



EUROPEAN CONFERENCE

Conference Proceedings

VIII International Science Conference
«Modern technologies in education,
work and science»

October 20-22, 2025
Krakow, Poland

MODERN TECHNOLOGIES IN EDUCATION, WORK AND SCIENCE

Abstracts of VIII International Scientific and Practical Conference

Krakow, Poland
(October 20-22, 2025)

UDC 01.1

ISBN – 979-8-89814-226-1

The VIII International scientific and practical conference «Modern technologies in education, work and science», October 20-22, 2025, Krakow, Poland, 195 p.

Text Copyright © 2025 by the European Conference (<https://eu-conf.com/>).

Illustrations © 2025 by the European Conference.

Cover design: European Conference (<https://eu-conf.com/>).

© Cover art: European Conference (<https://eu-conf.com/>).

© All rights reserved.

No part of this publication may be reproduced, distributed, or transmitted, in any form or by any means, or stored in a data base or retrieval system, without the prior written permission of the publisher. The content and reliability of the articles are the responsibility of the authors. When using and borrowing materials reference to the publication is required. Collection of scientific articles published is the scientific and practical publication, which contains scientific articles of students, graduate students, Candidates and Doctors of Sciences, research workers and practitioners from Europe, Ukraine and from neighboring countries and beyond. The articles contain the study, reflecting the processes and changes in the structure of modern science. The collection of scientific articles is for students, postgraduate students, doctoral candidates, teachers, researchers, practitioners and people interested in the trends of modern science development.

The recommended citation for this publication is: Hasanov H. AI innovation in economic policy: transforming governance and growth in Azerbaijan. Abstracts of VIII International Scientific and Practical Conference. Krakow, Poland. Pp. 15-17.

URL: <https://eu-conf.com/en/events/modern-technologies-in-education-work-and-science/>

ІСТОРИКО-ФІЛОСОФСЬКИЙ АНАЛІЗ СТАНОВЛЕННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ ШКІЛ XX СТОЛІТТЯ

Ліганенко Ірина Віталіївна

кандидат економічних наук, доцент,

Городніченко Ірина Сергіївна

кандидат історичних наук,

Габріелян Андрій Артурович

кандидат філософських наук

Придунайська філія ПрАТ «ВНЗ «МАУП»

Еволюція управлінської думки XX століття є не просто хронікою зміни теорій та методів, а й дзеркалом глибоких світоглядних трансформацій, що визначили обличчя сучасної цивілізації. Перехід від індустріального суспільства до інформаційної епохи супроводжувався кардинальним переосмисленням ролі людини в організації, природи влади та самої сутності управління. Цей процес нерозривно пов'язаний із розвитком філософських ідей, які слугували інтелектуальним підґрунтям для кожної нової управлінської парадигми. Розуміння цих зв'язків має не лише теоретичне, а й практичне значення, адже дозволяє глибше усвідомити витоки сучасних управлінських викликів, пов'язаних із гуманізацією праці, етичною відповідальністю та пошуком нових моделей лідерства.

Метою цієї статті є комплексний історико-філософський аналіз становлення ключових управлінських шкіл XX століття. У роботі буде простежено шлях від раціоналістичних моделей початку століття, що виростили на ґрунті прагматизму й позитивізму, до гуманістичного повороту середини століття і подальшого розвитку системних та інтегративних підходів. Окрему увагу буде приділено українському виміру філософії управління, що має власну специфіку, зумовлену унікальним історичним досвідом [5].

На межі XIX–XX століть західна цивілізація переживала епоху стрімкої індустріалізації, урбанізації та технічного прогресу. Ці процеси вимагали нових, більш ефективних способів організації виробництва та праці. Саме на цей запит практики відгукнулася філософська думка, запропонувавши методологічні основи для перетворення управління з інтуїтивного мистецтва на раціональну науку. Інтелектуальне підґрунтя для перших управлінських шкіл сформували три ключові філософські течії: прагматизм, позитивізм та неокантіанство.

