формування почуття єдності стане ключовим фактором для зміцнення командної роботи. У післявоєнний час, коли працівники потребуватимуть підтримки і співпраці, цей підхід дозволить побудувати сильні команди з високим рівнем довіри та взаєморозуміння.

Нейроповедінковий аналіз дозволяє передбачити реакції співробітників на управлінські рішення, що може оптимізувати процес ухвалення цих рішень. У період відновлення це стане надзвичайно важливим, оскільки дозволить враховувати індивідуальні особливості кожного співробітника та підтримувати високу мотивацію.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. На підставі вищевикладеного матеріалу можна зробити висновок про те, що впровадження прикладних інструментів нейроменеджменту до управління персоналом організації відкриває значні можливості для підвищення ефективності роботи через інтеграцію нейронаукових підходів. Використання знань про функціонування мозку дозволяє краще розуміти поведінку

працівників, мотивувати їх, впроваджувати більш адаптивні стратегії навчання та розвитку. Це допомагає організаціям створювати умови, які сприяють залученості, продуктивності та креативності персоналу, знижуючи рівень стресу і вигорання.

Зокрема, методи нейромаркетингу надають можливість оцінювати рівень емоційного інтелекту працівників та адаптувати стилі керівництва відповідно до їх індивідуальних потреб. Використання технологій, таких як електроенцефалографія чи сканування мозку, сприяє об'єктивному аналізу когнітивних процесів та підвищує ефективність прийняття рішень. Це відкриває шлях до створення гармонійної робочої атмосфери, яка сприяє ефективній взаємодії у команді. Нейронаукові підходи також допомагають інтегрувати mindfulness-техніки в робочі процеси. Практики усвідомленості не лише

сприяють підвищенню стійкості працівників до стресу, але й підвищують загальний рівень концентрації та здатність до вирішення складних завдань. Таким чином, нейромаркетинг стає корисним інструментом для оптимізації не лише індивідуальної продуктивності, а й загальних організаційних показників.

У перспективі подальші дослідження можуть бути зосереджені на більш глибокому вивченні нейропластичності в контексті навчання та розвитку працівників. Важливим напрямом є інтеграція нейротехнологій для аналізу командної динаміки та прогнозування ефективності командної роботи. Також доцільно досліджувати етичні аспекти використання нейронаукових підходів, забезпечуючи баланс між впровадженням інновацій та захистом персональних даних. Загалом, ця галузь має великий потенціал для трансформації підходів до управління людськими ресурсами.

Список літератури:

1. Schneider Gerald E. Brain Structure and Its Origins: in Development and in Evolution of Behavior and the Mind. *The MIT Press*. 2014. 728 p.

2. Громовик Б. Нейроекономіка: концептуальні питання та значення для фармації. *Одеса: мед. журнал*, 2012. С. 12–14.

3. Paul W. Neuroeconomics: Decision making and the brain. *Glimcher*. Auflage: Academic Press, 2008. 512 p.

4. Berns A. Neuromarketing: the hope and hype of neuroimaging in business. *Nature Reviews Neuroscience*. URL: <http://www.nature.com/nrn/journal/v11/n4/full/nrn2795.html>.

5. Braidot N. Cuando el cerebro asume el mando Las. *Neuromanagement* URL: http://www.pdf-repo.com/pdf_1a/31072m951d26bdb.html.

6. Окорський В. Сучасні тенденції розвитку нейромаркетингу в Україні.

Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. 2022. № 1. С. 11–22.

7. Smith J., Brown A. Neuro-management and Leadership Development: A Neuroscientific Perspective. *Journal of Business Psychology*. 2023. Vol. 38. P. 45–60.

8. Wang, L. Mindfulness Practices in Organizational Settings: Reducing Stress and Enhancing Productivity. *International Journal of Management Studies*. 2024. Vol. 29. P. 112–130.

9. Johnson R., Lee K. Neuroplasticity in Employee Training Programs: A New Approach to Learning. *Human Resource Development Quarterly*. 2023. Vol. 34. P. 78–95.

10. Garcia M. Emotional Intelligence and Team Dynamics: Insights from Neuroscience. *Organizational Behavior Review*. 2025. Vol. 41. P.22–40.

11. Google LLC. URL: <https://www.google.com/>.

12. Tesla, Inc. *Офіційний сайт*. URL: <https://www.tesla.com/>.

13. ТОВ “Нова Пошта”. URL: <https://novaposhta.ua/>.
14. Microsoft Corporation. URL: <https://www.microsoft.com/en-us/>.
15. Procter and Gamble Co. URL: <https://us.pg.com/>.
16. International Business Machines Corporation. URL: <https://www.ibm.com/>.
17. Ajax Systems. URL: <https://ajax.systems/>.
18. Rozetka URL: <https://rozetka.com.ua/>.

References:

1. Schneider G. Brain Structure and Its Origins: in Development and in Evolution of Behavior and the Mind. *The MIT Press*. 2014. 728 p.
2. Hromovyk, B. Neuroekonomika: kontseptualni pytannia ta znachennia dlia farmatsii [Neuroeconomics: Conceptual Issues and Significance for Pharmacy]. Odesa: med. zhurnal pp.12-14.
3. Paul W. Neuroeconomics: Decision making and the brain. *Glimcher*. Auflage: Academic Press, 2008. 512 p
4. Berns A. Neuromarketing: the hope and hype of neuroimaging in business. *Nature Reviews Neuroscience*. Available at: <http://www.nature.com/nrn/journal/v11/n4/full/nrn2795.html>.
5. Braidot N. Cuando el cerebro asume el mando Las. *Neuromanagement* Available at: http://www.pdf-repo.com/pdf_1a/31o72m951d26bdb.html.
6. Okorskyi, V. Suchasni tendentsii rozvytku neiromenedzhmentu v Ukraini. [Current Trends in the Development of Neuromanagement in Ukraine]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu vodnoho hospodarstva ta pryrodokorystuvannia*. 2022. No. 1 pp. 11–22.
7. Smith J., Brown A. Neuromanagement and Leadership Development: A Neuroscientific Perspective. *Journal of Business Psychology*. 2023. Vol. 38. pp. 45–60.
8. Wang L. Mindfulness Practices in Organizational Settings: Reducing Stress and Enhancing Productivity. *International Journal of Management Studies*. 2024. Vol. 29. pp. 112–130.
9. Johnson R., Lee K. Neuroplasticity in Employee Training Programs: A New Approach to Learning. *Human Resource Development Quarterly*. 2023. Vol. 34. pp. 78–95.
10. Garcia M. Emotional Intelligence and Team Dynamics: Insights from Neuroscience. *Organizational Behavior Review*. 2025. Vol. 41. pp. 22–40.
11. Google LLC. Available at: <https://www.google.com/>.
12. Tesla, Inc. *Official website*. Available at: <https://www.tesla.com/>.
13. ТОВ “Нова Пошта”. URL: <https://novaposhta.ua/>.
14. Microsoft Corporation. URL: <https://www.microsoft.com/en-us/>.
15. Procter and Gamble Co. Available at: <https://us.pg.com/>.
16. International Business Machines Corporation. Available at: <https://www.ibm.com/>.
17. Ajax Systems Available at: <https://ajax.systems/>.
18. Rozetka. Available at: <https://rozetka.com.ua/>.

Стаття надійшла до редколегії 15.05.2025

Андрій Черкашин

кандидат психологічних наук, доцент, Національний технічний університет
“Харківський політехнічний інститут”, професор кафедри педагогіки і психології
управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна; Харків, Україна;
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4929-6706>;
E-mail: cherkashin68@ukr.net

КОНЦЕПЦІЯ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ ІЗ СПЕЦИФІЧНИМИ УМОВАМИ НАВЧАННЯ

Анотація: У статті представлено науково обґрунтовану концепцію формування лідерських якостей у майбутніх фахівців Державної служби з надзвичайних ситуацій (ДСНС) у закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання (Концепція). Концепція базується на міждисциплінарному підході та синтезі педагогічних, психологічних, акмеологічних, аксіологічних і культурологічних підходів. У роботі окреслено теоретико-методологічні основи, ключові педагогічні умови, зміст і методи реалізації Концепції. У процесі втілення Концепції передбачено: визначення відповідного змісту навчальних дисциплін; впровадження інтерактивних форм і методів навчання; поєднання аудиторної та позааудиторної роботи; забезпечення “змішаного” форматування занять (онлайн та офлайн); координація роботи фахівців різного профілю закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання щодо формування лідерських якостей у майбутніх фахівців ДСНС.

Ключові слова: лідерські якості; Державна служба з надзвичайних ситуацій; концепція; заклади вищої освіти із специфічними умовами навчання; професійна підготовка; освітнє середовище; майбутній фахівець.

Andrii Cherkashyn

PhD in psychology, associate professor, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”, professor of the department of pedagogy and psychology of management of social systems of academician I. Zyazyun; Kharkiv, Ukraine;

E-mail: cherkashin68@ukr.net

CONCEPT OF FORMING LEADERSHIP QUALITIES IN FUTURE SPECIALISTS OF THE STATE EMERGENCY SERVICE IN HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS WITH SPECIFIC LEARNING CONDITIONS

Abstract: the article presents a scientifically grounded concept of leadership development of future specialists of the State Emergency Service (SES) in higher education institutions with specific learning conditions (the Concept). The Concept is based on an interdisciplinary approach and a synthesis of pedagogical, psychological, acmeological, axiological and cultural approaches. The paper outlines the theoretical and methodological foundations, key pedagogical conditions, content and methods of implementing the Concept.

© Андрій Черкашин, 2025

In the process of implementing the Concept, it is envisaged to: determine the relevant content of academic disciplines; introduce interactive forms and methods of teaching; combine classroom and extracurricular work; provide 'mixed' formatting of classes (online and offline); coordinate the work of specialists of different profiles of higher education institutions with specific learning conditions to develop leadership skills in future SES specialists.

Keywords: leadership qualities; State Emergency Service; concept; higher education institutions with specific learning conditions; professional training; educational environment; future specialist.

Andrii Cherkashyn

An extended abstract of the paper on the subject of:

“The concept of forming leadership qualities in future specialists of the State Emergency Service in higher education institutions with specific learning conditions”

Problem setting. *The integration of Ukrainian higher education institutions into the European space requires restructuring approaches to the formation of leadership skills in future specialists of the State Emergency Service (SES) in higher education institutions (HEIs) with specific learning environments. Accordingly, there is an urgent need to study the conceptual provisions and methodological foundations of the formation of leadership skills of future SES specialists in Ukrainian higher education institutions with specific learning conditions.*

Recent research and publications analysis. *The Concept of Formation of Leadership Qualities in Future Specialists of the SES of Ukraine in Higher Education Institutions with Specific Learning Environment (Concept) is based on the Concept of National Education of Student Youth in Ukraine, which defines a system of views, beliefs, ideals, traditions, customs created over the centuries by the Ukrainian people and designed to form the worldview and value orientations of young people, which is implemented through a set of relevant measures. In addition, the Concept is based on the provisions and conclusions of modern research in various fields of scientific knowledge, including: personality-oriented upbringing and education; humanistic interpretation of educational problems; the concept of personality formation as a process of self-development and self-organisation; systemic and structural approach to the*

analysis of pedagogical phenomena; psychological analysis of professional activity; preparation for professional activity as a process of development of a professional's personality; organisation of the educational process and its harmonisation.

Highlighting previously unsolved parts of the general problem, *to which this article is devoted. Today, in the national science, there is an insufficient number of holistic scientific concepts that systematically substantiate the process of forming leadership qualities in specialists of extreme activities, in particular, future specialists of the SES in higher education institutions with specific learning conditions. Our theoretical understanding of the phenomenon of leadership in the educational space of higher education institutions with specific learning conditions has given grounds for developing our own concept, which reflects the theoretical and methodological foundations, approaches, principles and conditions for the effective formation of leadership skills in future specialists of the SES in higher education institutions with specific learning conditions. In addition, we proceed from the fact that the formation of leadership qualities in future SES specialists in HEIs with specific learning environments should be carried out using a system of knowledge obtained in various fields of science. Accordingly, the study of the conceptual provisions of the methodological dimension of the formation of leadership qualities in future SES specialists*

in HEIs with specific learning conditions should be carried out on the basis of modern fundamental research on the functioning of the educational process in Ukrainian HEIs.

Paper objective. The purpose of the article is to provide a scientific basis for the concept of developing leadership skills in future SES specialists in higher education institutions with specific learning environments.

Paper main body. In our study, we considered the pedagogical concept as an integral system of scientific views that determines the content, methods and organisational forms of the educational process based on agreed values and methodological principles.

Based on the generalisation of the definitions of various scientific sources, our study defines the leadership qualities of a future SES specialist as an integrated set of personal and professional characteristics aimed at the effective implementation of managerial and coordinating functions, making responsible decisions in non-standard or emergency conditions, motivating the team to achieve a common goal and ensuring a positive psychological climate.

The Concept is focused on the integrated application of a number of scientific approaches: personality-oriented, activity-based, competence-based, acmeological, axiological, systemic, cultural, information and communication.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Інтеграція закладів вищої освіти України до Європейського простору вищої освіти зумовлює необхідність системної перебудови підходів до професійної підготовки майбутніх фахівців у сфері безпеки, формування у них лідерських якостей. Потреба у формуванні лідерських якостей у фахівців служби цивільного захисту прямо корелює з глобальними орієнтирами розвитку освіти, зокрема — з Цілями сталого розвитку ООН (ЦСР), а саме ціллю №4:

The implementation of the Concept envisages: determining the relevant content of academic disciplines; introducing interactive forms and methods of teaching; combining classroom and extracurricular activities; ensuring 'mixed' formatting of classes (online and offline); coordinating the work of specialists of different profiles of higher education institutions with specific learning conditions.

The structure and content of the concept includes: prerequisites for the formation of the concept; conceptual and categorical apparatus; theoretical and methodological foundations; core of the concept; content and semantic expression; consideration of the pedagogical influence of professional disciplines; pedagogical conditions for the effective functioning of the concept; limits of application of the concept; forecast of the effectiveness of the concept implementation.

Conclusions of the research. It is noted that the concept of forming leadership qualities in future SESU specialists is a holistic pedagogical system that determines the comprehensive development of leadership qualities in future SESU specialists in higher education institutions with specific learning conditions.

Promising areas for further research may also be: experimental testing of the effectiveness of the proposed Concept for the formation of leadership skills in future SESU specialists in HEIs with specific learning environments.

“Забезпечення інклюзивної, справедливої та якісної освіти”, що передбачає розвиток компетенцій, необхідних для ефективного функціонування в сучасному світі” [11].

