

компетентності здобувачів освіти, складність критичного оцінювання результатів, згенерованих AI-системами, ризику академічної недоброчесності, обмеженість алгоритмічних моделей, а також етичні, технічні та організаційні проблеми. Зазначено, що ефективне використання штучного інтелекту в освітньому процесі потребує комплексного підходу, який передбачає поєднання інноваційних можливостей технологій із педагогічним супроводом, розвитком цифрової грамотності та дотриманням принципів академічної доброчесності.

Узагальнення результатів дослідження дозволило констатувати, що інтеграція технологій штучного інтелекту в освітній процес закладів вищої освіти за умови педагогічно виваженого впровадження сприяє підвищенню якості навчання, розвитку індивідуальних освітніх траєкторій та формуванню готовності здобувачів освіти до професійної діяльності в умовах цифрового суспільства.

**Ключові слова:** цифровізація освіти, цифрова компетентність, здобувачі вищої освіти, штучний інтелект, технології штучного інтелекту, освітній процес, заклад вищої освіти, дистанційне навчання.

*Дата надходження статті до видання: 27.04.2026 р.*

*Дата прийняття статті до друку після рецензування: 10.05.2026 р.*

*Дата публікації: 29.05.2026 р.*

УДК 378.015.311:005.73]:372.2.091.113:165.321

DOI 10.31865/2077-1827.2(110)2026.361515

## **FORMATION OF THE MANAGEMENT CULTURE OF THE FUTURE HEAD OF A PRESCHOOL EDUCATION INSTITUTION: EMPIRICAL STAGE OF RESEARCH**

### **ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНЬОГО КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ: ЕМПІРИЧНИЙ ЕТАП ДОСЛІДЖЕННЯ**

**Софія Довбня**

кандидат педагогічних наук, доцент

E-mail: s.o.dovbnya@npu.edu.ua

ORCID: 0000-0002-2882-4680

Український державний університет  
ім. Михайла Драгоманова, Україна

**Sofia Dovbnya**

Ph.D in Pedagogy, Associate Professor,

E-mail: s.o.dovbnya@npu.edu.ua

ORCID: 0000-0002-2882-4680

Dragomanov Ukrainian State  
University, Ukraine

© Софія Довбня, Вікторія Слюсар, Галина Шелепко, 2026

---

**Вікторія Слюсар**

здобувач другого (магістерського)  
рівня вищої освіти спеціальності  
012 Дошкільна освіта  
E-mail: victory204@gmail.com  
ORCID: 0009-0008-5658-665X  
Український державний університет  
ім. Михайла Драгоманова, Україна

**Viktoriya Slyusar**

student pursuing a second (master's)  
degree in the subject area  
012 Pre-school education  
E-mail: victory204@gmail.com  
ORCID: 0009-0008-5658-665X  
Dragomanov Ukrainian State  
University, Ukraine

**Галина Шелепко**

доктор філософії, асистент  
E-mail: h.v.shelepko@udu.edu.ua  
ORCID: 0000-0002-0063-8632  
Український державний університет  
імені Михайла Драгоманова, Україна

**Halyna Shelepko**

PhD, assistant  
E-mail: h.v.shelepko@udu.edu.ua  
ORCID: 0000-0002-0063-8632  
Dragomanov Ukrainian State  
University, Ukraine

**ABSTRACT**

*This article examines the issue of shaping the management culture of future leaders of pre-school education institutions in the context of martial law and the post-colonial transformations of Ukrainian society. It has been established that the contemporary challenges of the educational environment require leaders to possess a high level of professional competence, adaptability, stress resilience and the capacity for innovative activity.*

*An empirical stage of the research was conducted to determine the current state of the level of development of the management culture of future leaders of pre-school education institutions according to criteria (value-motivational, cognitive-operational, personal-evaluative) and indicators (internal motivation for professional activity, application of management methods in specific situations, leadership qualities).*

**Key words:** *management culture, pre-school education institution, headteacher, leadership qualities, motivation for professional development.*

**Актуальність теми.** Актуальність проблеми формування управлінської культури майбутнього керівника закладу дошкільної освіти зумовлена сучасними викликами, які постали перед освітою в умовах воєнного стану. Військові дії значно вплинули на функціонування закладів дошкільної освіти, створивши додаткові складнощі в організації освітнього процесу та управлінні закладом дошкільної освіти. У цей складний період керівник повинен володіти високим рівнем управлінської культури, щоб не лише забезпечити безпеку і психологічний комфорт дітей та працівників, а й ефективно координувати роботу колективу в умовах постійних змін.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Управлінська культури майбутнього керівника закладу дошкільної освіти базується на загальних основах теорії управління, яка висвітлена такими вченими, як: А. Аніщук, С. Андрейчук, П. Вишневський, В. Мануйленко, В. Олійник та ін.

