

УДК: 159.923.2:378.046.4

Психолого-педагогічний супровід професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців в умовах трансформації освіти: Матеріали X Міжнародної науково-практичної конференції (21 травня 2021 р., м. Київ). Київ: ДЗВО «УМО», 2021. 232 с. URL: <http://umo.edu.ua/materiali-konferencij-nimr>

Рекомендовано до друку Вченою радою ДЗВО «Університет менеджменту освіти» (Протокол № 11 від 17 листопада 2021 р.)

Рецензенти:

Титаренко Тетяна Михайлівна, академік НАПН України, доктор психологічних наук, професор, головний науковий співробітник та керівник фундаментальних наукових досліджень лабораторії соціальної психології особистості Інституту соціальної та політичної психології НАПН України.

Ставицька Світлана Олексіївна, доктор психологічних наук, професор, завідувачка кафедри загальної і соціальної психології та психотерапії факультету психології НПУ імені М. П. Драгоманова.

Укладачі:

Лушин Павло Володимирович, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології та особистісного розвитку ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти».

Гусєв Андрій Ігорович, кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології та особистісного розвитку ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти».

Хілько Світлана Олександрівна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології та особистісного розвитку ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти».

Матеріали подані в авторській редакції.

У збірнику представлені матеріали доповідей учасників X Міжнародної науково-практичної конференції «Психолого-педагогічний супровід професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців в умовах трансформації освіти».

Збірник містить матеріали, що відображають концептуальні засади психолого-педагогічної науки та різнобічні її аспекти за такими тематичними напрямками: психологічний супровід освіти дорослих: виклики сьогодення; парадокси підготовки спеціаліста в епоху змін; підготовка психологів до роботи в сучасних організаціях, забезпечення психологічного здоров'я освітнього персоналу, організаційного розвитку та розвитку організаційної культури; підготовка фахівців педагогічного і управлінського профілю.

ЗМІСТ

| | | |
|---|---|----|
| 1 | Аніщенко О. В. ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЯ ПЕДАГОГІЧНОГО ПЕРСОНАЛУ У СФЕРІ ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ: ДЕЯКІ ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ | 10 |
| 2 | Балахтар В. В. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ | 16 |
| 3 | Бодик О. П. МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦІЙ ЯК ЗАСІБ ОПТИМІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ФАХІВЦІВ ШКІЛЬНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ | 22 |
| 4 | Бондаренко Н. А., Хілько С. О. КРИТЕРІАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕСІЙНОЇ СПРЯМОВАНОСТІ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ ЗАПАСУ | 28 |
| 5 | Бондарчук О. І. ПСИХОЛОГІЧНА БЕЗПЕКА ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ТА ЇЇ СПЕЦИФІКА В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ ПІД ЧАС КАРАНТИНУ | 33 |
| 6 | Брюховецька О. В. ВПЛИВ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ НА ПРОЦЕС СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ПСИХОЛОГА | 37 |
| 7 | Васильєв С. ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ РОЗВИТКУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СТІЙКОСТІ (РЕЗИЛІЄНСУ) У ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ У ПРОЦЕСІ БАЗОВОЇ ЗАГАЛЬНОВІЙСЬКОВОЇ ПІДГОТОВКИ | 41 |
| 8 | Громова Г. М., Титаренко Т. М. АНАЛІЗ ФАКТОРНОЇ СТРУКТУРИ ТЕСТУ «ШКАЛА ІНТОЛЕРАНТНОСТІ ДО НЕВИЗНАЧЕНОСТІ» Н. КАРЛЕТОНА (IUS-12) | 48 |