У Стратегії розвитку вищої освіти України на 2021–2031 роки [15] та матеріалах Форуму “Україна 30. Освіта і наука” [7] акцентовано увагу на підготовці лідерів нового типу, які мають бути здатними не лише адаптуватися до змін, але й активно впливати на середовище, у якому вони працюють. У контексті реалізації Реформи освіти і науки України, а також у змісті наукових досліджень, що проводяться в межах пріоритетних

напрямів наукових досліджень та науково-технічних (експериментальних) розробок Національної академії педагогічних наук України на 2023–2027 роки, формування лідерських якостей у майбутніх фахівців ДСНС виступає одним із ключових пріоритетів [10]. У зв'язку з цим виникає об'єктивна потреба в комплексному дослідженні концептуальних засад і технологій формування лідерських якостей у майбутніх фахівців служби цивільного захисту в умовах функціонування закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання. Актуальність обраної нами теми статті є незаперечною.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Публікації вітчизняних дослідників лідерських якостей у майбутніх фахівців представлені у наукових роботах О. Горецької [2], Л. Грень [10; 13; 14; 18], Т. Гури [6], С. Калашнікової [4], І. Костирі [6], В. Михайличенко [13], О. Нестулі [8], С. Нестулі [8; 9], О. Пономарьова [12], О. Романовського [12–14], А. Черкашина [16; 18] та інших дослідників. Щодо концепції формування лідерських якостей у майбутніх фахівців Державної служби з надзвичайних ситуацій (ДСНС) у закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання, то вона базується на положеннях і висновках за результатами досліджень із різних галузей наукового знання, зокрема: особистісно орієнтованого виховання та освіти (І. Бех, А. Бойко, Ю. Бойчук, В. Кремень та ін.); гуманістичного трактування освітніх проблем (Г. Балл, В. Сухомлинський, Г. Тарасенко та ін.); концепції формування особистості як процесу її саморозвитку і самоорганізації (М. Боришевський, та ін.); системно-структурного підходу до аналізу педагогічних явищ (Б. Гершунський, С. Гончаренко, Р. Гуревич, І. Зязюн, Н. Кузьміна, В. Кузьмін, А. Лігоцький, Б. Ломов, І. Стариков, В. Ягупов,

М. Скаткін та ін.); психологічного аналізу професійної діяльності (Г. Костюк, Г. Балл, А. Брушлинський, О. Конопкін, О. Леонтєв, Б. Ломов, С. Рубінштейн, М. Хананашвілі та ін.); підготовки до професійної діяльності як процесу розвитку особистості професіонала (Г. Васянович, В. Лозовецька та ін.); організації освітнього процесу та його гармонізації в навчальних закладах (О. Бандурка, О. Барабанщикова, В. Бодров, О. Буданов, М. Варій, А. Галімов, І. Грязнов, М. Коваль, М. Коробейніков, П. Корчемний, М. Нещадим, О. Федоренко, Г. Яворська, В. Ягупов та ін.); теоретичних засадах сучасних педагогічних технологій (А. Алексюк, В. Биков, В. Безпалько, О. Дубасенюк, В. Бондар, С. Змеєв, П. Воловик, О. Пехота, С. Сисоєва та ін.); теоретичних та практичних засадах формування лідерських якостей у майбутніх фахівців у закладах вищої освіти (Т. Гура, С. Калашнікова, І. Костиря, Р. Кричевський, Г. Лактіонова, І. Найдовська, Ю. Платонов, О. Пономарьов, О. Романовський, Р. Сопівник, А. Тіхонов, Л. Уманський, А. Черкашин, А. Вгуган, К. Harman та ін.); теоретичних та практичних засадах підготовки майбутніх фахівців до виконання службових завдань в екстремальних та загрозових для життя обставинах (В. Бикова, В. Бут, О. Діденко, М. Козяр, М. Кришталь, С. Кубицький, А. Литвин, В. Пліска, С. Полторак, Є. Потапчук, І. Радванський, С. Яворського, В. Ягупова та ін.) [16, с. 105].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Багато питань у контексті дослідження щодо формування лідерських якостей розглядаються у контексті міждисциплінарного знання, є дотичними до різних аспектів підготовки фахівців багатьох напрямків та спеціальностей. Незважаючи на широке поле досліджень у царині лідерства, мало дослідженими залишаються концептуальні питання формування лідерських якостей у

майбутніх фахівців державної служби з надзвичайних ситуацій у закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета статті полягає в науковому обґрунтуванні та практичній реалізації концепції формування лідерських якостей у майбутніх фахівців ДСНС у закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Наукова дефініція “концепція” має своє походження від латинського слова *conceptio*, що означає сприйняття, поняття, розуміння або система. У філософському енциклопедичному словнику концепція визначається як “система понять про ті чи інші явища, процеси; спосіб розуміння, тлумачення якихось явищ, подій; основна ідея будь-якої теорії” [17, С. 301].

Науковець С. Гончаренко вважає, що в педагогіці поняття “концепція” розглядається як сукупність поглядів на певне педагогічне явище чи процес і водночас спосіб інтерпретації та осмислення різноманітних педагогічних подій; головна ідея, що лежить в основі педагогічної теорії [1].

Коберник О. трактує термін “концепція” як одну з форм наукового осмислення, яка допомагає передати головну точку зору, ключовий задум, теоретичні засади формування педагогічних систем або процесів. Зазвичай концепція спирається на підсумки наукових досліджень. Хоча вона може бути доволі узагальненою й теоретичною, проте все ж має суттєве прикладне значення. Основна мета концепції — представити теорію в конструктивному, практичному вигляді. Отже, будь-яка концепція охоплює лише ті принципи, ідеї, переконання, які можливо реалізувати в конкретній системі або процесі [5; с.1–421].

На думку О. Жданової-Неділько, концепція є не тільки інструментом

пізнання та тлумачення реальності, а й засобом її трансформації, комплексного проектування з урахуванням зовнішніх і внутрішніх зв'язків, притаманних досліджуваному об'єкту, а також його потенційних ресурсів[3].

Досліджуючи лідерство в освіті, С. Калашнікова до концептуальних засад професійної підготовки управлінців-лідерів відносить: закономірності та принципи, педагогічну технологію, механізм оцінювання та критерії ефективності професійної підготовки управлінців-лідерів [4, С. 106–112].

Узагальнюючи погляди науковців, С. Нестуля під концептуальними основами процесу становлення лідерських здібностей майбутніх бакалаврів менеджменту в університетському освітньому просторі розуміє теоретичну базу, яка забезпечує об'єктивне осмислення цього феномена, дозволяє виокремити та інтерпретувати його ключові характеристики в їхньому взаємозалежному розвитку та сприяє окресленню напрямів і передумов його подальшого вдосконалення. Йдеться про методологічні підвалини, які сучасна наука сприймає як певні базові орієнтири, засади, переконання, що визначають вектор і логіку дослідження конкретного явища [8, с.138–142].

Однак у вітчизняній науці спостерігається недостатня кількість цілісних наукових концепцій, що системно обґрунтовують процес формування лідерських якостей у фахівців екстремальних видів діяльності, зокрема майбутніх фахівців ДСНС у закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання. Здійснене нами теоретичне осмислення феномену лідерства в умовах закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання дало підстави для розроблення власної концепції, яка відображає теоретико-методологічні засади, підходи, принципи та умови ефективної підготовки лідерів у таких освітніх закладах.

Крім того, ми виходимо з того, що формування лідерських якостей у майбутніх фахівців ДСНС у ЗВО із специфічними умовами навчання повинно здійснюватися із застосуванням системи знань, які отримані в різних галузях наук. Відповідно, дослідження концептуальних положень методологічного виміру формування лідерських якостей у майбутніх фахівців ДСНС у ЗВО із специфічними умовами навчання має здійснюватися на підставі сучасних фундаментальних досліджень функціонування освітнього процесу у ЗВО України [16, с. 102–115].

В нашому дослідженні ми розглядали педагогічну концепцію як цілісну систему наукових поглядів, яка визначає зміст, методи й організаційні форми освітнього процесу на основі узгоджених ціннісних та методологічних засад. На нашу думку, концепція формування лідерських якостей у майбутніх працівників ДСНС у закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання:

1. Відображає провідну ідею педагогічної теорії чи практики, що дає змогу сформулювати чітке бачення цілей, завдань і результатів освітнього процесу щодо формування лідерських якостей у майбутніх працівників ДСНС у закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання.

2. Забезпечує методологічну основу освітньої діяльності, пропонуючи систему принципів, що обґрунтовують вибір змісту навчання, способів мотивації і підходів до оцінювання результатів формування лідерських якостей у майбутніх працівників ДСНС у закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання.

3. Регламентує стратегію й тактику педагогічної роботи, об'єднуючи різноманітні методи, форми та засоби навчання в єдину логіку, спрямовану на реалізацію окреслених цілей.

4. Сприяє виробленню освітніх технологій, пропонуючи інструменти й механізми для впровадження теоретичних засад у практику, які спонукають

формування лідерських якостей у майбутніх працівників ДСНС у закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання.

5. Передбачає моніторинг ефективності педагогічної діяльності, адже містить критерії й показники успішності, завдяки яким можливо коригувати освітній процес і підвищувати його результативність щодо формування лідерських якостей у майбутніх працівників ДСНС у закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання.

Теоретичною основою Концепції слугують сучасні дослідження з педагогіки, психології, менеджменту та екстремальної психології. Лідерство розглядається як складне соціально-психологічне явище, яке поєднує в собі низку особистісних характеристик (ініціативність, впевненість, відповідальність, здатність до співпраці, рефлексивність тощо) і професійних компетентностей (управлінські уміння, стресостійкість, організаційні навички).

На основі узагальнення дефініцій різних наукових джерел у межах нашого дослідження лідерські якості майбутнього фахівця ДСНС визначаються як інтегрована сукупність особистісних і професійних характеристик, спрямованих на ефективне здійснення управлінських та координуючих функцій, прийняття відповідальних рішень у нестандартних або надзвичайних умовах, мотивацію колективу на досягнення спільної мети й забезпечення позитивного психологічного клімату.

Відповідно, формування лідерських якостей вбачаємо як цілеспрямований і систематичний педагогічний процес, що спирається на:

- закономірності професійного становлення особистості майбутніх працівників ДСНС в умовах освітнього процесу у закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання;

- принципи активного та інтерактивного навчання, коли здобувач не лише опановує знання, а й навчається ухвалювати лідерські рішення у вирішенні практичних завдань;

- побудову освітнього середовища, орієнтованого на розвиток рефлексії, мотивації та соціальної відповідальності.

Методологічна складова Концепції орієнтована на комплексне застосування низки підходів:

- особистісно орієнтований підхід забезпечує вияв та розвиток індивідуальних схильностей, мотивів і здібностей майбутніх фахівців ДСНС, зокрема до лідерства, створює простір для саморозвитку, саморегуляції та самореалізації;

- діяльнісний підхід наголошує на тому, що лідерські навички формуються переважно в процесі реальної чи змодельованої діяльності — під час командних проєктів, тренінгів, практичних занять у стресових ситуаціях чи умовних надзвичайних подіях;

- компетентнісний підхід передбачає інтеграцію знань, умінь та особистісних якостей, потрібних для ефективного керівництва в екстремальних умовах, а також здатність діяти ініціативно та з упевненістю;

- акмеологічний підхід спрямований на всебічний розвиток особистості курсанта до рівня професійної та особистісної зрілості (акме), що забезпечує його готовність діяти як відповідальний, рішучий і морально стійкий лідер у складних умовах служби;

- аксеологічний підхід акцентує увагу на розвитку ціннісних орієнтацій курсанта, формуванні в нього моральних, громадянських і професійних цінностей, які визначають його поведінку як лідера в екстремальних умовах служби;

- системний підхід розглядає процес формування лідерських якостей як багатокомпонентну систему, у якій усі елементи (зміст, методи, форми, суб'єкт-суб'єктна взаємодія тощо) органічно взаємопов'язані;

- культурологічний підхід надає змогу включати загальнолюдські та національні цінності, морально-етичні норми в структуру лідерських якостей,

формувавши високий рівень громадянської відповідальності майбутніх фахівців ДСНС;

- інформаційно-комунікаційний підхід спрямовує на використання сучасних технологій для розвитку вмінь приймати рішення в умовах невизначеності, швидкої взаємодії з колективом, аналізу великих обсягів інформації тощо.

Щодо організаційно-методичних аспектів, то у процесі втілення Концепції передбачено:

- відбір відповідного змісту навчальних дисциплін, що висвітлюють питання лідерства, професійної етики, менеджменту, психології конфліктів у колективах фахівців ДСНС;

- упровадження інтерактивних форм і методів навчання (тренінги з командоутворення, ситуаційні та рольові ігри, кейси на лідерську поведінку в надзвичайних обставинах), що спонукають майбутніх фахівців ДСНС до активної участі, ухвалення рішень, самостійного розв'язання складних завдань;

- поєднання аудиторної та позааудиторної роботи (курсів проєкти, науково-дослідні гуртки, волонтерська діяльність, психологічні майстерні та ін.) для формування практичних навичок управлінської та лідерської діяльності;

- забезпечення “змішаного” форматування занять (онлайн та офлайн), що сприятиме розширенню інформаційного поля, опрацюванню додаткових ресурсів, реалізації групової динаміки та рефлексивного аналізу;

- координація роботи фахівців різного профілю (науково-педагогічних працівників різнобічного профілю: з педагогіки, психології, фахових дисциплін, професійної етики, організаторів тренувальних та виховних заходів), які забезпечують єдність вимог і системність формування лідерських якостей у майбутніх фахівців ДСНС у закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання.

1. Передумови становлення концепції:

ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНІВ ЛІДЕРСТВА, УПРАВЛІННЯ ТА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ОБ'ЄКТУ

- соціальне замовлення на підготовку майбутніх фахівців ДСНС у ЗВО із специфічними умовами навчання з виразними лідерськими якостями;

- аналіз зарубіжного й вітчизняного досвіду підготовки фахівців для екстремальних служб;

- зміни в нормативно-правовому полі та освітніх стандартах, що вимагають орієнтації на формування лідерських якостей у майбутніх фахівців ДСНС у ЗВО із специфічними умовами навчання з виразними лідерськими якостями.

2. Понятійно-категоріальний апарат.

- “Лідерство”, “лідерські якості”, “фахівець”, “майбутній фахівець”, “вища освіта”, “підготовка”, “професійна підготовка”, “заклади вищої освіти із специфічними умовами навчання”, “Державна служба з надзвичайних ситуацій” — як базові поняття дослідження.

- Допоміжні категорії: “формування”, “саморозвиток”, “професійно-особистісне зростання”.

3. Теоретико-методологічні основи.

- Інтеграція провідних педагогічних підходів (особистісно орієнтований, компетентнісний, діяльнісний, системний, культурологічний тощо).

- Принципи навчання (свідомості, науковості, послідовності, єдності навчання та виховання, професійної мобільності).

4. Ядро концепції.

- Концептуальне положення: формування лідерських якостей — це цілісна педагогічна система, що передбачає створення сприятливого освітнього середовища у закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання, у якому майбутній фахівець ДСНС засвоює необхідні управлінські, комунікаційні та морально-етичні цінності і вміння.

- Мета: забезпечення сталого розвитку лідерських якостей у майбутніх фахівців ДСНС на основі поєднання теоретичного знання, практичного досвіду та рефлексії особистісного зростання.

- Завдання: сформувати в майбутніх фахівців ДСНС лідерські якості, потрібні для організації колективу, ухвалення рішень у надзвичайних обставинах, ефективного розподілу ресурсів тощо.

5. Змістовно-смісловне вираження.

- Урахування професійних дисциплін (тактика ліквідації надзвичайних ситуацій, технічний супровід рятувальних операцій та ін.) та суспільно-гуманітарних предметів (психологія, конфліктологія, етика лідерства та ін.).

- Впровадження інтерактивних технологій навчання та практичних тренінгів (моделювання кризових сценаріїв, тренінги з ухвалення рішень, командоутворення та ін.).

- Розвиток рефлексивних умінь, зокрема аналізу власної лідерської поведінки й вироблення шляхів самовдосконалення.

6. Педагогічні умови ефективного функціонування концепції:

- Мотивація та ціннісні орієнтири: формування внутрішньої мотивації майбутніх фахівців ДСНС до лідерства, усвідомлення соціальної місії офіцера ДСНС.

- Інтегративність навчання: зв'язок теорії та практики, комплексний підхід до формування лідерських якостей особистості та професійних умінь, залучення до реальних або максимально наближених до реальних умов.

- Суб'єкт-суб'єктна взаємодія: партнерський стиль спілкування між науково-педагогічними працівниками та майбутніми фахівцями ДСНС, взаємоповага, робота в малих групах, розвиток довіри і відповідальності у закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання.

- Рефлексивний супровід: постійне аналізування майбутніми фахівцями ДСНС власної діяльності, набуття лідерських ролей, отримання своєчасного зворотного зв'язку від науково-педагогічних працівників та колег по навчальній групі.

7. Межі застосування концепції.

- Концепцію доцільно реалізувати в освітньому просторі закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, що готують майбутніх фахівців ДСНС.

- Положення можуть бути поширені також на суміжні структури, де важливо розвивати лідерські якості в екстремальних або напружених умовах (правоохоронні органи, вищі військові навчальні заклади України тощо).

- Можливе часткове адаптування концептуальних ідей до суміжних спеціальностей, де лідерські якості відіграють ключову роль (медичина катастроф, правоохоронні органи, органи місцевого самоврядування тощо).

8. Прогноз ефективності впровадження концепції.

- Підвищення рівня професійної підготовленості до роботи в умовах надзвичайних ситуацій за рахунок формування необхідних лідерських якостей у майбутніх фахівців ДСНС, які впливатимуть на стійку впевненість у собі, здатності брати на себе відповідальність за колектив і оперативно приймати рішення в ризикованих обставинах.

- Поліпшення психологічного клімату в команді та підвищення мотивації до безперервного професійного самовдосконалення.

- Посилення авторитету офіцерів служби цивільного захисту як лідерів у громадському середовищі.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Отже, концепція формування лідерських якостей у майбутніх фахівців ДСНС постає цілісною педагогічною системою, що зумовлює всебічний розвиток лідерського потенціалу майбутніх фахівців ДСНС. Її впровадження пов'язане із створенням відповідних організаційно-методичних, мотиваційних та інформаційних умов, за яких здійснюється свідоме, інтерактивне й системне формування сукупності професійних і особистісних характеристик, необхідних офіцеру для успішної діяльності в екстремальних ситуаціях.

Запропонована концепція слугує теоретико-методологічною основою для розроблення структурно-функціональної моделі формування лідерських якостей, яку доцільно розглянути в наступних дослідженнях. Перспективними напрямками подальших досліджень також можуть бути: експериментальна перевірка ефективності запропонованих підходів, розробка методичних рекомендацій щодо практичної реалізації концепції та аналіз її впливу на професійне становлення майбутніх фахівців ДСНС.