Загальні питання управління закладами освіти розглянуті у доробках: Н. Білик, Г. Єльнікової, Ю. Тарана, О. Сороки, А. Чернюка та ін.

---

Проблематика управлінської культури висвітлена у наукових працях: В. Гладкова, Л. Даниленко, Л. Калініної, Н. Сімонової, В. Святохи та ін.

**Формування цілей (мета) статті, постановка завдання.** Мета статті – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості формування управлінської культури майбутніх керівників закладів дошкільної освіти в умовах сучасних викликів, зокрема воєнного стану.

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** Управлінська культура керівника закладу освіти є багатокомпонентним і динамічним утворенням, що поєднує професійну компетентність, стратегічне бачення, комунікативні вміння, емоційний інтелект та здатність до інноваційної діяльності. Високий рівень розвитку кожного з цих компонентів забезпечує ефективне управління освітнім процесом в умовах закладу дошкільної освіти, сприяє створенню позитивного мікроклімату в колективі, впровадженню сучасних освітніх технологій та сталому розвитку закладу освіти в умовах змін і реформ (Рідкоус, 2025: 156).

За твердженням Н. Сімонової, управлінська культура є складним, системним і динамічним явищем, що охоплює взаємопов'язані та взаємовпливові компоненти: ціннісно-мотиваційний, емоційно-вольовий, когнітивний, управлінський (менеджерський), праксеологічний, контрольно-оцінювальний і суб'єктний. Ступінь сформованості кожного з цих елементів відображає загальну функціональну надійність управлінської культури конкретного керівника та забезпечує ефективне виконання управлінських завдань (Сімонова, 2024: 22).

В. Воронов вважає, що закладу дошкільної освіти потрібен керівник майбутнього, який насамперед готовий до постійного саморозвитку та вдосконалення. Відмова від традиційної моделі освітнього закладу, вибір нової мети і місії вимагають відмови від усталених підходів до управління та постійного оновлення знань і навичок у сфері менеджменту. Саме розвиток закладу стимулює керівника до підвищення свого професіоналізму. Управління закладами дошкільної освіти сьогодні потребує негайного оновлення й систематизації методів, підходів і характеристик теоретичного дослідження управління ЗДО, а також уніфікації термінології з урахуванням загальноновизнаних понять теорії управління (Воронов, 2022: 103).

Професійна підготовка керівників (директора) закладу дошкільної освіти здійснюється за освітньо-професійною програмою «Дошкільна освіта» галузі знань А Освіта спеціальності А2 «Дошкільна освіта», яку розроблена згідно з вимогами Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту» та на основі Стандарту освіти за спеціальністю 012 «Дошкільна освіта» галузі знань 01 Освіта/Педагогіка для другого (магістерського) рівня вищої освіти (наказ № 572 від 29 квітня 2020 року). Ключовими нормативними принципами цих документів є: студентоцентроване навчання; академічна свобода; участь здобувачів у забезпеченні якості; прозорість оцінювання; зв'язок освіти з практикою; академічна доброчесність тощо.

Освітньо-професійна програма заснована на компетентнісному підході, принципах цінностях Європейського освітнього простору, визначає комюніке Болонського процесу та в міжнародному Проекті Європейської комісії

«гармонізація освітніх структур у Європі».

Серед спеціальних (фахових, предметних) компетентностей, виділено, здатність здійснювати нормативно-правове регулювання діяльності закладу дошкільної освіти, керуючись законодавчими документами та основами професійної етики (наказ Мінекономіки від 28.09.2021 року, 2021).

У професійному стандарті «Керівник (директор) закладу дошкільної освіти», серед ключових професійних компетентностей виділяють, розробники, здатність бути адаптивним і стресостійким, швидко реагувати на зміни в професійній діяльності, а також вміння розробляти стратегії розвитку закладу з урахуванням інтересів усіх учасників освітнього процесу закладу дошкільної освіти та генерувати нові ідеї, проявляти ініціативу та підприємливість (наказ Мінекономіки від 28.09.2021 року, 2021).