Прагматизм, представлений працями Дж. Дьюї та В. Джеймса, утвердив ідею про те, що істинність теорії перевіряється її практичною корисністю. Ця «філософія дії» сформувала новий погляд на людину як на активного творця соціальної реальності, а не пасивного спостерігача. Управлінець у цій парадигмі

поставав як суб'єкт, здатний через досвід та цілеспрямовану діяльність змінювати організаційне середовище для досягнення конкретних результатів.

Водночас позитивізм, що сягав корінням ідей О. Конта, сприяв утвердженню віри в силу наукового знання, заснованого на спостереженні, аналізі фактів та вимірюванні. Позитивісти прагнули перенести методи природничих наук у сферу соціальних відносин, що безпосередньо вплинуло на перші спроби наукового осмислення управління. Ця ідея стала філософською передумовою школи наукового менеджменту, засновником якої вважається Фредерік Тейлор. Його система, відома як «тейлоризм», ґрунтувалася на ретельному вивченні робочих операцій, їх хронометражі, стандартизації та раціоналізації з метою максимального підвищення продуктивності праці. Управління перетворювалося на точну науку, підпорядковану законам контролю.

Третім важливим елементом стало неокантіанство, яке допомогло концептуально розмежувати два рівні пізнання: емпіричний, що стосується фактів і закономірностей (світ сущого), та ціннісний, пов'язаний із моральними нормами та ідеалами (світ належного). Завдяки цьому почали формуватися підходи, в яких раціональна організація праці поєднувалася з моральними засадами відповідальності та обов'язку. Саме в цьому контексті розвиток філософії управління відбувався не лише в межах теорій ефективності, а й у площині етичного самовизначення людини [1].

На цьому інтелектуальному фундаменті виникла й адміністративна (класична) школа управління, найяскравішим представником якої був Анрі Файоль. Якщо Тейлор фокусувався на оптимізації праці окремого робітника, то Файоль змістив увагу на організацію загалом. Він першим визначив управління як універсальний процес, що складається з п'яти ключових функцій (планування, організація, розпорядництво, координація, контроль), та сформулював 14 універсальних принципів управління, серед яких — поділ праці, авторитет, дисципліна, єдність командування та ієрархія. У філософському сенсі його підхід утверджував ідею раціонального порядку та чіткої структури як основи стабільності й ефективності будь-якої організації. Таким чином, ранні школи менеджменту, спираючись на філософію раціоналізму, заклали основи управління як наукової дисципліни, хоча й розглядали людину переважно як механістичний елемент виробничої системи.

Надмірний раціоналізм та механістичне бачення людини як «гвинтика системи», що панували в ранніх школах управління, неминуче мали дійти своєї межі. Суспільні потрясіння першої половини XX століття — світові війни, економічні кризи, урбанізація та формування масового суспільства — продемонстрували крихкість суто технічного підходу до організації людської діяльності. На цьому тлі в гуманітарній думці та суспільній свідомості назрівав глибокий запит на переосмислення ролі особистості, її цінностей та потреб. Цей процес, що увійшов в історію як гуманістичний поворот, став найважливішим етапом в еволюції філософії управління, змістивши фокус із виробничих процесів на людину.

Переломним моментом, що започаткував цей зсув, вважаються знамениті Хоторнські експерименти, проведені під керівництвом Елтона Мейо у 1927–1932 роках на заводах компанії Western Electric. Початкова мета досліджень полягала у вивченні впливу фізичних умов (освітлення, температура) на продуктивність праці, проте результати виявилися неочікуваними. Вчені з'ясували, що на ефективність робітників значно більше впливали не фізичні, а соціально-психологічні чинники: увага з боку керівництва, почуття причетності до групи, неформальні стосунки в колективі та можливість бути почутими. Ці висновки лягли в основу школи людських відносин, яка вперше довела, що організація — це не лише технічна, а й соціальна система, а працівник — не економічна одиниця, а особистість із власними емоціями та мотивами [3].