Список літератури:

1. Гончаренко С. Український педагогічний словник. Київ : Либідь, 1997. 375 с.

2. Горещька О., Сердюк Н., Цимбалюк К. Розвиток лідерських якостей студентів-психологів як важливий складник їхньої особистісної підготовки до майбутньої професійної діяльності. *Габітус*. 2023. Вип. 51. С. 140-146.

3. Жданова-Неділько О. Дидактичні основи навчальної взаємодії викладача і студента в процесі вивчення педагогічних дисциплін. *Імідж сучасного педагога*. Харків : НПУ ім. Г. Сковороди. 2017 40 с.

4. Калашнікова С. Концепція лідерства в управлінні освітніми системами. *Освітологія*. 2012. Вип. 1. С. 106–112. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ocvit_2012_1_17.

5. Коберник О. Теоретико-методологічні підходи до обґрунтування концепції технологічної освіти. *Наукові записки Тернопільського нац. пед. ун-ту*. 2011. С. 14–21.

6. Костиця І., Гура Т. Теоретичні основи формування лідерської майбутніх інженерів у вищих технічних навчальних закладах. *Матеріали 11-ї міжнар. наук.-практ. конф. магістрантів та аспірантів*. Харків : НТУ “ХПІ”, 2017. 225 с.

7. Матеріали Форуму “Україна 30. Освіта і наука”. *МОН України*. URL: <https://mon.gov.ua/tag/vseukrainskiy-serpneviy-forum-osvita-ukraini-30-bez-bareriv-vektoriyakosti-ta-uspikhu?&tag=vseukrainskiy-serpneviy-forum-osvita-ukraini-30-bez-bareriv-vektoriyakosti-ta-uspikhu>.

8. Нестуля О., Нестуля С. Основи лідерства : навч. посібник. Полтава : ПУЕТ, 2016. 277 с.

9. Нестуля С. Концепція формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту в освітньому середовищі університету. *Витоки педагогічної майстерності*. 2018. Вип. 22. С. 138–142.

10. Пріоритетні напрями (тематика) наукових досліджень та науково-технічних (експериментальних) розробок НАПН України на 2023–2027 роки. URL: <https://naps.gov.ua/ua/press/announcements/3014>.

11. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року. *Указ Президента України від 30.09.2019*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text>.

12. Романовський О. Пономарьов О. Парадоксальна природа харизматичного лідерства. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2017. № 3. С. 5–16.

13. Романовський О., Михайличенко В., Грень Л. Педагогіка лідерства : монографія. Харків : НТУ “ХПІ”, 2023. 432 с.

14. Romanovsky O., Gren L., Knysh A. Psychology of a leader’s managerial activity. *Text of the lectures for students of higher education establishments*. Kharkiv : NTU “KhPI”, 2015. 116 p.

15. Стратегії розвитку вищої освіти України на 2021–2031 роки. *МОН України*. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/rizne/2020/09/25/rozvitku-vishchoi-osviti-v-ukraini-02-10-2020.pdf>.

16. Черкашин А. Концептуальні положення методологічного виміру у контексті виховання лідерів у закладах вищої освіти. *Теорія і практика управління соціальними системами*. Харків: НТУ

“ХПІ”, 2019. № 1. С. 102–115.

17. Шинкарук В. Філософський енциклопедичний словник. Київ: Абрис, 2002. С. 301.

18. Cherkashyn A., Hren L., Asieieva I., Kurbanova H., Kurbanova M. The role of leadership qualities in the formation of professional competence and the image of future specialists(2023) *Youth Voice Journal*, 2023. Iss. 3. P. 42–54. URL: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85181939798&partnerID=40&md5=5f2f16fd8c3df998ef6f9c987aa065a0>.

References:

1. Honcharenko S. *Ukrainskyi pedahohichniy slovnyk* [Ukrainian Pedagogical Dictionary]. Kyiv : Lybid, 1997. 375 p.

2. Horetska O., Serdiuk N., Tsymbaliuk K. Rozvytok liderskykh yakosti studentiv-psykholohiv yak vazhlyvyi skladnyk yikhnoi osobystisnoi pidhotovky do maibutnoi profesiinoi diialnosti. *Habitus*. 2023 Iss. 51. pp. 140–146.

3. Zhdanova-Nedilko O. Dydaktychni osnovy navchalnoi vzaiemodii vykladacha i studenta v protsesi vyvchennia pedahohichnykh dystsyplin [Didactic bases of educational interaction between teacher and student in the process of studying pedagogical disciplines.]. *Imidzh suchasnoho pedahoha*. Kharkiv : NPU im. H. Skovorody. 2017 40 p.

4. Kalashnikova S. Kontsepsiia liderstva v upravlinni osvitynykh systemamy [The concept of leadership in the management of educational systems]. *Osvitohiia*. 2012. Iss. 1. pp. 106–112. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ocvit_2012_1_17

5. Kobernyk O. Teoretyko-metodolohichni pidkhody do obgruntuvannia kontseptsii tekhnolohichnoi osvity [Theoretical and methodological approaches to substantiating the concept of technological education]. *Naukovi zapysky Ternopilskoho nats. ped. un-tu*. 2011 pp. 14–21.

6. Kostyria I., Hura T. Teoretychni osnovy formuvannia liderskoi maibutnikh inzheneriv u vyshchyykh tekhnichnykh

navchalnykh zakladakh [Theoretical foundations for the formation of leadership of future engineers in higher technical education institutions]. *Materialy 11-yi mizhnar. nauk.-prakt. konf. mahistrantiv ta aspirantiv. Kharkiv : NTU "KhPI"*, 2017. 225 p.

7. Materialy Forumu "Ukraina 30. Osvita i nauka" [Materials of the Forum "Ukraine 30. Education and Science"]. *MON Ukrainy*. Available at: [https://mon.gov.ua/tag/vseukrainskiy-serpneviy-forum-osvita-ukraini-30-bez-bareriv-vektori-yakosti-ta-uspikhu?](https://mon.gov.ua/tag/vseukrainskiy-serpneviy-forum-osvita-ukraini-30-bez-bareriv-vektori-yakosti-ta-uspikhu?&tag=vseukrainskiy-serpneviy-forum-osvita-ukraini-30-bez-bareriv-vektori-yakosti-ta-uspikhu)

8. Materialy Forumu "Ukraina 30. Osvita i nauka" [Materialy Forumu "Ukraina 30. Osvita i nauka"]. *MON Ukrainy*, 2016 277 p.

9. Nestulia S. Kontsepsiia formuvannia liderstoi kompetentnosti maibutnikh bakalavriv z menedzhmentu v osvitnomu seredovyshchi universytetu [The concept of formation of leadership competence of future bachelors in management in the educational environment of the university]. *Vytoky pedahohichnoi maisternosti*. 2018. Iss. 22. pp. 138–142.

10. Priorityetni napriamy (tematyka) naukovykh doslidzhen ta naukovo-tekhnichnykh (eksperymentalnykh) rozrobok NAPN Ukrainy na 2023–2027 roky [Priority areas (topics) of research and scientific and technical (experimental) developments of the NAES of Ukraine for 2023–2027]. Available at: <https://naps.gov.ua/ua/press/announcements/3014>.

11. Pro Tsili staloho rozvytku Ukrainy na period do 2030 roku [On the Sustainable Development Goals of Ukraine for the period up to 2030]. *Ukaz Prezidenta Ukrainy vid 30.09.2019*. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text>.

12. Romanovskyi O. Ponomarov O. Paradoksalna pryroda kharyzmatychnoho

liderstva [Paradoxical nature of charismatic leadership]. *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsialnymy systemamy*. 2017. No. 3. pp. 5–16.

13. Romanovskyi O., Mykhailychenko V., Hren L. Pedahohika liderstva [Pedagogy of Leadership]. Monohrafiia. Kharkiv : NTU "KhPI", 2023. 432 p.

14. Romanovsky O., Gren L., Knysh A. Psychology of a leader's managerial activity. *Text of the lectures for students of higher education establishments*. Kharkiv : NTU "KhPI", 2015. 116 p.

15. Stratehii rozvytku vyshchoi osvity Ukrainy na 2021–2031 roky [Strategies for the development of higher education in Ukraine for 2021–2031]. *MON Ukrainy*. Available at: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/rizne/2020/09/25/rozvitk-u-vishchoi-osviti-v-ukraini-02-10-2020.pdf>.

16. Cherkashyn A. Kontseptualni polozhennia metodolohichnoho vymiru u konteksti vykhovannia lideriv u zakladakh vyshchoi osvity [Conceptual provisions of the methodological dimension in the context of leadership education in higher education institutions.]. *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsialnymy systemamy*. Kharkiv: NTU "KhPI", 2019. No 1. C. 102–115.

17. Shynkaruk V. Filosofskyi entsyklopedychnyi slovnyk [A philosophical encyclopaedic dictionary]. Kyiv: Abrys, 2002. p. 301.

18. Cherkashyn A., Hren L., Asieieva I., Kurbanova H., Kurbanova M. The role of leadership qualities in the formation of professional competence and the image of future specialists(2023) *Youth Voice Journal*, 2023. Iss. 3. P. 42–54. Available at: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85181939798&partnerID=40&md5=5f2f16fd8c3df998ef6f9c987aa065a0>

Стаття надійшла до редколегії 01.05.2025

Лариса Грень

професорка, докторка наук з державного управління, Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”, професорка кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. акад. І. Зязюна; Харків, Україна;

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4466-6018>;

E-mail: mega_lgren@ukr.net

Олександр Міщенко

кандидат медичних наук, доцент, Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”, завідувач кафедри психіатрії, наркології, психотерапії та клінічної психології; Харків, Україна;

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0043-2252>;

E-mail: alex_mischenko1976@ukr.net

КОНКРЕТИЗАЦІЯ ПОТРЕБ ЛЮДЕЙ ПОХИЛОГО ВІКУ: ВІД ТЕОРІЇ ДО ПРАКТИКИ

Анотація: у статті розглянуто проблеми людей похилого віку; доведено, що система соціальних послуг в Україні постійно перебуває в процесі оновлення та модернізації відповідно до нових потреб громадян та сучасних світових підходів у наданні соціальних послуг; визначено певні норми та принципи, які сприяють забезпеченню гідних умов життя людям похилого віку (забезпечення безпечного і справедливого доступу, життєстійкість, соціальний захист); наведено проблеми, що мають місце у функціонуванні системи якісних соціальних послуг (невідповідність соціального обслуговування міжнародним стандартам, недостатній рівень кваліфікації працівників соціальних служб; невисокий рівень соціальних видатків порівняно з країнами ЄС та ін.); доведено, що одним із головних стратегічних напрямів реформування системи соціальних послуг є розробка та впровадження у практику методик та методів оцінки індивідуальних потреб користувачів соціальних послуг; наведено приклад роботи Університету третього віку в Територіальному центрі Салтівського району м. Харкова; визначено, що гарантований державою пакет соціальних послуг для найменш захищених верств населення підвищить довіру громадян до держави, забезпечить зміцнення стабільності і безпеки суспільства.

Ключові слова: держава, стратегія, аналіз потреб, людина похилого віку, університету третього віку, складні життєві обставини, послуги.

Larysa Hren

doctor in public management, full professor, National technical university “Kharkiv polytechnic institute”, professor of the department of pedagogy and psychology of management of social systems of academician I. Zyazyun; Kharkiv, Ukraine;

E-mail: mega_lgren@ukr.net

© Лариса Грень, Олександр Міщенко, 2025

Oleksandr Mishchenko

PhD in medical science, associate professor, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”, head of the department of Psychiatry, Addictology, Psychotherapy and Clinical Psychology; Kharkiv, Ukraine;

E-mail: alex_mischenko1976@ukr.net

SPECIFYING THE NEEDS OF ELDERLY PEOPLE: FROM THEORY TO PRACTICE

Abstract: The article examines the problems of the elderly; it is proven that the system of social services in Ukraine is constantly in the process of updating and modernizing in accordance with the new needs of citizens and modern global approaches to the provision of social services; certain norms and principles are defined that contribute to ensuring decent living conditions for older people (ensuring safe and fair access, sustainability, social protection); problems that occur in the functioning of the system of quality social services are presented (non-compliance of social services with international standards, insufficient level of qualification of social service workers; low level of social expenditures compared to EU countries, etc.); it has been proven that one of the main strategic directions of reforming the social services system is the development and implementation in practice of methodologies and methods for assessing the individual needs of social service users; an example of the work of the University of the Third Age in the Territorial Center of the Saltivskiy district of Kharkiv is given; it is determined that a state-guaranteed package of social services for the least protected segments of the population will strengthen citizens' trust in the state, ensure the strengthening of stability and security of society.

Key words: state; strategy; needs analysis; elderly person; university of the third age; difficult life circumstances; services.

Larysa Hren, Oleksandr Mishchenko

An extended abstract of the paper on the subject of:
“Specifying the needs of elderly people: from theory to practice”

Problem setting. *In the document “Ukraine — 2030. Strategy for Changing the Future”, the mission of the strategy that Ukraine needs is to achieve a positive change in the citizens’ vision of their future and the future of the country, restore trust and strategic orientation of business, and promote the formation of an economic model in Ukraine that will ensure the realization of human, entrepreneurial, and natural resource potential, will give every Ukrainian confidence in a dignified and secure future надасть кожному українцеві впевненості у гідному та забезпеченому майбутньому [17]. There is a constant increase in the number of elderly people who need long-term medical treatment and care. Deterioration of health makes the*

elderly person highly dependent on other family members. [13]. In the civilized world, a special role in ensuring the vital activities of the elderly is assigned to the state.

Recent research and publications analysis. *Research in the field of social protection and state social policy is the focus of attention of S. Bilosorochka, N. Boretska, V. Goshovska, A. Kolot, E. Libanova, O. Novikova, O. Pishchulina, T. Pospelova, V. Skurativsky, V. Troshchynsky and other scientists.*

The essence of social services, their focus on certain categories of consumers, in particular the elderly, the principles of policy formation, and the organization of the activities of entities providing social services are

discussed in the scientific works of domestic and foreign researchers: L. Hren, K. Dubych, N. Hrabar, O. Ilyash, N. Leonenko, G. Leshchuk, V. Oleksiuk, B. Stashkiv, O. Stefanova, O. Rossoshansky, O. Shylobryd, J. McCartryk, C. Gor. J. Zingelman, R. Toftisova-Materon and other authors.

Highlighting previously unsolved parts of the general problem, to which this article is devoted. The system of social services in Ukraine is constantly in the process of updating and modernizing in accordance with the new needs of citizens and modern global approaches to the provision of social services. However, the issue of analyzing the needs of older people remains on the agenda, because according to the European Social Charter, older people should be able to freely choose their lifestyle and lead an independent life in their usual environment for as long as they wish and are able to do so [7].

Paper objective. Based on the legislative framework for ensuring proper living conditions for older people in Ukraine and their social protection, analyze the needs of older people.

Paper main body. Older people have the right to enjoy all socio-economic and personal rights and freedoms. The main principles of state policy regarding labor veterans and other elderly citizens are determined by the Constitution of Ukraine, the Law of Ukraine "On the Basic Principles of Social Protection of Labor Veterans and Other Elderly Citizens in Ukraine" [6]. According to the Standards for Inclusion of Humanitarian Response for Older Persons and Persons with Disabilities, developed by the Consortium for Advancing Older Persons and Persons with Disabilities, there are certain norms and principles that contribute to ensuring decent living conditions for these population groups [14]. The social protection system of the population has a developed network of territorial social service centers (provision of social services), which are special state or municipal institutions that provide social services to pensioners,

disabled people, single people unable to work and other socially unprotected citizens at home, in inpatient, temporary and day care conditions [16]. The Government Strategy for Reforming the System of Providing Social Services broadly defines the areas of necessary changes in budget legislation as those necessary for the functioning of a modernized social services market based on the principle "Money follows the recipient of services" [11]. The main goals of providing social services: 01 Prevention of difficult life circumstances (prevention of the emergence of difficult life circumstances and/or the person/family getting into such circumstances); 02 Overcoming difficult life circumstances (by the person/family, integration and reintegration into the social life of the local community); 03 Minimization of the negative consequences of difficult life circumstances. The activities of the Territorial Center for the Provision of Social Services of the Saltivskiy District of the City of Kharkiv are aimed at supporting the vital activity, social activity and full life of citizens, including elderly citizens who find themselves in difficult life circumstances (DLC). The day care department of the Saltivskiy district territorial center pays great attention to pensioners, people with disabilities, war veterans, and labor veterans. A psychologist in the department provides assistance to pensioners and persons with disabilities in all main areas of psychological counseling: age-related psychological, family, individual, and psychological counseling in special situations.