В. Гальченко зазначає, що здобувачі спеціальності «Дошкільна освіта» педагогічного факультету Українського державного університету імені Михайла Драгоманова впродовж навчання мають змогу вдосконалити рівень сформованості професійної культури під час проходження виробничої практики: організаційно-методичної, управлінсько-адміністративної та переддипломної практики в закладах дошкільної освіти (Гальченко, 2024).

На думку С. Макаренка, сучасні освітньо-професійні програми другого (магістерського) рівня за спеціальністю 012 «Дошкільна освіта» потребують оновлення шляхом додавання спецкурсу «Антикризовий менеджмент у ЗДО» або включення до однієї з управлінських дисциплін (наприклад, «Основи управління в дошкільній освіті», «Теорія та методика формування управлінської культури керівника ЗДО», тощо) окремого модуля або теми, присвяченої цій темі. При цьому обов'язковою умовою має бути висвітлення особливостей впровадження антикризового менеджменту в закладах дошкільної освіти в умовах воєнного стану (Макаренко, 2022: 136).

Вище зазначене підтримуємо, оскільки саме комплексне і системне формування управлінської культури керівника закладу дошкільної освіти є запорукою успішного функціонування та розвитку ЗДО в сучасних, часто складних умовах. Лише поєднання глибоких професійних знань, навичок адаптивності, стресостійкості, здатності до інновацій та самовдосконалення дозволяє керівнику не тільки ефективно управляти закладом, а й бути справжнім лідером, який надихає колектив і забезпечує стабільність та розвиток освітнього середовища. Особливо важливо підкреслити роль антикризового менеджменту, що дає змогу швидко реагувати на виклики, зберігати ресурси та адаптуватися до змінних обставин, зокрема в умовах воєнного стану. Впровадження відповідних освітніх компонентів, сприятиме підготовці майбутніх керівників до ефективного управління у кризових ситуаціях, що сьогодні є необхідністю.

У педагогічному експерименті на емпіричному етапі дослідження для визначення сучасного стану рівня сформованості управлінської культури майбутніх керівників закладу дошкільної освіти взяло участь 34 здобувачі другого (магістерського) рівня вищої освіти за спеціальністю 012 «Дошкільна освіта»: 17 осіб з Українського державного університету імені Михайла Драгоманова, які входили до експериментальної групи (ЕГ), та 17 осіб з Київського столичного університету імені Бориса Грінченка, що становили

---

контрольну групу (КГ) та визначено критерії, показники та відповідні діагностичні методики, які представлені у табл. 1:

Таблиця 1

*Критерії, показники та діагностичні методики для визначення рівня сформованості управлінської культури майбутнього керівника закладу дошкільної освіти*

Критерії	Показники	Діагностичні методики
Ціннісно-мотиваційний	– внутрішня мотивація до професійної діяльності	Діагностика мотивації до успіху (Т. Елерс)
Когнітивно-операційний	– уміння застосовувати управлінські методи у конкретних ситуаціях	Анкета «Управлінські рішення на практиці – самооцінка навичок» (авторська розробка)
Особистісно-оцінювальний	– лідерські якості	Методика «Самооцінка лідерства» (О. Кокун)