| | | |
|----|--|-----|
| 9 | Гусєв А. І. ЦІННОСТІ МЕДІАЦІЇ ТА МИРОТВОРЧА ОСВІТА | 53 |
| 10 | Гуцол К. В. ТРЕНІНГ НАРАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЛЯ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ | 58 |
| 11 | Жилюк О. А. КОРЕЛЯЦІЙНИЙ АНАЛІЗ МІЖ СТРАТЕГІЯМИ ПОВЕДІНКИ У КОНФЛІКТІ ТА ЕМОЦІЙНИМ СТАНОМ ЧЛЕНІВ СІМ'Ї | 63 |
| 12 | Завгородня О. В. ОСОБИСТІСНІ РЕСУРСИ ПРОФЕСІЙНОГО ЗДОРОВ'Я УЧИТЕЛЯ | 68 |
| 13 | Зарецька О. О. КОНСТРУЮВАННЯ ДОСВІДУ ЗРІЛОЮ ОСОБИСТІСТЮ: ШЛЯХИ ПОШУКІВ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ | 73 |
| 14 | Зубіашвілі І. К. ЕКОНОМІЧНЕ САМОВИЗНАЧЕННЯ МОЛОДІ ЯК ПРОБЛЕМА ПСИХОЛОГІЧНОЇ НАУКИ | 78 |
| 15 | Ілляхова М. В. НАУКОВО-МЕТОДИЧНИЙ СУПРОВІД ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ | 82 |
| 16 | Кальварійська А. К., Сулова Є. В., Балахтар К. С. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВИКЛАДАЧІВ ІНОЗЕМНИХ МОВ | 88 |
| 17 | Калюжна Є. М., Вовна А. М. ПРИНЦИПИ ТА ЕФЕКТИ ТЕРАПЕВТИЧНОЇ ВЗАЄМОДІЇ | 93 |
| 18 | Кармалюк С. П. ТРАНСФОРМАЦІЯ ОСВІТИ В СУЧАСНОМУ СВІТІ | 97 |
| 19 | Клочко А. О. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ | 102 |
| 20 | Корсакевич С. С. КОНФІГУРАЦІЯ САМОВИЗНАЧЕННЯ МОЛОДІ У ВИБОРЧОМУ ПРОЦЕСІ: ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ | 105 |

- 21 **Костюкова Н. В.** ФАКТОРИ РИЗИКУ РОЗВИТКУ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВІЙСЬКОВИХ ПСИХОЛОГІВ 109
- 22 **Кравченко В. В.** ОСНОВНІ ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ВИНИКНЕННЯ БОЙОВОГО СТРЕСУ В ОСОБОВОГО СКЛАДУ БОЙОВИХ ПІДРОЗДІЛІВ 112
- 23 **Лавренко О. В.** ДОСЛІДЖЕННЯ ЕКОНОМІЧНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19 114
- 24 **Лагодзінський В. В., Петухов В. Е.** ЗНАЧЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ДЛЯ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ 119
- 25 **Лайко І. А., Балахтар В. В.** ЦИФРОВА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ 125
- 26 **Лушин П. В.** ЕКОФАСИЛІТАЦІЯ ЯК ІННОВАЦІЙНА МОДАЛЬНІСТЬ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ 128
- 27 **Матвієнко Л. І., Арманд К. В.** ДО ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ У РАНЬОМУ ЮНАЦЬКОМУ ВІЦІ 137
- 28 **Матвієнко Л. І., Коваленко А. І.** ЧИННИКИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ ОБСЛУГОВУВАННЯ 142
- 29 **Мельничук Т.** ЕКОНОМІЧНЕ САМОВИЗНАЧЕННЯ, ЯК ОБ'ЄКТ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ПРАЦЮЮЧОЇ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ В УМОВАХ СИСТЕМНИХ ЗМІН 147
- 30 **Мінтенко М. І., Балахтар В. В.** САМООЦІНКА ЯК ЧИННИК ЕМПАТІЇ ФАХІВЦІВ З СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ 151
- 31 **Москальова А. С., Москальов М. В.** ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ФАНДРЕЙЗИНГУ МОЛОДИМИ ПЕДАГОГАМИ ЯК ОСНОВА ЇХНЬОГО СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ 155