Філософське обґрунтування нового, антропоцентричного підходу надали праці психологів Абрахама Маслоу та Дугласа Мак-Грегора. А. Маслоу, розробивши свою знамениту ієрархію потреб, показав, що мотивація людини є значно складнішою за просту економічну зацікавленість. Він стверджував, що після задоволення базових фізіологічних потреб та потреби в безпеці на перший план виходять соціальні потреби (належність, любов), потреба у визнанні та, зрештою, вища потреба в самореалізації. Ця теорія дозволила зрозуміти мотивацію не як зовнішній стимул, а як внутрішній духовний процес, що кардинально змінило погляд на роль менеджера — від контролера до того, хто створює умови для розвитку потенціалу співробітників.

Ідеї Маслоу отримали розвиток у концепції Д. Мак-Грегора, який протиставив два фундаментально різні погляди на природу людини в організації — «Теорію Х» та «Теорію Y». «Теорія Х» відповідала класичному, авторитарному підходу: людина ледача, уникає відповідальності, і її потрібно контролювати та примушувати до праці. «Теорія Y», навпаки, виходила з гуманістичного уявлення: праця для людини є природним процесом, вона прагне до відповідальності, здатна до творчості та самоконтролю. Ця дихотомія продемонструвала, що стиль управління є прямим наслідком філософських уявлень керівника про людину.

Гуманістичний поворот докорінно змінив філософію управління, проте він не міг дати вичерпних відповідей на всі виклики, що постали перед організаціями у другій половині XX століття. Післявоєнний світ стрімко ускладнювався: зростали масштаби корпорацій, прискорювався технологічний розвиток, посилювалася взаємозалежність між ринками та державами. В цих умовах ані класичні механістичні моделі, ані суто психологічні підходи не могли запропонувати інструментів для управління такими складними утвореннями. Це стимулювало новий інтелектуальний пошук, що призвів до виникнення системної та кількісної шкіл, які прагнули поєднати точність аналітичних методів із урахуванням складності організаційного середовища.

Інтелектуальним поштовхом для цього етапу стали кібернетика, розроблена Норбертом Вінером, та загальна теорія систем Людвіга фон Берталанфі. Ці наукові напрями запропонували новий погляд на світ — не як на набір ізольованих об'єктів, а як на сукупність взаємопов'язаних систем. Ключовими

поняттями стали: система (ціле, що складається з взаємопов'язаних частин), підсистеми (компоненти системи), входи (ресурси), виходи (продукти), зворотний зв'язок (інформація про результати) та синергія (ефект, коли ціле є більшим за суму його частин).

Системна школа в менеджменті застосувала ці ідеї до організацій. На відміну від класичних теорій, що розглядали підприємство як закритий механізм, системний підхід представив його як відкриту систему, що перебуває у постійній динамічній взаємодії із зовнішнім середовищем (клієнтами, постачальниками, конкурентами, державою). Успіх організації почав визначатися її здатністю адаптуватися до змін у цьому середовищі. Згідно з цим підходом, організація складається з кількох ключових підсистем: технічної, соціальної (люди та їхні взаємини), управлінської та інших. Завданням менеджера стає не просто контроль над окремими елементами, а координація та гармонізація цих підсистем для досягнення загальної мети. Ця парадигма знаменувала перехід від статичних моделей до динамічних, що відображало загальні зміни у науковій картині світу та прагнення до цілісності, де поєднуються прагматична дієвість і духовно-етичні орієнтири [2].