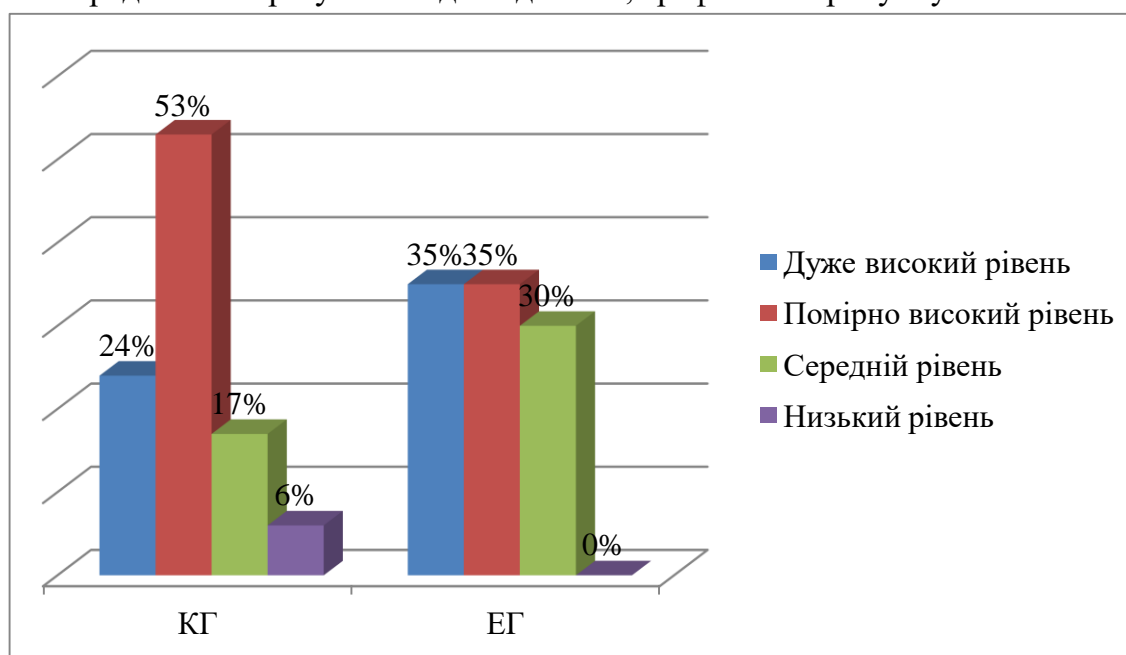
Результати дослідження за методикою – Діагностика мотивації до успіху (Т. Елерс) представлені в табл. 2:

Таблиця 2

*Результати обробки даних за методикою Діагностика мотивації до успіху (Т. Елерс)*

Рівні мотивації до успіху	Контрольна група		Експериментальна група	
	Абсл. к-сть	%	Абсл. к-сть	%
Дуже високий рівень	4	24	6	35
Помірно високий	9	53	6	35
Середній рівень	3	17	5	30
Низький рівень	1	6	–	–

Представимо результати дослідження, графічно на рисунку 1:



*Рис. 1. Результати обробки даних за методикою Діагностика мотивації до успіху (Т. Елерс)*

Здобувачі другого (магістерського) рівня вищої освіти, які продемонстрували дуже високий рівень мотивації, відзначаються сильною внутрішньою зацікавленістю у досягненні результатів, високою відповідальністю та наполегливістю. У контрольній групі таких респондентів було 4 особи (24%), тоді як в експериментальній групі їхня частка становила 6 осіб (35%), що свідчить про більшу активну мотиваційну спрямованість в ЕГ. Респонденти з помірно високим рівнем мотивації стабільно прагнуть до успіху, організовані та відповідальні, проте їх мотивація трохи менш стійка, ніж у групи з дуже високим рівнем. У контрольній групі таких студентів було 9 осіб (53%), а в експериментальній – 6 осіб (35%).

Здобувачі цього ж рівня вищої освіти із середнім рівнем мотивації виконують завдання, але їхня активність значною мірою залежить від зовнішніх чинників, таких як оцінки, похвала чи підтримка колег. У контрольній групі таких респондентів було 3 особи (17%), а в експериментальній – 5 осіб (30%), що вказує на потребу у додатковому стимулюванні для більш стабільного досягнення цілей у ЕГ. Щодо низького рівня мотивації, у контрольній групі зафіксовано 1 (6%), тоді як в ЕГ таких респондентів не виявлено, що свідчить про загальну більш високу мотиваційну спрямованість ЕГ.

Таким чином, більшість здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти як КГ так і ЕГ мають високий або помірно високий рівень мотивації до успіху, що демонструє їхню здатність до активного навчання, прагнення досягати результатів та самовдосконалення. Експериментальна група вирізняється більшою часткою респондентів із дуже високим рівнем мотивації та відсутністю низької мотивації, що підкреслює її загальну внутрішню активність і готовність до професійного розвитку.