Conclusions of the research. Therefore, based on the material we have presented on the analysis of the needs of the elderly, the following conclusions can be drawn: 1) a state-guaranteed package of social services for the least protected segments of the population will strengthen citizens' trust in the state, ensure the strengthening of stability and security of society [2, p. 22]; 2) in each Territorial Center for Serving Single Disabled Citizens in Ukraine, a large role belongs to Universities of the Third Age, whose activities are aimed

at fostering solidarity among older people, mutual understanding, increasing self-esteem, expanding and transferring knowledge and skills, developing potential abilities, and resolving difficult life circumstances; 3) the

strategic direction of reforming the social services system is the development and implementation of methodologies and methods for assessing the individual needs of older people.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. У документі “Україна — 2030. Стратегія зміни майбутнього” місією стратегії, яка потрібна Україні, є досягнення позитивної зміни у баченні громадянами свого майбутнього та майбутнього країни, відновлення довіри та стратегічної орієнтованості бізнесу, сприяння формуванню в Україні такої економічної моделі, яка забезпечить реалізацію людського, підприємницького та природно-ресурсного потенціалу, надасть кожному українцеві впевненості у гідному та забезпеченому майбутньому [17]. Спостерігається постійне зростання кількості літніх людей, що потребують тривалого медикаментозного лікування й опіки. Погіршення здоров'я ставить літню людину у постійну залежність від інших членів сім'ї. [13]. У цивілізованому світі особлива роль у забезпеченні життєдіяльності літніх людей відводиться державі.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Дослідження у сфері соціального захисту та державної соціальної політики знаходяться у фокусі уваги С. Білосорочки, Н. Борецької, В. Гошовської, А. Колот, Е. Лібанової, О. Новікової, О. Піщуліної, Т. Поспелової, В. Скуратівського, В. Трощинського та інших науковців.

Сутності соціальних послуг, їхньої спрямованості на певні категорії споживачів, зокрема літніх людей, засад формування політики, організації діяльності суб'єктів, що надають соціальні послуги, присвячено наукові роботи Л. Грень [2; 3], К. Дубич [5], Н. Грабар [2],

О. Іляш [8], Н. Леоненко [2], Г. Лещук [10], В. Олексюк [10], В. Поліщук [10], І. Роанья [7], О. Россошанського [13], Б. Сташків [15], О. Стефанової [16], О. Шилобрид [13] та інших авторів.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Система соціальних послуг в Україні постійно перебуває в процесі оновлення та модернізації відповідно до нових потреб громадян та сучасних світових підходів у наданні соціальних послуг. Проте на порядку денному залишається проблема аналізу потреб людей похилого віку, адже відповідно до Європейської Соціальної Хартії літні особи повинні мати можливість вільно обирати спосіб життя та вести незалежне життя у звичному оточенні так довго, як вони того бажають і до того здатні [7].

Формулювання цілей статті (постановка завдання). На підставі законодавчої бази щодо забезпечення належних умов життєдіяльності літніх людей в Україні, їх соціального захисту проаналізувати потреби людей похилого віку.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. До вразливої категорії населення, яка потребує соціального захисту, належать люди похилого віку. Кожна людина, що дожила до похилого віку, має право розраховувати на допомогу держави. Люди похилого віку мають право на користування всіма соціально-економічними та особистими правами і свободами. Основні засади державної політики щодо ветеранів праці та інших громадян похилого віку визначає Конституція України, Закон України “Про

основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні” [6].

Відповідно до Стандартів включення гуманітарного реагування для людей похилого віку та людей із інвалідністю, розроблених Консорціумом зі сприяння людям похилого віку та людям із інвалідністю, існують певні норми та принципи, які сприяють забезпеченню гідних умов життя для цих груп населення [14]. Розглянемо деякі з них:

1. Головний стандарт включення 1: Забезпечення безпечного і справедливого доступу:

- гарантувати, що люди похилого віку та люди з інвалідністю мають рівний доступ до гуманітарної допомоги, ресурсів та послуг;

- створити та гарантувати безпечний доступ до важливих ресурсів, таких як вода, їжа, медична допомога та житло.

2. Головний стандарт включення 3: Життестійкість:

- забезпечити, щоб люди похилого віку та люди з інвалідністю мали можливість виживати в умовах кризи;

- розробити плани надійного забезпечення їхніх основних потреб.

3. Головний стандарт включення 5: Відгуки та скарги:

- забезпечити можливість для цих груп населення висловлювати свої скарги та отримувати відповіді на них;

- створити механізми для збору відгуків та вдосконалення надання допомоги.

4. Соціальний захист в Україні:

- Україна гарантує гідний рівень життя для громадян похилого віку, включаючи пенсії, допомогу, житло та соціальні послуги.

Ці стандарти спрямовані на поліпшення якості життя людей похилого віку та людей з інвалідністю, забезпечуючи їм необхідні ресурси та підтримку [14].

Людина похилого віку, яка не може самостійно пересуватися або за станом здоров'я потребує постійного догляду, має право на обслуговування у стаціонарних

закладах соціального обслуговування. Основною тенденцією розвитку системи соціального обслуговування осіб похилого віку на сучасному етапі є створення стаціонарних закладів нового типу для невеликої кількості підопічних, діяльність яких є максимально наближеною до європейських стандартів, а саме надання якісних соціальних послуг, усунення соціальної ізоляції та сприяння їхній активній участі в суспільному житті [13].

У системі соціального захисту населення розвинена мережа територіальних центрів соціального обслуговування (надання соціальних послуг), які є спеціальними державними або комунальними установами, що надають соціальні послуги пенсіонерам, інвалідам, самотнім непрацездатним та іншим соціально незахищеним громадянам вдома, в умовах стаціонарного, тимчасового та денного перебування, які спрямовані на підтримання їхньої життєдіяльності та соціальної активності. Також територіальні центри впроваджують інноваційні моделі надання соціальних послуг на рівні громади [16].

Незважаючи на впровадження інноваційних моделей надання послуг людям похилого віку, існують проблеми у функціонуванні системи якісних соціальних послуг, які проявляються у таких аспектах: невідповідність соціального обслуговування міжнародним стандартам, відсутність державних стандартів соціальних послуг; недостатній розвиток інфраструктури ринку соціальних послуг відповідно до зростання потреби у збільшенні кількості осіб, які потребують соціальної допомоги; низька ефективність організаційно-економічного механізму надання соціальних послуг вдома; зростання рівня незадоволеності громадян щодо якості отримуваних соціальних послуг; недостатній рівень кваліфікації працівників соціальних служб; невисокий рівень соціальних видатків порівняно з країнами ЄС та ін. [8]. Урядова Стратегія реформування системи надання соціальних послуг рамково визначає напрями

необхідних змін у бюджетному законодавстві як такі, що необхідні для функціонування модернізованого ринку соціальних послуг за принципом “Гроші ходять за отримувачем послуг” [11]. Однак детальний план заходів і відповідні фінансові розрахунки для їх реалізації повинні бути розроблені додатково. Зокрема вирішення потребують такі питання:

1. Надання послуг, орієнтованих на результат і на потреби клієнта. Створення ринкових механізмів взаємодії між розпорядниками бюджетних коштів і надавачами послуг. Фінансування послуг на місцевому рівні вимагає розробки і апробації відповідних моделей використання бюджетних коштів, включно з механізмами для вивчення потреб клієнтів; постановки ефективних технічних завдань для постачальників послуг; створення потужностей для контролю надання послуг та зовнішнього контролю використання бюджетних ресурсів.

2. На національному рівні, діючий підхід до визначення обсягу трансферту вирівнювання, що обраховується на функцію соціального захисту, є відчутною перешкодою для здійснення переходу від утримання закладів до фінансування послуг. У формулі розподілу трансфертів, розрахунковий обсяг видатків на цю функцію для кожного бюджету визначається залежно від кількості зареєстрованих клієнтів діючих установ. Таким чином, цей підхід розподіляє трансфертний ресурс між місцевими бюджетами пропорційно до величини уже наявної в їхній інфраструктурі бюджетних установ, причому віддаючи особливу фінансову перевагу бюджетним установам стаціонарного типу [4].

Одним із головних стратегічних напрямів реформування системи соціальних послуг є розробка та впровадження у практику методик та методів оцінки індивідуальних потреб користувачів соціальних послуг [1]. Інноваційними моделями соціальних послуг, що були

запропоновані проєктом ТАСІС “Посилення регіональних соціальних служб” ще у 2006 році, є прийняті у світі практики роботи, а їх впровадження в Україні було покликане забезпечити дотримання стандартів якості соціальних послуг. Основними такими моделями є: супервізія, оцінювання та планування догляду, попередження жорсткого поводження з клієнтами, належна адвокація, групи взаємодопомоги [9].

Основні цілі надання соціальних послуг: 01 Профілактика складних життєвих обставин (запобігання виникненню складних життєвих обставин та/або потрапляння особи/сім’ї в такі обставини); 02 Подолання складних життєвих обставин (особою/сім’єю, інтеграція та реінтеграція в суспільне життя місцевої громади); 03 Мінімізація негативних наслідків складних життєвих обставин (для особи/сім’ї, підтримка її/їх життєдіяльності, соціального статусу та включення в громаді).

Держава гарантує кожному громадянину похилого віку належний рівень життя, задоволення різноманітних життєвих потреб, подання різних видів допомоги шляхом: реалізації права на працю відповідно до професійної підготовки, трудових навичок і з урахуванням стану здоров’я; забезпечення пенсіями і допомогою; надання житла; створення умов для підтримання здоров’я і активного довголіття відповідно до сучасних досягнень науки; забезпечення реалізації права на соціальні послуги.

Суть інтегрованої системи надання соціальних послуг є загально визнаним та високо ефективним підходом до організації надання соціальних послуг і задоволення потреб громадян [3, с. 941]. Так, діяльність Територіального центру надання соціальних послуг Салтівського району міста Харкова спрямована на підтримку життєдіяльності, соціальної активності та повноцінного життя громадян, зокрема і громадян похилого віку, які опинились у складних життєвих обставинах (СЖО). Діють такі структурні підрозділи:

- відділення соціальної допомоги вдома (соціальні послуги — догляд вдома, паліативний догляд);

- відділення денного перебування (соціальні послуги — соціальна адаптація, кризове та екстрене втручання, функціонує — університет третього віку і клуб активного довголіття);

- відділення організації надання адресної натуральної та грошової допомоги (соціально-економічні послуги, функціонує пункт прокату засобів реабілітації).

За необхідності соціальні послуги надаються з використанням мультидисциплінарного підходу, також функціонує інформаційний соціальний електронний офіс та надається послуга консультування.

У Територіальному центрі Салтівського району активно працює Університет третього віку, робота якого спрямована на згуртованість людей похилого віку, взаєморозуміння, розширення та передачу знань та навичок, вирішення складних життєвих обставин. Високо затребуваною серед громадян похилого віку є послуги “Університету третього віку”, де діють 6 факультетів:

1. Факультет “Здоровий спосіб життя” розширення та поглиблення знань про здоровий спосіб життя у поважному віці (заняття з палицями, пальчикова гімнастика, скандинавська ходьба, спортивна команда “Чарлідінг”).

2. Факультет музична гармонія, ознайомлення з музичними творами, вивчення українських народних пісень (хор “Лілея”, ансамбль української пісні “Акапелла”).

3. Факультет Хореографічного мистецтва, українські танці і танці народів світу (танцювальні колективи “Танок душі”, “Квітка”).

4. Факультет комп’ютерної грамотності, навчання з використання смартфонів.

5. Факультет філології та різних мов (сучасна українська література та мова, вивчення англійської мови з нуля).

6. Факультет “Країнами та континентами”.

У відділенні працює:

- комп’ютерний клас (оволодіння навиками користування персональним комп’ютером);

- кімната з навчання навичок самостійного життя (самообслуговування, самопредставництва, спілкування, орієнтування на пошук ресурсів у громаді);

- секція здоров’я (навчання основам здорового способу життя, підтримка фізичної форми у межах своїх потенційних можливостей).

У відділенні денного перебування територіального центру Салтівського району приділяється велика увага пенсіонерам, особам із інвалідністю, учасникам війни, ветеранам праці. Тут вони знаходять велику частку свого щоденного щастя, розуміння, визнання, оцінку, співчуття, спокій. З виходом на пенсію, або у зв’язку з інвалідністю у людей змінюється ставлення до життя, характер, поведінка. Зазвичай, вони психологічно не готові прийняти цей статус, тому потребують постійних контактів, тривалих або короткочасних. Таку допомогу пенсіонерам та особам із інвалідністю у відділенні надає психолог зі всіх основних напрямків психологічного консультування: віково-психологічне, сімейне, індивідуальне та психологічне консультування в особливих ситуаціях.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Отже, на підставі викладеного нами матеріалу з аналізу потреб людей похилого віку можна зробити такі висновки: 1) гарантований державою пакет соціальних послуг для найменш захищених верств населення зміцнить довіру громадян до держави, забезпечить зміцнення стабільності та безпеки суспільства [2, с. 22]; 2) у кожному Територіальному центрі обслуговування одиноких непрацездатних громадян в Україні велика роль належить Університе-

там третього віку, діяльність яких спрямована на згуртованість людей похилого віку, взаєморозуміння, підвищення самооцінки, розширення та передачу знань та навичок, розвиток потенційних здібностей, вирішення складних життєвих ситуацій; 3) стратегічним напрямом реформування системи соціальних

послуг є розробка та впровадження у практику методик та методів оцінки індивідуальних потреб людей похилого віку.

Перспективами подальших досліджень у даному напрямку визначено популяризацію Університетів третього віку та вивчення їхнього впливу на стан та розвиток людей похилого віку та осіб із інвалідністю.

Список літератури:

1. Гошовська В., Ільчук Л. Особливості реформування системи соціальної підтримки: шляхи сприяння розвитку соціальних послуг та забезпечення їх якості : навч.-метод. матеріали. Київ : НАДУ, 2013. 96 с.
2. Грень Л., Грабар Н., Леоненко Н. Система соціальних послуг в Україні: визначення сутності та змісту поняття. *Вісник Національного університету цивільного захисту України*. 2021. Вип. 2. С. 16–24. URL: <http://vdu-nuczu.net/ua/8-ukr/141-vipusk-2-15-2021>.
3. Грень Л. Управління системою надання соціальних послуг на рівні територіальної громади. *Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я: тези доповідей XXXI міжнародної науково-практичної конференції MicroCAD-2022*. Харків: НТУ "ХПІ". 941 с.
4. Доповідна записка Міністерству соціальної політики України, Міністерству фінансів України, щодо підготовки концепції реформування механізмів фінансування соціальних послуг. URL: <http://Tisco-id.com/download.php?m=an&l=ua&id=132>.
5. Дубич К. Сучасна система надання соціальних послуг України. *Державне управління: удосконалення та розвиток: електрон. наук. фах. вид.* 2015. № 3. URL: <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=821>.
6. Закон України "Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні" URL: <https://ips.ligazakon.net/document/t372100>.
7. Роанья І., Іванова О., Сімутіна Я. Звіт про оцінку політики та нормативно-правової бази України щодо права літніх осіб на соціальний захист згідно зі статтею 23 Європейської соціальної хартії. 2020. URL: <https://rm.coe.int/old-people-ua-soft/1680a2430d>.
8. Ляш О. Стратегічні орієнтири державної політики України в напрямі підвищення якості соціальних послуг. *Журнал Європейської економіки*. Т. 11, № 2. 2012. URL: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/jee/2012_2/ua/jee-2ua/06I_ua.pdf.
9. Офіційний веб-сайт Міністерства соціальної політики України. URL: <http://mlsp.kmu.gov.ua>.
10. Поліщук В., Олексюк Н., Лещук Г. Упровадження перспективи сильних сторін у практику діяльності університетів третього віку. *Соціальна робота та соціальна освіта*. Умань, 2022. Вип. 1. С. 136–144.
11. Про схвалення Стратегії реформування системи надання соціальних послуг. *Розпорядження Кабінету Міністрів України від 8 серпня 2012 р. № 556-р*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/556-2012-%D1%80#Text>.
12. Про затвердження Класифікатора соціальних послуг. *Наказ № 429 від 23.06.2020*. URL: <http://golosiiv.irc.org.ua/news/13-38-58-05-08-2020/>.
13. Россошанський О., Шилобрид О. Стан та перспективи створення компактних місць поселення осіб похилого віку. *Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля*. 2011. № 17. URL: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/vsunu/2011_17/Rossoshan_Silob.pdf.

14. Стандарти включення людей похилого віку та людей з інвалідністю до програм гуманітарного реагування. URL: <https://www.helpage.org/silo/files/his-for-older-people-and-people-with-disabilitiesukrainian.pdf>.

15. Сташків Б. Право соціального забезпечення. Загальна частина : навч. посіб. Чернігів : ПАТ ПВК “Десна”, 2016. 692 с.