- 32 **Мухіна Л. Я.** ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОЦЕСУ ПРОЩЕННЯ В СУЧАСНІЙ НАУКОВІЙ ЛІТЕРАТУРІ 159
- 33 **Нетай С. Ю., Балахтар В. В.** ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПОПЕРЕДЖЕННЯ МІЖОСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ В ОРГАНІЗАЦІЇ 162
- 34 **Петришин О., Ковтун О. А.** ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ ТОВ «ЮЛАНТА» 167
- 35 **Пінчук Н. І, Пінчук О. І.** ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ МІЖОСОБИСТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЙ ВІДДАЛЕНОЇ РОБОТИ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ 172
- 36 **Прокопенко О. А.** РОЛЬ РОЗВИТКУ Я-КОНЦЕПЦІЇ, ЯК ЯДРО ОСОБИСТОСТІ ВЧИТЕЛЯ 179
- 37 **Рудницька С. Ю.** ДИСКУРСИВНЕ КОНСТРУЮВАННЯ ОСОБИСТІСНОГО ДОСВІДУ: ВИКЛИКИ СЬОГОДЕННЯ 183
- 38 **Супрун Д. М.** ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ІНШОМОВНОЇ КОМПЕТЕНЦІЇ ФАХІВЦІВ В КОНТЕКСТІ ТРАНСФОРМАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОСТОРУ 188
- 39 **Сухенко Я. В.** МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОЄКТНОГО ПІДХОДУ В ДОСЛІДЖЕННІ ПРОБЛЕМИ ОСВІТНІХ ТРАЄКТОРІЙ ОСОБИСТОСТІ 193
- 40 **Танасійчук В. І.** ЗМІСТ І СТРУКТУРА ЛІДЕРСЬКОЇ ПОЗИЦІЇ ОСОБИСТОСТІ ФАХІВЦЯ СОЦІАЛЬНИХ СЛУЖБ 199
- 41 **Троценко Т. Ю., Кравченко Т. П., Троценко Д. В.** ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ 203
- 42 **Усар Г. Я., Москальова А. С.** ВИКОРИСТАННЯ КОНЦЕПЦІЇ LIFE LONG LEARNING (LLL) В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ОСВІТИ 207

- 43 **Хілько С. О.** ТОЛЕРАНТНІСТЬ ДО НЕВИЗНАЧЕНОСТІ В
СТРУКТУРІ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ОСОБИСТОСТІ В ЕПОХУ ЗМІН 211
- 44 **Чаусова Т. В.** ОСОБЛИВОСТІ ПОПЕРЕДЖЕННЯ КОНФЛІКТІВ
У ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ 219
- 45 **Швень Я. Л.** ВИВЧЕННЯ СТАНУ ГОТОВНОСТІ ДО
ЗМІШАНОГО НАВЧАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В
УМОВАХ ПАНДЕМІЇ 222
- 46 **Шманько О. В.** НОВІ ХАРАКТЕРИСТИКИ УПРАВЛІНСЬКОЇ
КУЛЬТУРИ В ПРОЦЕСІ ПІДГОТОВКИ КЕРІВНИХ КАДРІВ
СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ 227

2. Професійний розвиток науково–педагогічних працівників в освіті дорослих: збірник методик і тестових завдань для діагностики / Укладачі: М. І. Скрипник, Я. Л. Швень. – К.: ЦППО. – 2017. – 73 с.

3. Управління закладом позашкільної освіти: сучасні тренди, співпраця, проєкти: посібник / за науковою редакцією, упорядкуванням О. Просіної, Я. Швень. – К., ТОВ “Білоцерквдрук”. – 207 с.

4. Швень Я. Рефлексивний аналіз науково–дослідної роботи щодо професійного розвитку педагогічних працівників у системі формальної та неформальної освіти / Я. Швень // Наукові студії із соціальної та політичної психології, (44(47), 125–134. [https://doi.org/10.33120/ssj.vi44\(47\).124](https://doi.org/10.33120/ssj.vi44(47).124). – Режим доступу: <http://sssppj.org/index.php/ssj/article/view/124>

Шманько О.В.,
*кандидат історичних наук, доцент,
доцент кафедри педагогіки та соціальної роботи
Чернівецького національного університету імені
Юрія Федьковича*

НОВІ ХАРАКТЕРИСТИКИ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ В ПРОЦЕСІ ПІДГОТОВКИ КЕРІВНИХ КАДРІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