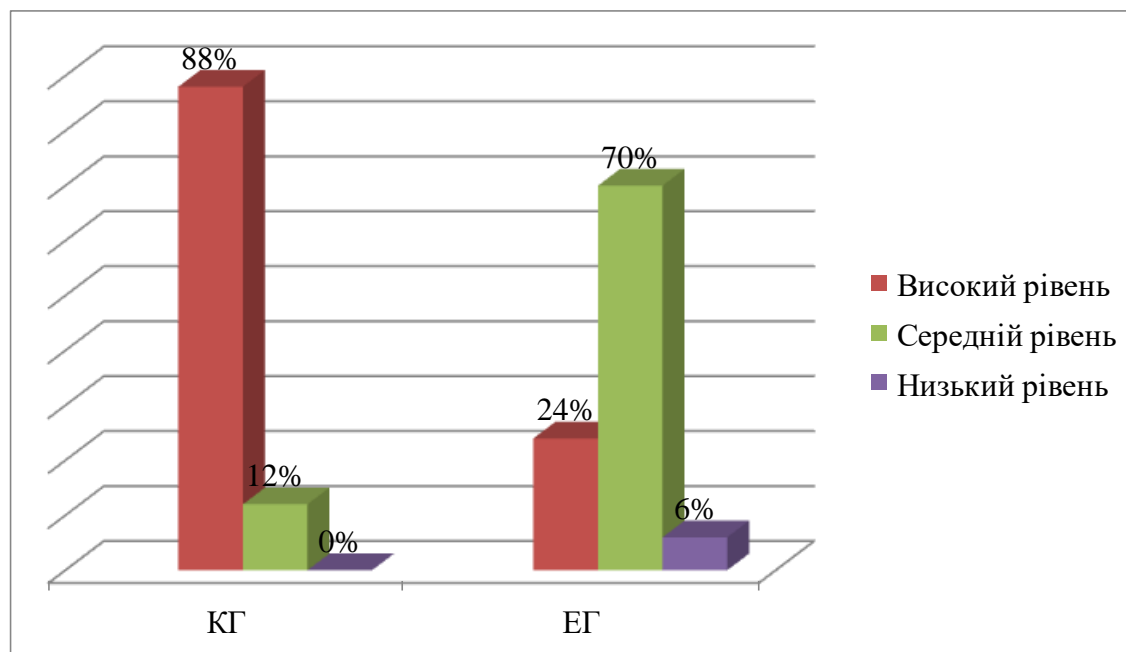
Результати дослідження – Анкета «Управлінські рішення на практиці – самооцінка навичок» представлені в табл. 3:

Таблиця 3

*Результати обробки даних**Анкета «Управлінські рішення на практиці – самооцінка навичок»*

Рівні сформованості управлінської культури	Контрольна група		Експериментальна група	
	Абсл. к-сть	%	Абсл. к-сть	%
Високий рівень	15	88	4	24
Середній рівень	2	12	12	70
Низький рівень	–	–	1	6

Представимо результати дослідження, графічно на рисунку 2:



*Рис. 2. Результати обробки даних  
Анкета «Управлінські рішення на практиці – самооцінка навичок»*

Респонденти з високим рівнем управлінської культури у контрольній групі становили 15 осіб (88%), а в експериментальній – 4 особи (24%). Вони впевнено оцінюють свої управлінські навички, здатні ефективно планувати діяльність, мотивувати колектив, аналізувати різні варіанти дій та впроваджувати інновації. Респонденти з середнім рівнем управлінської культури у контрольній групі становили 2 особи (12%), а в експериментальній – 12 осіб (70%). Вони володіють базовими управлінськими навичками, але потребують додаткового розвитку практичних компетентностей, особливо у плануванні, прийнятті рішень у нестандартних ситуаціях та конструктивному вирішенні конфліктів. Щодо низького рівня, у контрольній групі таких респондентів не було, а в експериментальній – 1 особа (6%), що підкреслює потребу в індивідуальній підтримці та додатковому навчанні для досягнення базового рівня компетентності.

Загалом, контрольна група має більшу частку респондентів із високим рівнем управлінської культури, тоді як у експериментальній групі переважає середній рівень сформованості навичок. Це вказує на необхідність цілеспрямованого розвитку практичних управлінських умінь у здобувачів вищої освіти експериментальної групи для підвищення їх готовності до керівної діяльності у закладах дошкільної освіти.