Паралельно розвивалася кількісна школа (або школа науки управління), що виросла з методів дослідження операцій, успішно застосованих для вирішення складних логістичних завдань під час Другої світової війни. Її представники зосередилися на розробці та застосуванні математичних моделей, статистичного аналізу та комп'ютерного моделювання для обґрунтування управлінських рішень. Такі проблеми, як розподіл ресурсів, управління запасами, оптимізація маршрутів, почали вирішуватися за допомогою точних розрахунків, а не лише інтуїції чи досвіду. Цей підхід не заперечував важливості людського фактора, а радше доповнював його, надаючи керівникам потужний інструмент для підвищення якості рішень у складних ситуаціях. Він став втіленням прагнення поєднати раціональну та гуманістичну парадигми, про яке говорить сучасна філософія управління [1].

Якщо еволюція західної управлінської думки була переважно відповіддю на виклики промислового капіталізму, то українська філософія управління має значно глибше історичне коріння, що сягає доіндустріальних форм суспільної самоорганізації. Її специфіка полягає не стільки в розробці теорій організації праці, скільки в осмисленні принципів демократичного врядування, колективної відповідальності та служіння громаді. Ці ідеї, що передавалися з покоління в покоління, сформували унікальний культурний код, який і сьогодні впливає на управлінські практики в Україні.

Витоки української управлінської культури можна простежити ще з часів козацького самоврядування на Запорізькій Січі. Це була унікальна для тогочасної Європи модель, що ґрунтувалася на принципах виборності старшини, колегіального прийняття рішень на загальних радах та підзвітності гетьмана і отаманів перед громадою. Лідер тут сприймався не як авторитарний володар, а як перший серед рівних, довірена особа, наділена владою для захисту спільних інтересів. Ця традиція продовжилася в громадівському русі XIX століття, який

утверджував ідею громади як основи суспільного життя та морального авторитету.

Саме ці історичні традиції відрізняють українську управлінську культуру від багатьох західних моделей, орієнтованих переважно на індивідуальну раціональність та ієрархічну дисципліну [5]. Якщо в класичній західній парадигмі управління часто розглядається як технологія досягнення цілей, то в українській традиції воно трактується передусім як моральний обов'язок і форма спільного творення суспільного добра. Центральною категорією тут виступає ідея служіння, що поєднує політичну філософію з управлінською етикою [3].

Трагічним розривом у цій еволюції став радянський період, який насадив жорстку централізовану парадигму влади, що нівелювала гуманістичний потенціал колективної участі та знищила паростки демократичного врядування. Управління було зведено до адміністрування та контролю в межах тоталітарної системи, що глибоко деформувало суспільну свідомість.

Здобуття незалежності на початку 1990-х років запустило складний процес трансформації управлінських ідей та відродження національних традицій. Сучасна Україна стоїть перед завданням не простого копіювання західних моделей, а синтезу їхніх ефективних інструментів з власною ціннісною основою. Сила українського суспільного самоврядування полягає у взаємній відповідальності влади і громадян, а також у здатності громади виступати моральним коректором державної політики [5]. У цьому контексті філософія управління набуває особливого значення, адже вона формує нові «освітні смисли і соціальні виклики», спрямовані на розбудову демократичного та справедливого суспільства [4].

Завершальні десятиліття XX століття ознаменувалися новою хвилею фундаментальних змін, що отримали назву глобалізації та інформаційної революції. Стрімкий розвиток технологій, падіння геополітичних бар'єрів та миттєвий обмін інформацією створили єдиний світовий ринок, що функціонує в режимі 24/7. Ці процеси кинули серйозний виклик усталеним управлінським моделям. Організації зіткнулися з безпрецедентним рівнем невизначеності, складності та динамічності середовища, в якому ані сувора раціональність класичних шкіл, ані зосередженість на внутрішньому кліматі гуманістичних підходів не могли дати повноцінної відповіді.