16. Стефанова О. Реалізація державної соціальної політики підтримки осіб похилого віку серед ветеранів і дітей війни. *Теорія та практика державного управління*. 2010. № 3. URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/ebook/tpdu/2010-3/doc/3/21.pdf>.

17. Україна–2030. Стратегія зміни майбутнього. URL: <https://niss.gov.ua/sites/default/files/2020-12/ukraine-2030-1.pdf>.

References:

1. Hoshovska V., Ilchuk L. Osoblyvosti reformuvannia systemy sotsialnoi pidtrymky: shliakhy spryiannia rozvytku sotsialnykh posluh ta zabezpechennia yikh yakosti [Features of reforming the social support system: ways to promote the development of social services and ensure their quality]. *Navch.-metod. materialy*. Kyiv : NADU, 2013. 96 p.

2. Hren L., Hrabar N., Leonenko N. Systema sotsialnykh posluh v Ukraini: vyznachennia sutnosti ta zmistu poniattia [The system of social services in Ukraine: defining the essence and content of the concept]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu tsyvilnoho zakhystu Ukrainy*. 2021. Iss. 2. pp. 16–24. Available at: <http://vdu-nuczu.net/ua/8-ukr/141-vipusk-2-15-2021>.

3. Hren L. Upravlinnia systemoiu nadannia sotsialnykh posluh na rivni terytorialnoi hromady [Management of the system of social services provision at the level of territorial community]. *Informatsiini tekhnolohii: nauka, tekhnika, tekhnolohiia, osvita, zdorovia: tezy dopovidei KhXKhI mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii MicroCAD-2022*. Kharkiv: NTU “KhPI”. 941.p.

4. Dopovidna zapyska Ministerstvu sotsialnoi polityky Ukrainy, Ministerstvu finansiv Ukrainy, shchodo pidgotovky kontseptsii reformuvannia mekhanizmiv finansuvannia sotsialnykh posluh [Reporting note to the Ministry of Social Policy of Ukraine and the Ministry of Finance of Ukraine on the preparation of the concept of reforming the mechanisms of financing social services]. Available at: <http://Tisco-id.com/download.php?m=an&l=ua&id=132>.

5. Dubych K. Suchasna systema nadannia sotsialnykh posluh Ukrainy. *Derzhavne upravlinnia: udoskonalennia ta rozvytok: elektron. nauk. fakh. vyd.* 2015. No. 3. Available at: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=821>.

6. Zakon Ukrainy “Pro osnovni zasady sotsialnoho zakhystu veteraniv pratsi ta inshykh hromadian pokhyloho viku v Ukraini” [The Law of Ukraine ‘On the Basic Principles of Social Protection of Labour Veterans and Other Elderly Citizens in Ukraine] Available at: <https://ips.ligazakon.net/document/t372100>.

7. Roania I., Ivanova O., Simutina Ya. Zvit pro otsinku polityky ta normatyvno-pravovoi bazy Ukrainy shchodo prava litnikh osib na sotsialnyi zakhyst zghidno zi statteiu 23 Yevropeiskoi sotsialnoi khartii [Report on the assessment of the policy and legal framework of Ukraine on the right of older persons to social protection in accordance with Article 23 of the European Social Charter]. 2020. Available at: <https://rm.coe.int/old-people-ua-soft/1680a2430d>.

8. Iiash O. Stratehichni oriientyry derzhavnoi polityky Ukrainy v napriami pidvyshchennia yakosti sotsialnykh posluh [Strategic guidelines of the state policy of Ukraine in the direction of improving the quality of social services]. *Zhurnal Yevropeiskoi ekonomiky*. Iss. 11, No. 2. 2012. Available at: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/jee/2012_2/ua/jee-2ua/061_ua.pdf.

9. Ofitsiyni veb-sait Ministerstva sotsialnoi polityky Ukrainy [Official website of the Ministry of Social Policy of Ukraine]. Available at: <http://mlsp.kmu.gov.ua>.

10. Polishchuk V., Oleksiuk N., Leshchuk H. Uprovadzhennia perspektyvy sylnykh storin u praktyku diialnosti universytetiv tretoho viku [Implementation of the strengths perspective in the practice of third-age universities]. *Sotsialna robota ta sotsialna osvita*. Uman, 2022. Iss. 1. pp. 136–144.
11. Pro skhvalennia Stratehii reformuvannia systemy nadannia sotsialnykh posluh [On Approval of the Strategy for Reforming the System of Social Services]. *Rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 8 serpnia 2012 r. No 556-r*. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/556-2012-%D1%80#Text>.
12. Pro zatverdzhennia Klasyfikatora sotsialnykh posluh [On approval of the Classifier of Social Services]. *Nakaz No 429 vid 23.06.2020*. Available at: <http://golosiiv.irc.org.ua/news/13-38-58-05-08-2020/>.
13. Rossoshanskyi O., Shylobryd O. Stan ta perspektyvy stvorennia kompaktnykh mist poselennia osib pokhyloho viku [Stan ta perspektyvy stvorennia kompaktnykh mist poselennia osib pokhyloho viku]. *Visnyk Skhidnoukrainskoho natsionalnoho universytetu im. V. Dalia*. No. 17. 2011. Available at: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/vsunu/2011_17/Rossoshan_Silob.pdf.
14. Standarty vkluchennia liudei pokhyloho viku ta liudei z invalidnistiu do prohram humanitarnoho reahuvannia [Standards for the inclusion of older persons and persons with disabilities in humanitarian response programmes]. Available at: <https://www.helpage.org/silo/files/his-for-older-people-and-people-with-disabilitiesukrainian.pdf>.
15. Stashkiv B. Pravo sotsialnoho zabezpechennia [Law of social security]. *Zahalna chastyna : navch. posib*. Chernihiv : PAT PVK “Desna”, 2016. 692 p.
16. Stefanova O. Realizatsiia derzhavnoi sotsialnoi polityky pidtrymky osib pokhyloho viku sered veteraniv i ditei viiny [Realizatsiia derzhavnoi sotsialnoi polityky pidtrymky osib pokhyloho viku sered veteraniv i ditei viiny]. *Teoriia ta praktyka derzhavnoho upravlinnia*. 2010. No. 3. Available at: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/ebook/tpdu/2010-3/doc/3/21.pdf>.
17. Ukraina–2030. Stratehiia zminy maibutnoho [Ukraine-2030. A strategy for changing the future]. Available at: <https://niss.gov.ua/sites/default/files/2020-12/ukraine-2030-1.pdf>.

Стаття надійшла до редакції 03.05.2025

Ольга Грибко

кандидатка наук з державного управління, Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”, доцентка кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна; Харків, Україна;
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3227-608X>;
E-mail: 1812_12@ukr.net

Олена Лапузіна

кандидатка педагогічних наук, доцентка, Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”, професорка кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна; Харків, Україна;
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8764-0251>;
E-mail: olena.lapuzina@khpi.edu.ua

Валентин Кобець

кандидат педагогічних наук, Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”, старший викладач кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна; Харків, Україна;
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3513-5952>;
E-mail: valentin.kobets@khpi.edu.ua

Жанна Харківська-Дзюба

голова ГО “Мир”; Лісабон, Португалія

**СОЦІАЛЬНІ ПОСЛУГИ ТА ПІДТРИМКА ДЛЯ УКРАЇНСЬКИХ
ПЕРЕСЕЛЕНЦІВ ЗІ СТАТУСОМ ТИМЧАСОВОГО ЗАХИСТУ В ПОРТУГАЛІЇ:
РОЛЬ УКРАЇНСЬКИХ ГРОМАД ЗА КОРДОНОМ**

Анотація: у статті досліджено передумови розбудови міцних українських громад за кордоном як інституцій, зокрема, міжсекторальна співпраця між громадою, владою та бізнесом, що дозволить об’єднати ресурси та зусилля для досягнення спільних цілей; інтеграцію громадянської освіти, лідерства та розвитку системи послуг, що сприятиме збереженню національної ідентичності та підвищенню якості життя українців за кордоном. Розглянуто розвиток громадянської освіти, яка сприятиме формуванню активного та свідомого суспільства, здатного самостійно розв’язувати свої проблеми та впливати на прийняття соціально значущих політичних рішень. Встановлено, що навчання навичок самоорганізації, управління проектами, лідерства та стратегічного планування підвищить ефективність діяльності української громади за кордоном, а крім того сприятиме розвитку демократичних процесів та зміцненню громадянського суспільства в середині громад.

© Ольга Грибко, Олена Лапузіна, Валентин Кобець, Жанна Харківська-Дзюба, 2025

Ключові слова: українська діаспора; українські переселенці зі статусом тимчасового захисту; українська громада закордоном; соціальні послуги; соціальна підтримка; соціальна інфраструктура; громадянська освіта.

Olga Grybko

PhD in Public Administration, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”, associate professor of the department of pedagogy and psychology of management of social systems of academician I. Zyazyun; Kharkiv, Ukraine;
E-mail: 1812_12@ukr.net

Olena Lapuzina

Ph.D. in pedagogy, associate professor, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”, professor of the department of pedagogy and psychology of management of social systems of academician I. Zyazyun; Kharkiv, Ukraine;
E-mail: olena.lapuzina@khpi.edu.ua

Valentyn Kobets

Ph.D. in pedagogy, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”, senior lecturer of the department of pedagogy and psychology of management of social systems of academician I. Zyazyun; Kharkiv, Ukraine;
E-mail: valentin.kobets@khpi.edu.ua

Zhanna Kharkivska-Dziuba

Head of non-governmental organization “Myr”; Lisbon, Portugal

**SOCIAL SERVICES AND SUPPORT FOR UKRAINIAN MIGRANTS WITH
TEMPORARY PROTECTION STATUS IN PORTUGAL: THE ROLE OF
UKRAINIAN COMMUNITIES ABROAD**

Abstract: the article examines the prerequisites for building strong Ukrainian communities abroad as institutions, in particular, intersectoral cooperation between the community, government, and business, which will allow combining resources and efforts to achieve common goals; integration of civic education, leadership, and development of the service system, which will contribute to the preservation of national identity and improving the quality of life of Ukrainians abroad. The development of civic education is considered, it will contribute to the formation of an active and conscious society, capable of independently solving its problems and influencing the adoption of socially significant political decisions. It is established that training in self-organization, project management, leadership, and strategic planning skills will increase the effectiveness of the activities of the Ukrainian community abroad, and will also contribute to the development of democratic processes and the strengthening of civil society within the communities.

Key words: Ukrainian diaspora; Ukrainian migrants with temporary protection status; Ukrainian community abroad; social services; social support; social infrastructure; civic education.

Olga Grybko, Olena Lapuzina, Valentyn Kobets, Zhanna Kharkivska-Dziuba

An extended abstract of the paper on the subject of:
“Social services and support for Ukrainian migrants with temporary protection status in Portugal: the role of Ukrainian communities abroad”

Problem setting. A pressing problem for Ukraine is the significant outflow of the population abroad and the high statistics of non-return of citizens who have emigrated forcibly or voluntarily, in particular due to hostilities in the country. There is insufficient support for Ukrainian organizations abroad. The lack of financial, informational and methodological resources complicates the development of public organizations, cultural centers and educational institutions. This reduces their effectiveness in preserving national identity, spreading Ukrainian culture and maintaining ties with the homeland. The lack of incentives for Ukrainians to return to their homeland is also a significant problem. There are no clear programs and conditions that would encourage citizens to return to Ukraine, in particular in the areas of employment, housing and social protection. This leads to the fact that many Ukrainians remain abroad, assimilate in other societies and lose touch with their homeland.

Recent research and publications analysis. In this work, we relied on research related to: security aspects of emigration and preservation of cultural heritage by Ukrainians abroad (V. Potapenko, Yu. Tyshchenko, Yu. Kaplan), value changes in the modern history of Ukraine (A. Ruchka), migration policy and the crisis in the European Union (A. Solodko, A. Fitisova), transformation and politicization of migration processes under the influence of globalization (M. Kurylych), legal aspects of temporary protection and refugee status in the context of the Ukrainian crisis (K. Levandovsky), the policy of integration of migrants into the EU (V. Kostenko), issues of leadership in management activities (O. Romanovsky, V. Mykhailychenko, L. Hren, A. Knysh), demographic trends and prospects of Ukraine

(O. Hladun), the role of civic education as a requirement of modernity (O. Zhadko).

Paper objective is to identify the range of urgent problems regarding social support and protection (including social services) that Ukrainian migrants who have received temporary protection status in Portugal need, as well as to identify ways to overcome them thanks to Ukrainian communities abroad.

Paper main body. Ukrainian migrants who have received temporary protection status in Portugal have access to a number of social services provided for by European Union legislation. This status provides basic rights, such as access to housing and health services, employment, education, as well as a certain list of social benefits. The Portuguese system of social services provision has its own characteristics that create certain challenges for Ukrainian migrants. One of the main problems is the slowness of the execution of requests: bureaucratic procedures delay the processing of applications for social assistance, health services or housing. Limited availability of services also complicates the situation, as many of them are provided only in emergency cases or after a long wait.

Most migrants are self-sufficient in social matters, often quickly accepting any job to avoid the risk of becoming homeless. In these circumstances, developing a local support infrastructure for newly arrived Ukrainians and ensuring stable access to basic social services becomes particularly important. This requires new strategies and resources that would allow migrants to adapt and integrate into Portuguese society without losing their national identity.

Strategic work in the interests of the Ukrainian community abroad should be based on the creation of a stable support system that will not only respond to current challenges,

but also ensure the development of the community's potential in the long term. This will help preserve national identity, support the economic and social activity of displaced persons and ensure their contribution to the development of the Ukrainian community in the global context. In turn, the preservation of national identity makes it possible to talk about the return of these persons from forced emigration to Ukraine after the end of hostilities in the country.

Conclusions of the research.

1. Building strong Ukrainian communities abroad as institutions is a complex and multifaceted task that requires a systematic and strategic approach. Integration of civic education, leadership and development of the service system will contribute to the preservation of national identity and improving the quality of life of Ukrainians abroad. Intersectoral cooperation between the community, government and business will allow combining resources and efforts to achieve common goals.

2. The creation of transparent and open funds to support Ukrainians will ensure financial stability and independence of public initiatives. The involvement of Ukrainian communities abroad in economic and investment projects in Ukraine will contribute to the development of the economy and the creation of new jobs.

3. Using the positive experience of other nations, in particular Jewish communities, will help to avoid mistakes and organize work more effectively. Adapting successful practices to the Ukrainian context will strengthen communities and increase their role in the international community.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Актуальною проблемою для України є значний відтік населення за кордон та висока статистика повернення громадян, які вимушено або добровільно емігрували, зокрема через бойові дії на території країни. За даними Інституту демографії та проблем якості життя Національної академії наук України,

4. The development of the social infrastructure of Ukrainian communities abroad will allow to establish the provision of social services of an informational, educational, cultural, psychological and legal nature. The involvement of authorities and business in this process guarantees its success.

5. Building a dialogue between the Ukrainian community abroad, authorities and business is an important aspect of community development. The interaction of these three components will contribute not only to integration, but also to the development of the economic, social and cultural spheres. Business can become a reliable partner in supporting the community by providing resources for the implementation of social projects, creating jobs and conducting educational programs. At the same time, the government can support the community through legislative initiatives, financing and creating platforms for cooperation. The community, in turn, must form a demand for these resources and be an active participant in the decision-making process regarding its fate.

6. The development of civic education will contribute to the formation of an active and conscious society that is able to independently solve its problems and influence decision-making. Teaching self-organization, project management, leadership and strategic planning skills will increase the effectiveness of community activities, and will also contribute to the development of democratic processes and the strengthening of civil society within Ukrainian communities abroad.

на 2024 р. чисельність населення країни скоротилася до 35,8 мільйона осіб, з яких на територіях, де державна влада здійснює свої повноваження в повному обсязі, проживає 31,1 мільйона осіб [2], що свідчить про серйозні демографічні виклики, які потребують негайного та системного реагування.

Україна потребує системи стратегічних рішень, яка дозволить мінімізувати демографічні ризики та

пом'якшити загрози, забезпечити збалансоване довгострокове відтворення населення та необхідний обсяг людського капіталу в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення країни. Одним із ключових кроків у цьому напрямку є зміцнення українських громад за кордоном та розвиток інфраструктури для збереження культурної ідентичності, що сприятиме поверненню українських громадян на батьківщину після завершення бойових дій. Варто зауважити, що існують державні стратегії, спрямовані на внутрішні демографічні процеси, такі, як Стратегія демографічного розвитку до 2040 року, утім вони не можуть ефективно працювати за межами країни без побудови міцних зв'язків із закордонними українськими громадами. Взаємодія з українською діаспорою та громадами вимушених переселенців є критично важливою для подолання наростаючої демографічної кризи та забезпечення демографічної стійкості країни [1].