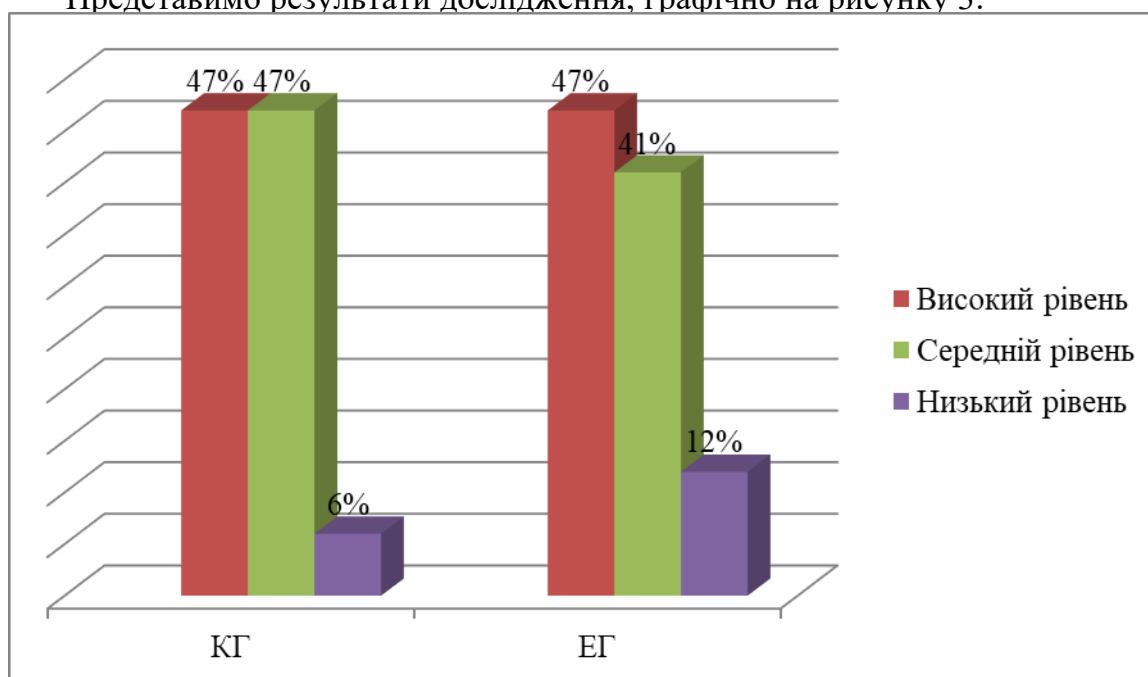
Результати дослідження за методикою «Самооцінка лідерства» представлені в табл. 4:

Таблиця 4

*Результати обробки даних  
Методика «Самооцінка лідерства»*

Рівні лідерства	Контрольна група		Експериментальна група	
	Абсл. к-сть	%	Абсл. к-сть	%
Високий рівень	8	47	8	47
Середній рівень	8	47	7	41
Низький рівень	1	6	2	12

Представимо результати дослідження, графічно на рисунку 3:



*Рис. 3. Результати обробки даних  
Методика «Самооцінка лідерства»*

У контрольній та експериментальній групах частка респондентів із високим рівнем лідерських якостей є однаковою – по 47% (8 осіб) у кожній групі. Це свідчить про співставний потенціал лідерства на констатувальному етапі дослідження та відсутність помітних відмінностей у сформованості виражених лідерських компетентностей. Особливістю цього рівня є те, що майже половина учасників як КГ так і ЕГ володіє достатньо розвиненими навичками впливу, організації, ініціативності й упевненості у взаємодії, що створює сприятливі умови для подальшого розвитку командної діяльності та розподілу ролей. Показники середнього рівня хоча й загалом близькі, проте демонструють невелику різницю: у контрольній групі – 47% (8 осіб), в експериментальній – 41% (7 осіб). Респонденти мають базові передумови до лідерства, але потребують стимулювання мотивації, розвитку впевненості, уміння приймати рішення та брати відповідальність за групові процеси. Різниця між групами найбільш виражена саме на цьому рівні – у контрольній групі низький рівень мають 6% (1 особа), тоді як в експериментальній – 12% (2 особи).

На нашу думку, більша кількість здобувачів вищої освіти експериментальної групи зіштовхується з труднощами у прояві лідерських якостей, що виявляється в недостатній упевненості, низькій ініціативності та певних ускладненнях під час координації взаємодії з іншими.