На цьому тлі почалося формування інтегративної парадигми управління, яка не відкидала досягнення попередніх шкіл, а прагнула синтезувати їхні найсильніші сторони в єдину цілісну систему. Відбулося своєрідне «повернення філософії» до менеджменту, коли практика організації почала осмислюватися не лише як економічна діяльність, а і як складний культурно-етичний феномен [2]. Управлінці усвідомили, що в новому світі неможливо досягти довгострокового успіху, спираючись лише на контроль (як у Тейлора) або лише на гармонію (як у Мейо). Потрібен був підхід, що поєднує наукову аналітику з моральною свідомістю, а технологічні інновації — із соціальною відповідальністю [1].

Практичним втіленням цього синтезу стали нові управлінські концепції. Наприклад, великої популярності набула японська модель управління (теорія Z),

яка продемонструвала можливість поєднання високої продуктивності з такими гуманістичними цінностями, як довічна зайнятість, колективне прийняття рішень та турбота про працівника. Поширилися ідеї організаційної культури як системи спільних цінностей, що спрямовує поведінку співробітників значно ефективніше за формальні інструкції. Концепція навчальної організації Пітера Сенге представила компанію як живий організм, здатний до постійного саморозвитку та адаптації через спільне бачення та системне мислення.

Центральне місце в цій новій парадигмі посіла ідея етичного лідерства — здатності керівника приймати рішення, спираючись не лише на економічні показники, а й на гуманістичні принципи та моральну цілісність.

Висновок. Проведений історико-філософський аналіз засвідчує, що становлення управлінських шкіл XX століття є результатом глибокої та послідовної еволюції світоглядних парадигм. Від прагматизму й позитивізму початку століття до гуманістичних і системних концепцій другої його половини управлінська думка пройшла шлях від технократичної моделі контролю до інтегративного розуміння організації як складної соціокультурної спільноти. Цей процес відображав загальну тенденцію зміни наукового світогляду — від віри у всемогутність механістичних законів до усвідомлення унікальності людського чинника, ролі моральності та комунікації.

Сучасна філософія управління є синтезом раціональної аналітики й етичної свідомості, що дозволяє розглядати менеджмент як культурно-моральний феномен, де ефективність неможлива без легітимності, а прибуток — без відповідальності [1, 4]. Українська традиція управлінської думки, спираючись на історичні принципи демократичного врядування та колективної відповідальності, робить вагомий внесок у формування цієї гуманістичної парадигми. Вона демонструє, що стійкість та ефективність управління неможливі без духовних цінностей і суспільного діалогу, які забезпечують гармонію між владою, людиною та спільнотою [5]. Зрештою, головний урок XX століття полягає в тому, що управління — це не технологія панування, а мистецтво служіння спільній меті.

Список літератури:

1. Мельниченко, А. А. Теоретичні засади сучасної філософії управління / А. А. Мельниченко // Вісник НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка. — 2015. — № 1. — С. 57–63.
2. Mitsui I. Rebirth of M. P. Follett's Dynamic Management Thought: From Internet Society to Interweaving Global Community. — Singapore : Springer, 2025. — 108 с.
3. Віремейчик, А. М., Патлайчук, О. В., Ступак, О. П. Філософія публічного управління = Philosophy of Public Administration // Гуманітарні студії: педагогіка, психологія, філософія : наук. журн. — Київ : НУБіП України, 2023. — Т. 14, № 2. — С. 164–171.
4. Власенко, Ф., Левченко, Ю., Товмаш, Д., Олексин, І. Філософія управління: освітні смисли і соціальні виклики // Гуманітарний вісник

Запорізької державної інженерної академії. Філософія економіки та управління.
— 2019. — № 77. — Режим доступу: <http://vestnikzgia.com.ua/article/view/177752>

5. Князєв, В. М., Бакаєв, Ю. В., Василевська, Т. Е. (ред.) Традиції демократичного врядування в історії українського державотворення : монографія. — Київ : НАДУ при Президентові України, 2010. — 220 с.