Відсутність координації між державою та діаспорою є однією з головних проблем у зміцненні українських громад за кордоном. Наразі немає ефективних механізмів співпраці та комунікації між українськими громадами за кордоном та державними інституціями України. Це приводить до розпорошення зусиль, дублювання ініціатив та слабкої інтеграції діаспори в загальнонаціональні процеси, а без чіткої координації втрачається потенціал діаспори як ресурсу для розвитку країни.

Крім того, існує недостатня підтримка українських організацій за кордоном. Брак фінансових, інформаційних та методичних ресурсів ускладнює розвиток громадських організацій, культурних центрів та освітніх закладів. Це знижує їхню ефективність у збереженні національної ідентичності, поширенні української культури та підтримці зв'язку з батьківщиною. Відсутність стимулів для повернення українців на батьківщину також

є суттєвою проблемою. Немає чітких програм та умов, які б заохочували громадян повертатися в Україну, зокрема у сферах працевлаштування, житла та соціального захисту. Це приводить до того, що багато українців залишаються за кордоном, асимілюються в інших суспільствах та втрачають зв'язок із батьківщиною.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. У даній роботі ми спиралась на дослідження, пов'язані із: безпековими аспектами еміграції та збереженні культурної спадщини українцями за кордоном (В. Потапенко, Ю. Тищенко, Ю. Каплан [8]), ціннісними змінами в новітній історії України (А. Ручка [13]), міграційною політикою та кризою в Європейському Союзі (А. Солодько, А. Фіті сова [15]), юридичними аспектами тимчасового захисту та статусу біженця в контексті української кризи (К. Левандовські [10]), трансформацією та політизацією міграційних процесів під впливом глобалізації (М. Курилич [9]), політикою інтеграції мігрантів в ЄС (В. Костенко), питаннями лідерства в управлінській діяльності (О. Романовський, В. Михайличенко, Л. Грень, А. Книш [25]), демографічними тенденціями та перспективами України (О. Гладун [2]), роллю громадянської освіти як вимоги сучасності (О. Жадько [5]), географічним розміщенням українських біженців в Європі (M. González-Leonardo, R. Neville, S. Gil-Clavel, F. Rowe [21]), перспективами вирішення міграційної кризи, пов'язаної з напливом українських біженців (Anders Åslund [20], L. Jirka, M. Kamionka, L. Macková [23]), фінансуванням медичних потреб українських біженців в ЄС (W. Zeng [27]).

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Вітчизняні та закордонні науковці ретельно досліджували питання міграційних процесів та питань, що беруть участь у

процесі переміщення людей до інших країн. Питання, що вивчалися, мали характер окремих складових, а також досліджувалися у контексті наявності, без урахування умов бойових дій, або факторів, що загрожують життю. Незважаючи на суттєву кількість досліджень міграційної політики та пов'язаної із нею демографічної кризи, безпековими аспектами еміграції, статусу біженця в контексті російсько-української війни, питання отримання соціальних послуг та підтримки громадянами України, які опинилися у вимушеній еміграції через бойові дії на території країни, поки що залишається поза увагою широкого наукового загалу.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета статті полягає у визначенні кола нагальних проблем щодо соціальної підтримки та захисту (включаючи соціальні послуги), якого потребують українські переселенці, що отримали статус тимчасового захисту в Португалії, а також визначенні шляхів їх подолання завдяки українським громадам за кордоном.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Передусім, зауважимо, що ми розуміємо під терміном “*українська громада за кордоном*” спільноту, яка складається з української діаспори (тих українців, які виїхали свідомо, переважно з економічних причин, вже певним чином інтегрованих до суспільства країн перебування) та українських переселенців, які отримали статус тимчасового захисту в певній країні (у фокусі уваги Португалія), проте вони, по-перше, перебувають у новому суспільстві недостатньо часу для адаптації до нових умов і правил проживання, чужих традицій та чужої культури, а по-друге, вони ще остаточно не ухвалили рішення щодо країни майбутнього постійного проживання, майже не асоціюють себе з новою країною та не вибудовують відповідної життєвої

стратегії, перебуваючи в стані невизначеності та очікування завершення війни на рідній землі.

Українські переселенці, які отримали статус тимчасового захисту в Португалії, мають доступ до низки соціальних послуг, передбачених законодавством Європейського Союзу. Цей статус забезпечує базові права, такі як доступ до житла та медичних послуг, працевлаштування, освіти, а також певного переліку соціальних виплат [10].

Основні соціальні послуги, що надаються державою Португалія, відповідають базовим потребам громадян, зокрема це включає нижченаведене [16; 27].

1. Медичні послуги. Тимчасовий захист передбачає доступ до системи охорони здоров'я. Переселенці мають право на безоплатну екстрену медичну допомогу, базові медичні послуги та доступ до вакцинації. Однак система працює дуже повільно. Запис на прийом до лікаря може тривати кілька місяців, а екстрена допомога – це практично єдиний вид послуги, що надається оперативно. Відповідно до відгуків переселенців, це часто стає значним бар'єром, особливо для людей із хронічними захворюваннями чи специфічними медичними потребами.

2. Працевлаштування та допомога з безробіття. Українці зі статусом тимчасового захисту мають право працювати в Португалії без отримання додаткових дозволів. Держава надає доступ до центрів зайнятості, які допомагають у пошуку роботи. Однак, через мовний бар'єр та відсутність адаптованих програм для іноземців, переселенці часто мають труднощі з працевлаштуванням за спеціальністю.

3. Доступна освіта. Діти біженців мають право на безоплатне навчання у державних школах. Доступ до освіти забезпечується незалежно від статусу батьків. У середніх і вищих навчальних закладах також передбачені програми інтеграції, хоча вони не завжди

відповідають потребам українських студентів через різницю в системах освіти.

4. Житло для переселенців. У рамках програм тимчасового захисту надається доступ до тимчасового житла для переселенців, але ці програми доступні для всіх біженців, що мігрували до Португалії. У зв'язку з цим, кількість місць є обмеженою, а процес розподілу житла – тривалим. Через це багато українців змушені самостійно орендувати житло, що створює додатковий фінансовий тягар.

5. Соціальні виплати та фінансова підтримка. Переселенці можуть отримувати базові соціальні виплати на утримання дітей або компенсацію витрат на житло. Однак розмір цих виплат невеликий, і вони не завжди покривають базові потреби.

На відміну від України, де соціальні послуги часто надаються швидко та оперативно, португальська система є значно повільнішою. Від часу подачі заявки до отримання послуги може пройти кілька місяців [14]. Такий підхід пов'язаний із бюрократичними процедурами, які в ЄС вважаються стандартними, але для українців, які звикли до швидких рішень, це стає джерелом значного стресу.

Португальська система надання соціальних послуг має свої особливості, які створюють певні виклики для українських переселенців. Однією з головних проблем є повільність у виконанні запитів: бюрократичні процедури затримують обробку звернень на соціальну допомогу, медичні послуги або житло. Обмежена доступність послуг також ускладнює ситуацію, адже багато з них надаються лише в екстрених випадках або після тривалого очікування. Відмінності в менталітеті та підходах до реагування на кризові ситуації перетворюють систему на менш ефективну для швидкого розв'язання проблем, чого часто очікують українці.

У межах законодавства Європейського Союзу діє кілька важливих

директив, що регулюють захист біженців та переселенців [16; 17; 23], розглянемо їх детальніше.

Зокрема, Директива про тимчасовий захист (2001/55/ЄС) забезпечує механізм надання негайного та тимчасового захисту переміщеним особам у випадку масового напливу. Ця директива гарантує доступ до житла, медичної допомоги, освіти та працевлаштування. Директива про приймання шукачів притулку (2013/33/ЄС) встановлює мінімальні стандарти для умов приймання, включаючи житлові умови, медичні послуги та освіту. Директива про процедури надання притулку (2013/32/ЄС) визначає загальні правила для розгляду заяв про міжнародний захист, забезпечуючи їх справедливий та ефективний розгляд. Водночас Директива про кваліфікацію (2011/95/ЄС) встановлює критерії для визначення осіб, які потребують міжнародного захисту, та визначає обсяг їхніх прав, включаючи соціальний захист та доступ до програм інтеграції.

Додаткові механізми, такі як Дублінський регламент (604/2013), визначають державу-члена ЄС, відповідальну за розгляд заяви про надання притулку, що дозволяє уникнути подання кількох заяв у різних країнах. Європейський комітет із соціальних прав також відіграє важливу роль, проводячи моніторинг дотримання соціальних прав у державах-членах Ради Європи, включаючи права дітей, сімей та мігрантів [12].

Усі ці нормативно-правові акти та механізми спрямовані на забезпечення захисту прав біженців та вимушених переселенців у ЄС. Вони створюють умови для доступу до необхідних соціальних послуг і підтримки, сприяючи їхній інтеграції та забезпеченню гідного рівня життя.

У сфері соціального забезпечення передбачено фінансову підтримку для задоволення базових потреб, допомогу у пошуку та наданні житла, а також доступ до освітніх послуг. Діти мають можливість безкоштовно навчатися в державних

навчальних закладах, а дорослі — відвідувати курси португальської мови та програми професійного навчання. Такі освітні ініціативи сприяють як інтеграції, так і особистісному розвитку [16; 23].

Медичне обслуговування також є невід’ємною частиною підтримки. Особи з тимчасовим захистом мають право на безкоштовні послуги в державних закладах охорони здоров’я, включаючи первинну медичну допомогу, вакцинацію та інші необхідні послуги. Це забезпечує належний рівень медичної підтримки та охорони здоров’я.

Згідно з дослідженням “Соціальна підтримка громадян України-мігрантів у новому соціокультурному середовищі (на прикладі Португалії)” [4], українські переселенці стикаються з низкою викликів, які ускладнюють їхню адаптацію:

1. Скриті форми дискримінації. Мовний бар’єр є однією з ключових причин упередженого ставлення в державних структурах. Низький рівень володіння португальською мовою часто унеможливує отримання якісної соціальної підтримки та створює труднощі під час комунікації з місцевими установами.

2. Нерівний доступ до послуг. Відсутність достатньої інформації про права та доступні послуги залишає багатьох переселенців без необхідної допомоги. Невміння орієнтуватися в системі або відсутність належного супроводу погіршують становище.

3. Недостатня кількість інтеграційних програм. Португальська система не пропонує достатньої кількості програм для інтеграції переселенців [18]. Бракує ініціатив, спрямованих на вивчення мови, професійну підготовку та освітню адаптацію. Це уповільнює процес інтеграції українців до нового суспільства [26].

У сукупності ці особливості португальської системи та виклики, з якими стикаються переселенці, вказують на необхідність розробки нових підходів до інтеграції та адаптації, які б

враховували як культурні, так і соціальні особливості переселенців.

На початку повномасштабної війни українська громада закордоном виконувала роль надавача різного роду послуг для українських біженців [15]. З часом увага української громади в Португалії все більше зосереджувалася на підтримці України в умовах війни. Донорські кошти, які раніше спрямовувалися на допомогу переселенцям, почали використовуватися для підтримки Збройних сил України та гуманітарної допомоги всередині країни. Це призвело до змін у системі підтримки біженців. Українські суботні школи, які спочатку забезпечували безоплатне навчання для дітей переселенців, відновили плату за свої послуги. Наразі всі батьки оплачують навчання в цих проектах, що стало значним фінансовим тягарем для багатьох родин.

Гуманітарні програми, які діяли в перші роки (2022–2023), були закриті, а більшість організацій перенаправили свої зусилля на збір ресурсів для підтримки українських військових і постраждалих в Україні. Нові переселенці, які прибувають до Португалії або переїжджають із інших країн, тепер стикаються з умовами, подібними до тих, у яких перебувають біженці з інших країн світу.

Більшість переселенців самостійно розв’язують соціальні питання, часто швидко погоджуючись на будь-яку роботу, щоб уникнути ризику залишитися без житла. У цих умовах особливо важливим стає розвиток локальної інфраструктури підтримки для новоприбулих українців та забезпечення стабільного доступу до базових соціальних послуг. Це потребує нових стратегій і ресурсів, які б дозволили адаптувати переселенців та інтегрувати їх до португальського суспільства без втрати національної ідентичності [9].

Враховуючи тенденцію, що значна кількість українців може залишитися за кордоном і не повернутися в Україну, виникає нагальна потреба у системній

роботі та стратегічному плануванні для забезпечення інтересів нації у довгостроковій перспективі [8]. Це вимагає комплексного підходу до створення інфраструктури підтримки української громади за кордоном, яка забезпечить необхідні послуги для переселенців не лише зараз, але й у майбутньому.

Першочерговим завданням у цьому є забезпечення соціально-психологічної підтримки та збереження ментального здоров'я українських біженців. Люди, які пережили війну, потребують якісної соціально-психологічної допомоги, доступу до груп підтримки та інструментів для подолання наслідків насильства, порушення прав і травм. Соціально-психологічні послуги мають стати постійно доступними, оскільки наслідки таких подій можуть проявлятися протягом багатьох років.

Необхідно також впровадити аналітичний підхід до вивчення проблем переселенців. Регулярні дослідження та аналіз їхніх потреб дозволять виявляти ключові виклики та знаходити ефективні рішення [11]. Це стане основою для розробки нових соціальних проєктів, які відповідатимуть поточним і довгостроковим запитам української громади за кордоном.

Крім того, варто приділити увагу створенню двох цифрових продуктів — Єдиної онлайн платформи для українців за кордоном та чат-боту українською мовою для кожної країни перебування. Єдина онлайн платформа має містити усю інформацію, необхідну для українців-мігрантів, починаючи від прибуття в країну і закінчуючи якимись практичними порадами щодо життя в Європі; де були розміщені всі корисні контакти, включно з контактами осередків української діаспори (як зареєстрованих, так і незареєстрованих). Така платформа виконувала б функцію і консолідації всіх українців в конкретній країні, і зв'язку українців із владою України, і отримання важливої інформації з України, і обміну

інформацією між громадами українців за кордоном. Після завершення бойових дій платформа може стати інструментом інвестування коштів із боку української діаспори у відновлення України.

Чат-бот для українців має оперативно надавати всю необхідну інформацію, яка стосується проживання в даній країні (такі чат-боти створені росіянами в Німеччині та користуються популярністю серед українців також [18]).

Окремим напрямком має стати захист прав українців за кордоном. Важливо забезпечити доступ до юридичної підтримки, зокрема в питаннях працевлаштування, інтеграції в місцеві громади та отримання громадянських прав. Це сприятиме побудові довіри та створенню умов для стабільного життя.

Розвиток економічних можливостей переселенців має стати пріоритетом. Важливо підтримувати проєкти, які створюють нові робочі місця та сприяють професійному розвитку. Люди, які втратили роботу або змушені були змінити професію, повинні мати доступ до програм, які допомагають відновлювати компетенції та адаптуватися до нових умов (у тому числі до онлайн навчання в закладах освіти України). Окрім цього, необхідно розширювати можливості для освіти та навчання португальської мови. Знання мови країни перебування є основою для інтеграції, соціальної адаптації та професійної реалізації. Легкий доступ до курсів з мови, у тому числі безоплатних, є важливим фактором успішної інтеграції.

Стратегічна робота в інтересах української громади за кордоном має базуватися на створенні стабільної системи підтримки, яка буде не лише реагувати на поточні виклики, але й забезпечувати розвиток потенціалу громади у довгостроковій перспективі. Це допоможе зберегти національну ідентичність, підтримати економічну і соціальну активність переселенців та

забезпечити їхній внесок у розвиток української спільноти в глобальному контексті. Збереження національної ідентичності дає змогу говорити про повернення цих осіб із вимушеної еміграції до України після завершення бойових дій на території країни.

Соціальні послуги та підтримку для українських переселенців можна назвати основою для їхньої адаптації, інтеграції та збереження національної ідентичності за кордоном [13]. У кожній країні, яка приймає українців (а це 24 країни ЄС [21]), мають бути створені координаційні та інформаційні центри громад (зокрема онлайн, наприклад, згадана вище Єдина платформа). Вони відіграватимуть ключову роль у наданні допомоги (зокрема соціального характеру) переселенцям, забезпеченні доступу до необхідної інформації про права, послуги, житло, працевлаштування та освіту.

Розвиток соціальної інфраструктури української громади за кордоном є критично важливим завданням для довгострокової підтримки українців. Українські садочки та школи повинні створюватися для збереження мови, культури та ідентичності молодого покоління. Будинки для людей похилого віку дозволять забезпечити гідний рівень життя тим, хто потребує особливої опіки. Центри тимчасового перебування можуть стати рятівним колом для тих, хто опинився у кризових ситуаціях. Усі ці установи створюють систему підтримки, яка допомагає українцям інтегруватися до нового середовища, зберігаючи при цьому зв'язок із рідною культурою та державою.