У центр сучасної концепції управління ставиться елітна особистість, від її поведінки залежить успіх діяльності будь-якого соціального інституту, установи, колективу, державотворчих процесів взагалі. Надійність управління людьми у будь-якій сфері визначається чітко встановленими мотивами. Світ переживає епоху зміни нового, соціального типу людини. Здійснюється перехід від людини економічної до політико-корпоративної, яка має чесно створити собі середовище, в якому має жити та реалізовувати себе. У зв'язку з цим можна згадати про відому японську систему пожиттєвого найму, яка забезпечує мотивацію людини, що дозволяє бережливо ставитися до її сучасного й майбутнього. Наше суспільство не

може реалізувати демократичні реформи і нормально функціонувати без високого рівня управлінської культури та без активної життєвої позиції молоді [3, С.185-186].

Реформа децентралізації як одна з найуспішніших, що проведені в Україні за останні роки, дала можливість виокремити нові можливості функціонування управлінської культури з відходом від вертикальної системи управління до розширення горизонтальних зав'язків на рівні громад і місцевого самоврядування. Побудова нової моделі управлінських контактів на рівні територіальної громади – місцевої влади – центральних установ дає можливість зробити ефективнішою, доступнішою соціальну політику, орієнтовану на адресність, доступність, якість для всіх громадян.

Сьогодні актуалізується суспільна потреба у кадрах, які уособлюють такі основні якості: професіоналізм, моральність, духовність, відповідальність, патріотизм.

Особливе місце серед шляхів реалізації сучасного рівня кадрової політики держави посідає підвищення її ролі як пріоритетного напрямку розвитку кадрового потенціалу держави, від якого багато в чому залежить реформування, оновлення, стабілізація і розвиток українського суспільства.

Європейський досвід соціальної політики та впровадження управлінської практики є запорукою ефективності соціального захисту людини, ефективного міжнародного співробітництва та подолання соціально-політичної кризи в Україні.

Підготовка сучасних фахівців соціальної роботи, яку здійснює в тому числі кафедра педагогіки та соціальної роботи ЧНУ імені Ю.Федьковича, має, на нашу думку, відповідати новим викликам суспільства і змінам, які у ньому відбуваються. Сучасний фахівець у сфері соціальної роботи має мати навички роботи у таких сферах, як педагогіка, психологія, медицина, юриспруденція, соціологія та ін. Це – типовий приклад всебічно освіченого кваліфікованого працівника більшості європейських країн, здатного реагувати на будь-які виклики у сучасному соціальному середовищі.

Як свідчить світовий досвід, підвищенню ефективності діяльності всієї системи соціальних служб значною мірою сприяє розробка на нових концептуальних засадах та прийняття кодексів честі, етики, типових правил поведінки різних категорій службовців, нормативних актів, що регулюватимуть професійну діяльність і характер поведінки соціальних працівників.

Велике значення для успішної професіоналізації має спрямованість фахівця з соціальної роботи, яка складається з системи цінностей та мотивації його діяльності. Вона обумовлює професійну придатність до соціальної роботи. Спрямованість соціального фахівця добре описана в «етичному Кодексі спеціалістів із соціальної роботи в Україні» [2]. Тут значна увага приділена і моральним нормам. В документі відзначено, що «моральна норма – усталена вимога до поведінки й діяльності соціальних працівників стосовно суб'єктів та об'єктів соціальної роботи». Норми професійної моралі в соціальній роботі – це не лише інструмент для досягнення мети, але і засіб регуляції поведінки спеціаліста.

Важливе місце і системі підбору кадрів керівного та рядового складу у соціальній сфері має належати етичним принципам. Даний аспект – ще один крок на зближення українського суспільства до людиноцентристського суспільства та європейських цінностей. Серед етичних принципів діяльності спеціалістів соціальної роботи виокремлюють:

- повага до гідності кожної людини;
- пріоритетність інтересів клієнтів;
- толерантність;
- довіра та взаємодія у вирішенні проблем клієнта;
- доступність послуг;
- конфіденційність;
- дотримання норм професійної етики [2].