TABLE OF CONTENTS

BIOLOGY		
1.	Михайленко Р.В., Максименко Ю.В. ЕКОЛОГІЧНІ ТА МОРФОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ МОЛЮСКІВ Р. УБОРТЬ (ЖИТОМИРСЬКА ОБЛ.)	9
CULTUROLOGY		
2.	Карпеко А.О. КОД ЯК РУШІЙ ІНТРИГИ В ДЕТЕКТИВІ ТА ТРИЛЕРІ	12
ECONOMY		
3.	Hasanov H. AI INNOVATION IN ECONOMIC POLICY: TRANSFORMING GOVERNANCE AND GROWTH IN AZERBAIJAN	15
4.	Наконечна С.А., Потокіна С.О. АДАПТАЦІЯ УКРАЇНСЬКИХ ФІНАНСОВИХ УСТАНОВ ДО НОВИХ ВИКЛИКІВ КІБЕРБЕЗПЕКИ	18
HISTORY		
5.	Kshanovskiy R. MODERN METHODOLOGY OF TEACHING HISTORY IN UKRAINIAN COLLEGES DURING WARTIME AND DIGITAL TRANSFORMATION	22
JURISPRUDENCE		
6.	Hrebeniuk D., Rabbi S.M. LEGAL FOUNDATIONS AND FUNCTIONAL ASPECTS OF SOCIAL WORK IN AN INTERNATIONAL CONTEXT	25
7.	Вереша Р.В. МЕНТАЛЬНІ АСПЕКТИ УМИСЛУ ПРИ ВЧИНЕННІ КРИМІНАЛЬНО ПРОТИПРАВНОГО ПОСЯГАННЯ	31
8.	Волняньська Н.А. ПУБЛІЧНО-УПРАВЛІНСЬКИЙ ДИСКУРС ФОРМАЛІЗАЦІЇ НАЦІОНАЛЬНИХ ІНТЕРЕСІВ У ПОЛІТИЧНІЙ СФЕРІ	34
9.	Красько М.І. ДОСВІД СИСТЕМИ ПРАВООХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФРАНЦІЇ: МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ УКРАЇНИ	37

10.	Майденко І.Є. ЮРИДИЧНІ ПРОБЛЕМИ ПРОТИДІЇ КОЛАБОРАЦІОНІЗМУ ТА ЗАСОБИ ЇХ ВИРІШЕННЯ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНО- ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ	40
MANAGEMENT, MARKETING		
11.	Morhulets O. INNOVATIONS AS A TOOL FOR MANAGING CONSUMER BEHAVIOR IN THE HOSPITALITY INDUSTRY	43
12.	Ляшевська О.І., Черниш Р.А., Плиско Ю.В. СИСТЕМА АНТИКРИЗОВОГО ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОЮ БЕЗПЕКОЮ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	46
13.	Ліганенко І.В., Городніченко І.С., Габріелян А.А. ІСТОРИКО-ФІЛОСОФСЬКИЙ АНАЛІЗ СТАНОВЛЕННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ ШКІЛ ХХ СТОЛІТТЯ	49
14.	Муравйов Ю.В. ПРОБЛЕМИ ЦІНОУТВОРЕННЯ НА КРУГЛІ ЛІСОМАТЕРІАЛИ	56
15.	Панченко А.О. ТЕХНОЛОГІЧНІ ІННОВАЦІЇ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРАНСПОРТНО-ЛОГІСТИЧНИХ СИСТЕМ	60
MEDICINE		
16.	Shevchuk M. MORPHOLOGY OF THE MICROCIRCULATORY BED OF THE WHITE RATS LIVER ON THE 14TH DAY OF EXPERIMENTAL APPLICATION OF HEMP SEED OIL	65
17.	Дудник В.О. ОСНОВНІ АСПЕКТИ ХАРЧУВАННЯ ДЛЯ ЗДОРОВ'Я ТА ДОВГОЛІТТЯ	69
18.	Кравець О.В., Єхалов В.В., Миронов Д.В. ОСОБЛИВОСТІ АНЕСТЕЗІЇ ПРИ СУПУТНЬОМУ ЧЕРВОНОМУ ВОВЧАКУ	72
19.	Бєлова І.О., Цимбал М.М. КРОВОЗАМІННИКИ МАЙБУТНЬОГО: ПЕРСПЕКТИВИ ВИКОРИСТАННЯ ШТУЧНИХ ЕРИТРОЦИТІВ	79