Така соціальна інфраструктура сприятиме не лише вирішенню поточних проблем переселенців, а й створенню умов для активного розвитку громадянської участі, самореалізації та підтримки один одного в українських громадах за кордоном. Це інвестиція в майбутнє, яка дозволить зберегти українську ідентичність і побудувати сталі українські громади в усьому світі. Оскільки в умовах

вимушеної еміграції та розсіювання українців із всього світу освітні, культурні та громадянські ініціативи набувають особливого значення у збереженні національної ідентичності. Вони сприяють не лише підтримці зв'язку з батьківщиною, але й інтеграції у нові суспільства через взаємодію та культурний обмін. Так освітні програми формують фундамент для передачі національних цінностей наступним поколінням, тоді як культурні заходи об'єднують громади й сприяють формуванню позитивного іміджу України у світі [6].

Громадянська освіта як різновид соціальної підтримки відіграє центральну роль у спонуканні активної участі українців у житті громади за кордоном. Організація тренінгів із прав людини, громадської активності та принципів демократії сприяє формуванню свідомих громадян, які можуть впливати на розвиток своїх спільнот [5]. Розвиток демократичних навичок, таких як організація громадських обговорень, волонтерство та участь у виборах, допомагає створювати згуртовані громади, які здатні активно представляти інтереси України в усіх країнах перебування.

Неформальна освіта також є дієвим інструментом для набуття навичок, необхідних у нових умовах проживання. Курси перекваліфікації, воркшопи з підприємництва та тренінги з особистісного розвитку допомагають українцям адаптуватися до змін, відкривати власну справу та інтегруватися у місцеві ринки праці. Зокрема, програми з фінансової грамотності дозволяють переселенцям ефективно керувати своїми ресурсами, планувати бюджет та оволодіти основами ведення бізнесу за кордоном.

Профорієнтація для молоді займає важливе місце серед освітніх ініціатив. Молодим українцям за кордоном потрібно отримувати доступ до консультацій із вибору професії, які враховують їхні здібності, інтереси та потреби ринку праці. Це допомагає уникнути професійної

стагнації та забезпечує успішну інтеграцію до нових соціально-економічних реалій. Крім того, сприяння визнанню дипломів та сертифікації дозволяє підтримувати професійний розвиток українців у нових країнах проживання [20], забезпечуючи розвиток української громади закордоном.

Освітні програми з психологічного та соціального навчання також мають важливе значення для подолання наслідків вимушеної міграції. Навчання навичок управління стресом, комунікації, адаптації до нових умов сприяє збереженню емоційного здоров'я та створює умови для гармонійної інтеграції. Групи підтримки та семінари для родин і молоді допомагають зберігати соціальні зв'язки та підвищувати рівень взаємної підтримки в українській громаді закордоном.

Залучення української громади закордоном до економічних та інвестиційних проєктів в Україні може стати потужним стимулом для повернення та зміцнення зв'язків. Створення платформ для співпраці між українськими підприємцями за кордоном та в Україні сприятиме обміну досвідом, технологіями та інвестиціями. Заохочення інвестицій через розробку пільгових умов для інвесторів із-поміж української громади закордоном, включаючи податкові пільги, спрощення процедур, гарантії захисту інвестицій, може залучити додаткові ресурси в економіку країни. Підтримка стартапів та інноваційних проєктів, ініційованих українцями за кордоном, через надання фінансової та організаційної підтримки, створення бізнес-інкубаторів, сприятиме технологічному розвитку та створенню нових робочих місць.

У сучасних умовах глобалізації та численних викликів перед Україною постає завдання зміцнення українських громад закордоном як інституцій, здатних зберігати національну ідентичність, підтримувати зв'язок із батьківщиною та сприяти поверненню українців із-за кордону. Розбудова таких громад вимагає

стратегічного підходу, заснованого на глибокому аналізі проблем та розробці стратегічних рішень. Стратегічне планування є ключовим елементом у створенні міцних громад. Воно передбачає визначення довгострокових цілей, аналіз поточних викликів та можливостей, а також розробку конкретних кроків для досягнення поставлених завдань. Такий підхід дозволяє ефективно використовувати ресурси, уникати дублювання зусиль та забезпечувати сталий розвиток українських громад закордоном.

Громадянська освіта сприяє підвищенню рівня знань про права та обов'язки громадян, розвитку критичного мислення та здатності до конструктивного діалогу [5]. Інтеграція громадянської освіти в діяльність громадських організацій та освітніх закладів за кордоном допоможе українцям зберегти зв'язок із рідною культурою та активніше брати участь у суспільному житті.

Лідерство є одним із важливих факторів у процесі розбудови громад. Підготовка та підтримка лідерів громадських ініціатив сприяє ефективній організації роботи, залученню нових членів та реалізації соціальних проєктів. Лідери повинні володіти навичками стратегічного планування, управління проєктами, комунікації та вирішення конфліктів [25]. Реалізація соціальних проєктів дасть поштовх розвитку системи послуг (може включати освітні, культурні, соціальні та інформаційні послуги) в українських громадах закордоном та сприятиме підвищенню якості життя їхніх членів. Створення українських шкіл, культурних центрів, бібліотек, впровадження мовних курсів та культурних заходів забезпечить збереження національної ідентичності та інтеграцію новоприбулих членів громади.

Міжсекторальна співпраця між громадою, владою та бізнесом є необхідною для досягнення спільних національних інтересів. Така співпраця

дозволяє об'єднати ресурси та експертів із різних секторів суспільного життя для реалізації масштабних проєктів. Влада може надавати нормативно-правову підтримку та сприяти встановленню зв'язків між громадами різних країн. Бізнес передусім може інвестувати в культурні та освітні проєкти, надаючи фінансову підтримку та відкриваючи нові можливості для співпраці.

Створення прозорих та відкритих фондів на підтримку українців є важливим інструментом для залучення фінансових ресурсів. Такі фонди повинні функціонувати на засадах відкритості, підзвітності та ефективності, дотримуючись вимог Європейського адміністративного простору [3]. Вони можуть фінансувати освітні програми, культурні заходи, соціальні проєкти та інші ініціативи, спрямовані на підтримку українців як на локальному, так і на глобальному рівні. Залучення міжнародних донорів, приватних інвесторів та громадських внесків сприятиме стійкості та незалежності цих фондів.

Єврейський досвід розбудови громад закордоном може служити цінним прикладом для українців. Єврейські громади з усього світу змогли зберегти свою ідентичність, культуру та традиції завдяки сильним інституціям, ефективному управлінню та системній підтримці. Вони створили мережу освітніх закладів, культурних центрів, благодійних організацій та фінансових інституцій, які працюють у тісній співпраці [20]. Важливо врахувати культурні відмінності та адаптувати цей досвід до українського контексту, але основні принципи та системний підхід можуть бути успішно застосовані.

Системний підхід передбачає інтеграцію всіх компонентів розвитку громади: освіти, культури, економіки, соціальних послуг та управління. Це означає, що розвиток кожного з цих напрямів повинен бути взаємопов'язаним та сприяти загальній меті зміцнення української громади закордоном. Напри-

клад, освітні програми можуть включати курси з підприємництва, що сприятиме економічному розвитку громади, а культурні заходи можуть бути платформою для залучення нових членів та інвесторів.

Аналіз проблем та проєктні рішення є необхідними етапами у процесі розбудови української громади закордоном. Передусім, потрібно ідентифікувати ключові проблеми та виклики, з якими стикається громада: відсутність фінансування, слабка організаційна структура, низька активність членів тощо. На основі цього аналізу відбувається розробка конкретних проєктних рішень, спрямованих на подолання виявлених проблем. Важливо залучати до цього процесу всі зацікавлені сторони, включаючи членів громади, експертів, представників влади та бізнесу.

Розвиток громадянської освіти сприятиме формуванню активного та свідомого суспільства, яке здатне самостійно розв'язувати свої проблеми та впливати на прийняття соціально значущих політичних рішень. Навчання навичок самоорганізації, управління проєктами, лідерства та стратегічного планування підвищить ефективність діяльності громади [5]. Це також сприятиме розвитку демократичних процесів та зміцненню громадянського суспільства в середині українських громад закордоном.

Вимушені переселенці з України, які опинилися в Португалії через повномасштабні бойові дії на території України з 2022 року, потрапили до нового соціокультурного простору, де стикаються із необхідністю адаптації до місцевих умов та нових викликів. Вплив країни, що приймає, яка забезпечує тимчасовий захист відповідно до законодавства Європейського Союзу, відіграє значну роль у підтримці українців. Португалія виконує всі умови, передбачені для біженців, забезпечуючи доступ до житла, медицини, освіти, соціальних послуг та правової підтримки, тим самим надаючи важливий фундамент для їхньої інтеграції.

Однак, окрім офіційної підтримки, все більшого значення набуває робота української громади закордоном, яка стає важливим соціокультурним фактором. Громада не лише сприяє збереженню національної ідентичності та культурних зв'язків, але й виступає своєрідним містком між новоприбулими переселенцями та країною, що приймає.

Попри численні виклики, зокрема мовний бар'єр, різницю у менталітеті та адаптаційні труднощі, українці демонструють здатність до організації й створення умов для підтримки своїх членів. Громада також виступає каналом комунікації між Україною та світом, допомагаючи привертати увагу до війни, залучати міжнародну допомогу та підтримувати політичну й гуманітарну співпрацю. Українська громада закордоном має значний потенціал для інтеграції в португальське суспільство завдяки професійному досвіду, володінню мовами та адаптивності. Проте процес інтеграції гальмується через недостатню кількість адаптованих програм підтримки. Брак інформації про права переселенців і послуги, які вони можуть отримати, а також довгі бюрократичні процедури є основними перешкодами.

Проведене громадською організацією "Мир" соціологічне дослідження [6] дало змогу ідентифікувати низку найбільших викликів для українців у Португалії. Ці виклики — комплексні проблеми, які потребують стратегічного підходу для їх вирішення. Серед них можна виділити такі:

– мовний бар'єр залишається одним із ключових викликів, що перешкоджає доступу до державних послуг, освіти та медицини. Багато українців стикаються з труднощами у комунікації, що негативно впливає на їхню інтеграцію та можливості отримати необхідну підтримку;

– відсутність системних програм підтримки, таких як мовні курси, психологічна допомога або інтеграційні заходи, створює бар'єри для успішної

адаптації. Особливо це стосується новоприбулих переселенців, які мають обмежені ресурси для самостійного вирішення цих питань;

– подвійне навчальне навантаження на дітей, які одночасно навчаються в португальській системі освіти та дистанційно в українській, є значним стресовим фактором. Це спричиняє переважно, емоційне вигорання, зниження соціальної активності та втрату інтересу до навчання;

– обмежений доступ до якісної психологічної підтримки особливо негативно впливає на дітей і підлітків, які пережили травматичний досвід війни. Відсутність спеціалізованих програм і доступних соціальних послуг психологічного характеру ускладнює процес емоційного відновлення та адаптації;

– відсутність соціальної інфраструктури, яка відповідала б сучасним потребам української громади закордоном, посилює дію перерахованих викликів. Відсутність системного підходу до організації допомоги, прозорості в діяльності громадських об'єднань, а також залучення бізнесу до вирішення спільних завдань громади також є перешкодою розвитку української громади закордоном;

– низька участь громадян у житті громади також є проблемою. Відсутність знань з основ громадянської освіти та розуміння важливості участі в розбудові громади знижує рівень активності та взаємодії між людьми;

– відсутність діалогу між організаціями та переселенцями, що представляють різні хвилі міграції, перешкоджає створенню єдиної стратегії розвитку, розколює українську громаду закордоном. Взаємні нерозуміння та ізолюваність ініціатив поглиблюють фрагментацію та знижують ефективність роботи на спільне благо.

Громада має спрямовувати свої зусилля на створення платформ для обміну досвідом, залучення місцевих ресурсів і партнерства із португальськими організаціями. Важливо забезпечити

зв'язок між українцями за кордоном і Батьківщиною, формуючи мости співпраці у сфері культури, освіти та економіки.

Громадянська освіта має стати ключовим інструментом інтеграції українців у громадське життя за кордоном та включення їх у процеси розбудови сталих систем. Вона сприятиме формуванню активної позиції, розумінню прав і обов'язків, розвитку навичок співпраці та критичного мислення. Громадянська освіта може об'єднати різні хвилі міграції, сприяти діалогу між людьми, які вже давно проживають за кордоном, і тими, хто лише нещодавно прибув. Такий діалог необхідний для створення спільної стратегії розвитку української громади за кордоном, яка враховуватиме інтереси тих, хто планує залишитися, і одночасно зміцнюватиме зв'язки з Україною.

Українська громада в Португалії має великий потенціал, проте для його реалізації необхідно розробити спільну довгострокову стратегію, яка відповідатиме інтересам усіх її членів. Вона повинна базуватися на принципах взаємоповаги, співпраці та прозорості, враховувати потреби людей різного віку, професійного досвіду та хвиль міграції. Тільки через об'єднання зусиль громади, бізнесу та влади можна забезпечити сталий розвиток, підтримку ідентичності та інтеграцію українців у глобальний контекст, водночас зміцнюючи зв'язок із рідною землею.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Отже, на підставі викладеного вище ми можемо зробити такі висновки:

1. Розбудова міцних українських громад за кордоном як інституцій є складним та багатограним завданням, яке вимагає системного та стратегічного підходу. Інтеграція громадянської освіти, лідерства та розвитку системи послуг сприятиме збереженню національної ідентичності та підвищенню якості життя

українців за кордоном. Міжсекторальна співпраця між громадою, владою та бізнесом дозволить об'єднати ресурси та зусилля для досягнення спільних цілей.

2. Створення прозорих та відкритих фондів на підтримку українців забезпечить фінансову стійкість та незалежність громадських ініціатив. Залучення українських громад за кордоном до економічних та інвестиційних проєктів в Україні сприятиме розвитку економіки та створенню нових робочих місць.

3. Використання позитивного досвіду інших націй, зокрема єврейських громад, допоможе уникнути помилок та ефективніше організувати роботу. Адаптація успішних практик до українського контексту дозволить зміцнити громади та підвищити їхню роль у міжнародній спільноті.

4. Розбудова соціальної інфраструктури українських громад за кордоном дозволить налагодити надання соціальних послуг інформаційного, просвітницького, культурного, психологічного та юридичного характеру. Залучення влади та бізнесу до цього процесу гарантує його успішність.

5. Побудова діалогу між українською громадою за кордоном, владою та бізнесом є важливим аспектом розвитку громади. Взаємодія цих трьох складових сприятиме не лише інтеграції, але й забезпечить розвиток економічної, соціальної та культурної сфер. Бізнес може стати надійним партнером у підтримці громади, надаючи ресурси для реалізації соціальних проєктів, створення робочих місць і проведення освітніх програм. Водночас влада може підтримати громаду через законодавчі ініціативи, фінансування та створення платформ для співпраці. Громада має формувати запит на ці ресурси та бути активним учасником процесу прийняття рішень щодо своєї долі.

6. Розвиток громадянської освіти сприятиме формуванню активного та свідомого суспільства, яке здатне самостійно розв'язувати свої проблеми та

впливати на прийняття рішень. Навчання навичок самоорганізації, управління проєктами, лідерства та стратегічного планування підвищить ефективність діяльності громади, а крім того, сприятиме розвитку демократичних процесів та

зміцненню громадянського суспільства в середині українських громад закордоном.

Перспективою подальших досліджень нами вбачається аналіз діяльності українських громад закордоном в інших країнах Європи.

Список літератури:

1. Вплив міграційних процесів на перебіг повоєнного відновлення України, міграційну політику ЄС та країн Східного партнерства. *Видання підготовлене за сприяння представництва “Фонду Конрада Аденауера” в Україні*. 2023. С 66–67.

2. Гладун О. Демографічні тенденції та перспективи України. *Європейські стратегії розвитку: досвід для України*. 2023. С. 158–176. URL: http://eurodev.uzhnu.edu.ua/images/files/MONO_2023_2_compressed.pdf.

3. Грибко О. Прозорість та відкритість в системі принципів Європейського адміністративного простору. *Актуальні проблеми державного управління*. 2021. № 1. С. 155–161. DOI: <https://doi.org/10.34213/ap.21.01.16>.

4. Грибко О., Харківська-Дзюба Ж. Соціальна підтримка громадян України-мігрантів у новому соціокультурному середовищі (на прикладі Португалії). *Вісник Національного технічного університету “ХПІ”*. 2024. № 1. С. 78–83. URL: <http://aprus.khpi.edu.ua>.

5. Жадько О. Роль громадянської освіти як вимога сучасності. *Теорія та методика навчання та виховання*. 2008. № 22. URL: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/znpkhnpu_ttmniv/2008_22/09.html.