**Висновки та перспективи подальших розвідок у даному напрямку.** Узагальнюючи результати емпіричного етапу дослідження педагогічного експерименту, можна стверджувати, що здобувачі другого (магістерського) рівня вищої освіти обох груп – контрольної та експериментальної – мають достатній рівень сформованості управлінської культури, високий потенціал лідерських якостей і мотивацію до професійного розвитку. Контрольна група вирізняється більшою часткою респондентів із високим рівнем управлінських навичок і компетентностей, тоді як в експериментальній групі переважає середній рівень, що вказує на потребу в додатковому розвитку практичних умінь і стимулюванні самостійності та відповідальності у прийнятті управлінських рішень. Загалом результати демонструють, що більшість другого (магістерського) рівня вищої освіти готові до ефективної управлінської діяльності у закладах дошкільної освіти.

Перспективи подальшого дослідження полягають у вивченні ефективності інтеграції спеціалізованих тренінгів з антикризового менеджменту та розвитку лідерських компетентностей у підготовці майбутніх керівників закладів дошкільної освіти, а також у визначенні їхнього впливу на підвищення адаптивності, стресостійкості та здатності до прийняття ефективних управлінських рішень у складних умовах.

#### ДЖЕРЕЛА ТА ЛІТЕРАТУРА

Воронов В. А. (2022). Управління приватним закладом дошкільної освіти: базові поняття. *Освітній процес в закладах дошкільної освіти в умовах воєнного стану: теорія, практика, інновації*: Зб. матеріалів конференції Освітній процес в закладах дошкільної освіти в умовах воєнного стану: теорія, практика, інновації, 16 червня 2022 р. [За ред. О. Рейпольської, О. Брежнєвої, І. Луценко, В. Рагозіної, С. Васильєвої]. Київ, 102–105.

Гальченко В. М. (2024) Психологія розвитку основ професійної культури майбутніх вихователів закладів дошкільної освіти: дис. ... д-ра псих. наук: 19.00.07. Київ, 416.

Макаренко С. І. (2022). Підготовка майбутніх керівників ЗДО до запровадження антикризового менеджменту в умовах воєнного стану. *Освітній процес в закладах дошкільної освіти в умовах воєнного стану: теорія, практика, інновації*: Зб. матеріалів конференції Освітній процес в закладах дошкільної освіти в умовах воєнного стану: теорія, практика, інновації, 16 червня 2022 р. [За ред. О. Рейпольської, О. Брежнєвої, І. Луценко, В. Рагозіної, С. Васильєвої]. Київ, 134–139.

Про затвердження професійного стандарту «Керівник (директор) закладу дошкільної освіти»: наказ Мінекономіки від 28.09.2021 року, №620-21. URL: <https://mon.gov.ua/npa/pro-zatverdzhennya-profesijnogo-standartu-kerivnik-direktor-zakladu-doshkilnoyi-osviti> (дата звернення: 09.12.2025).

Рідкоус О. В. (2025). Управлінська культура керівника загальноосвітнього навчального закладу в умовах НУШ. *Тенденції та перспективи розвитку*

*сучасної освіти в Україні: Нова українська школа: матеріали II Всеукраїнської науковопрактичної конференції, за ред. І. Я. Жорової, О. В. Кохановської, О. В. Стребної, Л. П. Марецької, В. С. Дереш. Херсон: КВНЗ «Херсонська академія неперервної освіти», 155–158.*

Сімонова Н. С. (2024). Формування управлінської культури керівника закладу дошкільної освіти. *Імідж сучасного педагога*, (3(216), 20–27.

## REFERENCES

Voronov V. A. (2022). Upravlinnia pryvatnym zakladom doshkilnoi osvity: bazovi poniattia. Osvitnii protses v zakladakh doshkilnoi osvity v umovakh voiennoho stanu: teoriia, praktyka, innovatsii: Zb. materialiv konferentsii Osvitnii protses v zakladakh doshkilnoi osvity v umovakh voiennoho stanu: teoriia, praktyka, innovatsii, 16 chervnia 2022 r. [Za red. O. Reipolskoi, O. Brezhnievoi, I. Lutsenko, V. Rahozinoi, S. Vasylievoi]. Kyiv, 102–105 [in Ukrainian].