PEDAGOGY		
20.	Drozdova Y. NEUROFITNESS AS A MODERN TOOL FOR COGNITIVE ACTIVATION IN EDUCATIONAL PRACTICE	82
21.	Karimova M. PRINCIPLES OF EFFECTIVE LESSON PLANNING	86
22.	Shcherbukha R.H. PERSONALITY TYPE AND ITS IMPACT ON SECOND LANGUAGE ACQUISITION	91
23.	Tadjibayev E.E. INCREASING THE PROFESSIONAL COMPETENCE OF FUTURE TEACHERS THROUGH A CREATIVE APPROACH: FOREIGN EXPERIENCES AND THEIR ROLE	94
24.	Антоник Є.М. ФОРМУВАННЯ ЦИФРОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ БАКАЛАВРІВ З ЕКОНОМІКИ З ВИКОРИСТАННЯМ СУЧАСНИХ ОСВІТНІХ ІНСТРУМЕНТІВ	97
25.	Бевзюк М.С., Білан В.А. ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ВИХОВАТЕЛІВ ДО РОБОТИ З ДІТЬМИ З ОСОБЛИВИМИ ОСВІТНІМИ ПОТРЕБАМИ	100
26.	Білик О.В., Грись К.М., Сідор А.В. МУЛЬТИМЕДІЙНЕ СЕРЕДОВИЩЕ ЯК РЕСУРС ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ ДО ВИКЛАДАННЯ МИСТЕЦТВА	104
27.	Дмитрів Р.В., Серман Л.В., Сулейманова І.Є. PEER TO PEER НАВЧАННЯ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ ЗА ПРОФЕСІЙНИМ СПРЯМУВАННЯМ	108
28.	Запотоцький М.О. ДИСКУСІЯ - ЯК МЕТОД НАВЧАННЯ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ СТУДЕНТІВ	112
29.	Мажарук Д.О. РОЗВИТОК СПЕЦІАЛЬНОЇ ВИТРИВАЛОСТІ У ФУТБОЛІСТІВ 15 -16 РОКІВ	118

30.	Маковей О.М. ЗВОРОТНІЙ ЗВ'ЯЗОК ЯК ФАКТОР МОТИВАЦІЇ ТА УСПІХУ СТУДЕНТІВ	121
31.	Москаленко Є., Проха А. ІГРОВІ ТА ІНТЕРАКТИВНІ МЕТОДИ ЯК ІНСТРУМЕНТИ ЗАЛУЧЕННЯ ГІПЕРАКТИВНИХ ДІТЕЙ ДО НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ	124
32.	Совик Т.О. РОЗВИТОК МАТЕМАТИЧНОГО СЛОВНИКА ТЕРМІНІВ В ДІТЕЙ В УМОВАХ СІМ'Ї	127
33.	Терехова М.А. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ВИВЧЕННЯ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ У ПРОФІЛЬНІЙ ШКОЛІ	130
PHILOLOGY		
34.	Підгородецька І.Ю., Тихоненко О.В. ВІРТУАЛЬНИЙ КУЛЬТУРНИЙ ОБМІН ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ МІЖКУЛЬТУРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ТА ВДОСКОНАЛЕННЯ НАВЧАННЯ УКРАЇНСЬКОЇ МОВИ ІНОЗЕМНИХ СТУДЕНТІВ	134
35.	Шкута О.Г. REPRODUCTION OF THE CONCEPT OF FEAR IN UKRAINIAN IN THE YOUTH DYNATOROPICAL NOVEL "DIVERGENT"	136
PSYCHOLOGY		
36.	Kompanowycz M.S. ROZWÓJ SAMOŚWIADOMOŚCI PSYCHOLOGÓW KLINICZNYCH JAKO ZADANIE EFEKTYWNEGO WSPARCIA SUPERWIZYJNEGO	138
37.	Вербa Ю.М. РОЗВИТОК НАВИЧОК КОМУНІКАЦІЇ ДІТЕЙ З ОСОБЛИВИМИ ОСВІТНІМИ ПОТРЕБАМИ	141
38.	Пирог Г. В., Іваницька О. В. КОПІНГІ ТА РЕСУРСИ ПОДОЛАННЯ СТРЕСУ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ У ЧАСІ ВІЙНИ: ТЕОРЕТИЧНА МОДЕЛЬ	144