Отже, аналіз сучасних реалій показує три основні проблеми при підготовці майбутніх фахівців соціальної сфери:

- формування професійного спеціаліста;
- виховання людиноцентристської свідомої, моральної, етичної особистості;
- підготовка елітних кадрів керівного складу у соціальній роботі.

Стосовно проблем кадрів керівного рівня, то можемо стверджувати про можливість використання досвіду розвинених зарубіжних країн. Наприклад, у Франції вища освіта у цій сфері соціальної роботи має два рівні: вища професійна освіта першого та другого циклу, який, у свою чергу, має два рівні. Навчання другого циклу є доступним особам, які мають вищу професійну освіту першого циклу і щонайменше трирічний професійний досвід діяльності в галузі соціальної роботи. Саме наявність диплома, що засвідчує підготовку II циклу вищої освіти, надає можливість його власникові претендувати на адміністративні посади та кар'єрне зростання [1, С.5.]. Таким чином, у Франції спеціально готують керівні кадри у сфері соціальної роботи, які, маючи власний досвід роботи на рівні звичайного спеціаліста, проходять підготовку з метою набуття високих професійних управлінських якостей.

Управлінська діяльність іноді потребує від керівника виконання завдання в екстремальних, обмежених часом та можливостями умовах, під час яких необхідним стає посилення вимог до інтелектуальної та емоційно-вольової сфер особистості керівника. Якщо звичайні умови праці дозволяють використання керівником трафаретних, шаблонних засобів мислення, то умови аврального виконання роботи потребують від нього нестереотипного, творчого застосування знань і навичок у практичних цілях.

Професійна трансформація керівника, в якості новоутворення професійної діяльності особистості, може розглядатися і як позитивне, і як негативне явище. Визначальним показником такої поляризації є якісні результати діяльності управлінця.

Головним наслідком впливу позитивної трансформації особистості керівника є зростання ефективності функціонування колективу, зокрема, та

організації чи установи, в цілому, підвищення загальної продуктивності праці, високий показник делегування повноважень та децентралізації прийняття управлінських рішень, створення у колективі атмосфери творчої взаємодії та формування умов особистісного розвитку. Останнє можливе лише за умови активного використання керівником загальних і спеціальних знань, умінь та навичок, у застосуванні професійно необхідних особистісних якостей й відповідних засобів і прийомів управлінського впливу.

Таким чином, індивідуалізація управління є важливою складовою організації управлінської діяльності. Будучи у своїй основі тією, що визначається індивідуально-психологічними характеристиками особистості, вона містить величезний потенціал щодо ефективності управлінського процесу. На сьогодні управлінська діяльність розглядається як персоніфікована, як та, що є суб'єктивізованим управлінням. Тому урахування ролі особистості управлінця у процесі планування і організації управління є не лише достатньою, а й обов'язковою умовою його ефективності. Нові реалії вказують на необхідність врахування в процесі підготовки керівних кадрів соціальних працівників не тільки професійних якостей. Моральна та етична частина підготовки фахівця – теж одна із важливих складових. Крім того, констатуємо необхідність підготовки у ЗВО України кваліфікованих керівників органів управління соціальною сферою. З вказаного виходить, що сучасний професіонал соціальної сфери – всебічно гармонійно розвинена особистість з високими професійними якостями та навиками роботи у сфері юриспруденції, педагогіки, психології, медицини.

Література

1. Горшовська В.А. Соціальна реальність у контексті розбудови демократичного суспільства: навчальний посібник. – К.:НАДУ, 2008. – 292 с.
2. Шманько О.В. Підготовка науково-педагогічних кадрів сфери соціальної роботи та кадрової політики в рамках вимог стандартів ЄС /Пірен М.І.,

Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи України
<http://www.kievskiy-ruo.edu.kh.ua> › downloads

3. Пірен М.І., Кармалюк С.П., Шманько О.В. // Підготовка фахівців у галузі знань “Державне управління”: вимоги до змісту та відповідність сучасним викликам: матеріали щоріч. наук.-практ. конф. за міжнар. участю (Київ, 6-7 листоп. 2014 р.) / за заг. ред. Ю.В. Ковбасюка, М.М. Білинської, В.М. Сороко. – К. : НАДУ, 2014. – С.185-187.