6. Звіт з соціологічного дослідження “Молоді українці в Португалії”. *ХОГО “МИР” за підтримки Міністерства соціальної політики в Україні*. URL: https://mms.gov.ua/storage/app/sites/16/Molodizhna_polityka/2023/Socdoslidjenja/%D0%9C%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B4%D1%96%20%D0%B1%D1%96%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D1%86%D1%96%20%D0%B2%20%D0%9F%D0%BE%D1%80

%D1%82%D1%83%D0%B3%D0%B0%D0%BB%D1%96%D1%97.%202022.%20%D0%94%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D1%96%D0%BD%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%82%D1%83%D1%82%20%D1%81%D1%96%D0%BC%D0%B5%D0%B9%D0%BD%D0%BE%D1%97%20%D1%82%D0%B0%20%D0%BC%D0%BE%D0%B%D0%BE%D0%B4%D1%96%D0%B6%D0%BD%D0%BE%D1%97%20%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D1%96%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B8.pdf.

7. Костенко В. Політика інтеграції мігрантів в ЄС як чинник демократичної політичної стабільності. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом*. 2023. № 2. С. 80–87. DOI: [https://doi.org/10.32689/2523-4625-2023-2\(68\)-11](https://doi.org/10.32689/2523-4625-2023-2(68)-11).

8. Потапенко В., Тищенко Ю., Каплан Ю. Культурна спадщина та національна безпека: аналіт. доп. Київ: НІСД, 2023. 58 с. DOI: <https://doi.org/10.53679/NISS-analytrep.2023.08>.

9. Курилич М. Трансформація та політизація міграційних процесів під впливом глобалізації. *Наукові записки Інституту політичних і етнонаціональних досліджень ім. І. Кураса НАН України*. Київ, 2010. Вип. 49. С. 364–380.

10. Левандовські К. Тимчасовий захист та статус біженця в контексті української кризи. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2022. № 55. С. 88–93.

11. Зацікавленість і спроможність ОГС надавати соціальні послуги. *Київський міжнародний інститут соціології. Проєкт “Ініціатива секторальної підтримки громадянського суспільства України”*. 2024. URL:

<https://api.home.ednannia.ua/upload/kch/24/07/22/%D0%94%D0%BE%D1%81%D0%B%D1%96%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%20%D1%81%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%96%20%D0%BF%D0%BE%D1%81%D0%BB%D1%83%D0%B3%D0%B8.pdf>.

12. Протокол щодо статусу біженців. *Протокол Організації Об'єднаних Націй від 16.12.1966 р. Станом на 10 січ. 2002 р.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_363#Text.

13. Ручка А. Цінності та ціннісні зміни в новітній історії України. *Інститут соціології НАН України. Українське суспільство: моніторинг соціальних змін. 30 років незалежності.* 2021. Вип. 8. С. 486–497.

14. Соціальні послуги та допомога. *Платформа “Координаційний штаб”.* URL: <https://roadmap.koordshtab.gov.ua/social-services/>.

15. Солодько А., Фігісова А. Міграційна криза в ЄС: статистика та аналіз політики. *Cedos.* 2016. URL: <https://cedos.org.ua/researches/mihratsiina-kryza-v-yes-statystyka-ta-analiz-polityky/>.

16. Тимчасовий захист в Португалії. URL: <https://portugal.mfa.gov.ua/information-temporary-protection/>.

17. Тимчасовий захист/статус біженця чи легальне перебування 90 днів? *Посольство України в Республіці Польща.* URL: <https://poland.mfa.gov.ua/konsulskipitannya/informaciya-dlya-gromadyan-ukrayini-yaki-pribuli-do-polshchi-ryatuyuchis-vid-vijni/timchasovij-zahist-chi-status-bizhencya/>.

18. Україна та Португалія підписали Меморандум щодо співпраці у соціальній сфері. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/ukraina-ta-portuhaliia-pidpysaly-memorandum-shchodo-spiivpratsi-u-sotsialnii-sferi>.

19. Українська діаспора та тимчасово переміщені особи за кордоном після повномасштабного вторгнення : аналітичні матеріали. URL: <https://www.alda-europe.eu/wp-content/uploads/2023/03/%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B0-%D0%B4%D1%96%D0%B0%D1%81%D0%BF%D0%BE%D1%80%D0%B0-%D1%82%D0%B8%D0%BC%D1%87%D0%B0%D1%81%D0%BE%D0%B2%D0%BE-%D0%BF%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BC%D1%96%D1%89%D0%B5%D0%BD%D1%96-%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%B8-%D0%B7%D0%B0-%D0%BA%D0%BE%D1%80%D0%B4%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC-%D0%BF%D1%96%D1%81%D0%BB%D1%8F-%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D1%81%D1%88%D1%82%D0%B0%D0%B1%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE-%D0%B2%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%BD%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F.pdf>.

20. Anders A New Perspective on the Ukrainian Refugee Crisis. *CESifo Forum.* 2022. Vol.4. URL: <https://www.ifo.de/DocDL/CESiFo-Forum-2022-4-aslund-ukrainian-refugee-crisis-july.pdf>.

21. González-Leonardo M., Neville R., Gil-Clavel S., Rowe F. Where have Ukrainian refugees gone? Identifying potential settlement areas across European regions integrating digital and traditional geographic data. *Population, Space and Place.* 2024. DOI: <https://doi.org/10.1002/psp.2790>.

22. Halakhah: The Laws of Jewish Life. URL: <https://www.myjewishlearning.com/article/halakhah-the-laws-of-jewish-life/>.

23. Jirka L., Kamionka M., Macková L. High-Skilled Precarity: The Situation of Ukrainian № 2. P. 51–61. DOI: <https://doi.org/10.29038/2306-3971-2023-02-24-24>.

24. Regulamento (ue) n.o 604/2013 do parlamento europeu e do conselho. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/XT/?uri=CELEX:32013R0604>.

25. Romanovskij O. Mikhaïlichenko V., Gren L, Knysh A. Psychology of a leader's managerial activity. *A science-methodological support.* Kharkiv: NTU “KhPI”, 2015. 116 p.

26. Ucrânia. Portugal prorroga por mais seis meses proteções temporárias a refugiados URL: <https://www.publico.pt/>.

27. Zeng W. Financing the health needs of Ukrainian refugees. 2022. № 28. P. 1736–1737. DOI: <https://doi.org/10.1038/s41591-022-01912-1>.

References:

1. Vplyv mihratsiinykh protsesiv na perebih povoiennoho vidnovlennia Ukrainy, mihratsiinu polityky YeS ta krain Skhidnoho partnerstva [The impact of migration processes on the post-war recovery of Ukraine, migration policy of the EU and the Eastern Partnership countries.]. *Vydannia pidhotovlene za spriannia predstavnytstva "Fondu Konrada Adenauera" v Ukraini*. 2023. pp. 66–67.

2. Hladun O. Demohrafichni tendentsii ta perspektyvy Ukrainy [Demographic trends and prospects of Ukraine]. *Yevropeiski stratehii rozvytku: dosvid dlia Ukrainy*. 2023. pp. 158–176. Available at: http://eurodev.uzhnu.edu.ua/images/files/MONO_2023_2_c_ompressed.pdf.

3. Hrybko O. Prozorist ta vidkrytist v systemi pryntsyviv Yevropeiskoho administratyvnoho prostoru [Transparency and openness in the system of principles of the European Administrative Area]. *Aktualni problemy derzhavnoho upravlinnia*. No 1. 2021. pp. 155–161. DOI: <https://doi.org/10.34213/ap.21.01.16>.

4. Hrybko O., Kharkivska-Dziuba Zh. Sotsialna pidtrymka hromadian Ukrainy-mihrantiv u novomu sotsiokulturnomu seredovyshchi (na prykladi Portuhalii). *Visnyk Natsionalnoho tekhnichnoho universytetu "KhPI"*. 2024. No. 1. pp. 78–83. Available at: <http://aprus.khpi.edu.ua>.

5. Zhadko O. Rol hromadianskoi osvity yak vymoha suchasnosti. *Teoriia ta metodyka navchannia ta vykhovannia*. 2008. No. 22. Available at: http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/znpkhnpu_ttmniv/2008_22/09.html.

6. Zvit z sotsiologichnoho doslidzhennia "Molodi ukraintsi v Portuhalii" [Report on the sociological survey "Young Ukrainians in Portugal"]. *KhOHO "MYR" za pidtrymky Ministerstva sotsialnoi polityky v Ukraini*. Available at: https://mms.gov.ua/storage/app/sites/16/Molodizhna_polityka/2023/Socdoslidjenja/%D0%9C%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B4%D1%96%20%D0%B1%D1%96%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D1%86%D1%96%20%D0%B2%20%D0%9F%D0%BE%D1%80%D1%82%D1%83%D0%B3%D0%B0%D0%BB%D1%96%D1%97.%202022.%20%D0%94%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D1%96%D0%BD%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%82%D1%83%D1%82%20%D1%81%D1%96%D0%BC%D0%B5%D0%B9%D0%BD%D0%BE%D1%97%20%D1%82%D0%B0%20%D0%BC%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B4%D1%96%D0%B6%D0%BD%D0%BE%D1%97%20%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D1%96%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B8.pdf.

7. Kostenko V. Polityka intehratsii mihrantiv v YeS yak chynnyk demokratychnoi politychnoi stabilnosti [Migrant Integration Policy in the EU as a Factor of Democratic Political Stability]. *Naukovi pratsi Mizhrehionalnoi Akademii upravlinnia personalom*. 2023. No. 2. pp. 80–87. DOI: [https://doi.org/10.32689/2523-4625-2023-2\(68\)-11](https://doi.org/10.32689/2523-4625-2023-2(68)-11).

8. Potapenko V., Tyshchenko Yu., Kaplan Yu. Kulturna spadshchyna ta natsionalna bezpeka [Cultural Heritage and National Security]. *Analit. dop.* Kyiv: NISD, 2023. 58 p. DOI: <https://doi.org/10.53679/NISS-analytrep.2023.08>.

9. Kurylych M. Transformatsiia ta polityzatsiia mihratsiinykh protsesiv pid vplyvom hlobalizatsii [Transformation and politicisation of migration processes under the influence of globalisation]. *Naukovi zapysky Instytutu politychnykh i etnonatsionalnykh doslidzhen im. I. Kurasa NAN Ukrainy*. Kyiv, 2010. Iss. 49. pp. 364–380.

10. Levandovski K. Tymchasovyi zakhyst ta status bizhentsia v konteksti ukrainskoi kryzy [Temporary protection and refugee status in the context of the Ukrainian crisis]. *Naukovyi visnyk Mizhnarodnoho humanitarnoho universytetu*. 2022. No. 55. pp. 88–93.
11. Zatsikavlenist i spromozhnist OHS nadavaty sotsialni posluhy. Kyivskiy mizhnarodnyi instytut sotsiologii [Interest and capacity of CSOs to provide social services. Kyiv International Institute of Sociology]. *Proiekt "Initsiatyva sektoralnoi pidtrymky hromadianskoho suspilstva Ukrainy"*. 2024. Available at: <https://api.home.ednannia.ua/upload/kch/24/07/22/%D0%94%D0%BE%D1%81%D0%BB%D1%96%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%20%D1%81%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%96%20%D0%BF%D0%BE%D1%81%D0%BB%D1%83%D0%B3%D0%B8.pdf>.
12. Protokol shchodo statusu bizhentsiv. [Protocol Relating to the Status of Refugees] *Protokol Orhanizatsii Obiednanykh Natsii vid 16.12.1966 r. Stanom na 10 sich. 2002 r.* Available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_363#Text.
13. Ruchka A. Tsinnosti ta tsinnisni zminy v novitnii istorii Ukrainy [Values and value changes in the modern history of Ukraine]. *Instytut sotsiologii NAN Ukrainy. Ukrainske suspilstvo: monitorynh sotsialnykh zmin. 30 rokiv nezalezhnosti*. 2021. Iss. 8. pp. 486–497.
14. Sotsialni posluhy ta dopomoha [Social services and assistance]. *Platforma "Koordynatsiinyi shtab"*. Available at: <https://roadmap.koordshtab.gov.ua/social-services/>.
15. Solodko A., Fitisova A. Migrantska kryza v YeS: statystyka ta analiz polityky [Migration crisis in the EU: statistics and policy analysis]. *Cedos*. 2016. Available at: <https://cedos.org.ua/researches/migrantska-kryza-v-yes-statystyka-ta-analiz-polityky/>.
16. Tymchasovyi zakhyst v Portuhalii [Temporary protection in Portugal]. Available at: <https://portugal.mfa.gov.ua/information-temporary-protection/>.
17. Tymchasovyi zakhyst/status bizhentsia chy lehalne perebuvannia 90 dnev? [Temporary protection/refugee status or legal stay for 90 days?] *Posolstvo Ukrainy v Respublitsi Polshcha*. Available at: <https://poland.mfa.gov.ua/konsulski-pitannya/informaciya-dlya-gromadyan-ukrayini-yakipribuli-do-polshchi-ryatuyuchis-vid-vijni/timchasovij-zahist-chi-status-bizhencya/>.
18. Ukraina ta Portuhaliia pidpysaly Memorandum shchodo spivpratsi u sotsialnii sferi [Ukraine and Portugal sign Memorandum of Cooperation in the Social Sphere]. Available at: <https://www.kmu.gov.ua/news/ukraina-ta-portuhaliia-pidpysaly-memorandum-shchodospivpratsi-u-sotsialnii-sferi>.
19. Ukrainska diaspora ta tymchasovo peremishcheni osoby za kordonom pislia povnomashtabnoho vtorhnennia [Ukrainian Diaspora and Temporarily Displaced Persons Abroad after the Full-scale Invasion]. *Analitichni materialy*. Available at: <https://www.alda-europe.eu/wp-content/uploads/2023/03/%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B0-%D0%B4%D1%96%D0%B0%D1%81%D0%BF%D0%BE%D1%80%D0%B0-%D1%82%D0%B0-%D1%82%D0%B8%D0%BC%D1%87%D0%B0%D1%81%D0%BE%D0%B2%D0%BE-%D0%BF%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BC%D1%96%D1%89%D0%B5%D0%BD%D1%96-%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%B8-%D0%B7%D0%B0-%D0%BA%D0%BE%D1%80%D0%B4%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC-%D0%BF%D1%96%D1%81%D0%BB%D1%8F-%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D1%81%D1%88%D1%82%D0%B0%D0%B1%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE-%D0%B2%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%BD%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F.pdf>.
20. Anders A New Perspective on the Ukrainian Refugee Crisis. *CESifo Forum*. 2022. Vol.4. Available at: <https://www.>

ifo.de/DocDL/CESifo-Forum-2022-4-aslund-ukrainian-refugee-crisis-july.pdf.

21. González-Leonardo M., Neville R., Gil-Clavel S., Rowe F. Where have Ukrainian refugees gone? Identifying potential settlement areas across European regions integrating digital and traditional geographic data. *Population, Space and Place*. 2024. DOI: <https://doi.org/10.1002/psp.2790>.

22. Halakhah: The Laws of Jewish Life. Available at: <https://www.myjewishlearning.com/article/halakhah-the-laws-of-jewish-life/>.

23. Jirka L., Kamionka M., Macková L. High-Skilled Precarity: The Situation of Ukrainian No. 2. pp. 51–61. DOI:

<https://doi.org/10.29038/2306-3971-2023-02-24-24>.

24. Regulamento (ue) n.o 604/2013 do parlamento europeu e do conselho. Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TX/T/?uri=CELEX:32013R0604>.

25. Romanovskij O. Mikhailichenko V., Gren L., Knysh A. Psychology of a leader's managerial activity. *A science-methodological support*. Kharkiv: NTU "KhPI", 2015. 116 p.

26. Ucrânia. Portugal prorroga por mais seis meses proteções temporárias a refugiados Available at: <https://www.publico.pt/>.

27. Zeng W. Financing the health needs of Ukrainian refugees. 2022. No. 28. pp. 1736–1737. DOI: <https://doi.org/10.1038/s41591-022-01912-1>.

Стаття надійшла до редакції 05.05.2025

Наукове видання

Щоквартальний науково-практичний журнал

**ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА УПРАВЛІННЯ
СОЦІАЛЬНИМИ СИСТЕМАМИ**

2'2025

Редактор *О. В. Квасник*
Комп'ютерна верстка *А. І. Кас'яненко*

Свідоцтво Державного комітету інформаційної політики, телебачення
та радіомовлення України: Серія КВ №1174 від 11.04.2024 р.

Підп. до друку 30.03.2025 р. Формат 60x84 1/8. Папір офсетний.
Riso-друк. Гарнітура Таймс. Ум. друк. арк 7,3. Наклад 300 прим.
Ціна договірна.

Видавець
Видавничий центр НТУ "ХПІ",
вул. Кирпичова, 2, м. Харків-2, 61002