39.	Коваленко Л.Л. РЕАБІЛІТАЦІЙНА АРТ- ТЕРАПЕВТИЧНА ПРОГРАМА ДЛЯ ПІДЛІТКІВ, ЯКІ ПЕРЕЖИЛИ ПСИХОТРАВМУЮЧІ ПОДІЇ	147
40.	Корявкіна О.В. ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД ОСІБ У СКЛАДНИХ ЖИТТЄВИХ ОБСТАВИНАХ	150
41.	Мірошніченко О.В. ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД ОСІБ У СКЛАДНИХ ЖИТТЄВИХ ОБСТАВИНАХ	152
42.	Романишина О.В., Онуфрієва Л.А. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ МОТИВАЦІЇ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	154
43.	Шевцова О.М., Супруненко Д.М. СОЦІАЛЬНІ МЕРЕЖІ ЯК ЧИННИК САМОІДЕНТИФІКАЦІЇ СУЧАСНИХ ПІДЛІТКІВ	159
TECHNICAL SCIENCES		
44.	Duisenbayeva M., Satybaldin A., Tolykbaeva A. ELECTROHYDROIMPULSE TECHNOLOGY AS A WAY OF EFFICIENT PROCESSING OF ORGANIC RAW MATERIALS	162
45.	Nakipova S.Zh., Akhmadiev B.A. RESEARCH ON THE SUBSURFACE TEMPERATURE FOR BUILDING HEATING	164
46.	Zemlianskyi V., Dzhebrailov R. LASER HYPERSONIC VELOCITY METER	168
47.	Бондарев М.М., Сегеда І.В. МЕТОДИ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ ДЛЯ ВИЗНАЧЕННЯ ВЛАСТИВОСТЕЙ ХАРЧОВИХ ПРОДУКТІВ НА ОСНОВІ ЗОБРАЖЕНЬ	171
48.	Калашник В.Ю. НАВЧАННЯ НА ПЕРЕДОВІЙ: ІНТЕГРАЦІЯ ІНДУСТРІАЛЬНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У НАВЧАЛЬНИЙ ПРОЦЕС З ПРОЕКТУВАННЯ АРХІТЕКТУРИ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ПЗ	176

49.	Копішинська О.П., Дузенко О.О., Кіріченко С.Р. ТЕНДЕНЦІЇ ВИКОРИСТАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В ОБЛАСТІ ПРОГРАМНОЇ ІНЖЕНЕРІЇ	179
50.	Мороз В.Ф., Мороз О.В. ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ У НАУКОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГА	182
51.	Степаненко М.Ф., Сегеда І.В. МЕТОДИ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ ДЛЯ РОЗПІЗНАВАННЯ РОСЛИН НА ЗОБРАЖЕННЯХ ДЛЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ANDROID- ДОДАТКІВ	186
VETERINARIAN		
52.	Мицак С.М. ПАТОЛОГІЧНІ ЗМІНИ КЛІТИН КРОВІ У СОБАК ПІД ЧАС ВІРУСНИХ ЗАХВОРЮВАНЬ	192