Halchenko V. M. (2024) Psykholohiia rozvytku osnov profesiinoi kultury maibutnikh vykhovateliv zakladiv doshkilnoi osvity: dys. ... d-ra psyk. nauk: 19.00.07. Kyiv, 416. [in Ukrainian].

Makarenko S. I. (2022). Pidhotovka maibutnikh kerivnykiv ZDO do zaprovadzhennia antykrizovoho menedzhmentu v umovakh voiennoho stanu. Osvitnii protses v zakladakh doshkilnoi osvity v umovakh voiennoho stanu: teoriia, praktyka, innovatsii: Zb. materialiv konferentsii Osvitnii protses v zakladakh doshkilnoi osvity v umovakh voiennoho stanu: teoriia, praktyka, innovatsii, 16 chervnia 2022 r. [Za red. O. Reipolskoi, O. Brezhnievoi, I. Lutsenko, V. Rahozinoi, S. Vasylievoi]. Kyiv, 134–139 [in Ukrainian].

Pro zatverdzhennia profesiinoho standartu «Kerivnyk (dyrektor) zakladu doshkilnoi osvity»: nakaz Minekonomiky vid 28.09.2021 roku, №620-21. URL: <https://mon.gov.ua/npa/pro-zatverdzhennya-profesijnogo-standartu-kerivnik-direktor-zakladu-doshkilnoyi-osviti> (data zvernennia: 09.12.2025) [in Ukrainian].

Ridkous O. V. (2025). Upravlinska kultura kerivnyka zahalnoosvitnoho navchalnoho zakladu v umovakh NUSh. Tendentsii ta perspektyvy rozvytku suchasnoi osvity v Ukraini: Nova ukrainska shkola: materialy II Vseukrainskoi naukovopraktychnoi konferentsii, za red. I. Ya. Zhorovoi, O. V. Kokhanovskoi, O. V. Strebnoi, L. P. Maretskoi, V. S. Deresh. Kherson: KVNZ «Khersonska akademiia nepererвної osvity», 155–158 [in Ukrainian].

Simonova N. S. (2024). Formuvannia upravlinskoï kultury kerivnyka zakladu doshkilnoi osvity. *Imidzh suchasnoho pedahoha*, (3(216), 20–27 [in Ukrainian].

## АНОТАЦІЯ

*У статті досліджено проблематику формування управлінської культури майбутніх керівників закладів дошкільної освіти в умовах воєнного стану та постколоніальних трансформацій українського суспільства. Встановлено, що сучасні виклики освітнього середовища потребують від керівника високого рівня професійної компетентності, адаптивності, стресостійкості та здатності до інноваційної діяльності.*

*Проведено емпіричний етап дослідження для визначення сучасного стану рівня сформованості управлінської культури майбутніх керівників закладу*

дошкільної освіти за критеріями (ціннісно-мотиваційний, когнітивно-операційний, особистісно-оцінювальний) та показниками (внутрішня мотивація до професійної діяльності, застосування управлінських методів у конкретних ситуаціях, лідерські якості).

**Ключові слова:** управлінська культура, заклад дошкільної освіти, керівник, лідерські якості, мотивація до професійного розвитку.

*Дата надходження статті до видання: 27.04.2026 р.*

*Дата прийняття статті до друку після рецензування: 11.05.2026 р.*

*Дата публікації: 29.05.2026 р.*

УДК 378.016:94(477)+378.016:008(477)

DOI 10.31865/2077-1827.2(110)2026.361516

**METHODOLOGICAL, PHILOSOPHICAL AND DIDACTIC FEATURES OF  
TEACHING THE COURSE "HISTORY AND CULTURE OF UKRAINE"  
AT DSPU**

**МЕТОДОЛОГІЧНІ, КУЛЬТУРОСОФСЬКІ Й МЕТОДИЧНІ  
ОСОБЛИВОСТІ ВИКЛАДАННЯ КУРСУ «ІСТОРІЯ ТА КУЛЬТУРА  
УКРАЇНИ» В ДДПУ**

**Володимир Федь**

доктор філософських наук, професор,

E-mail: ddpudoc@gmail.com

ORCID: 0000-0002-4786-1313

ДВНЗ «Донбаський державний  
педагогічний університет», Україна

**Volodymyr Fed**

D.Sc. of Philosophy, Professor,

E-mail: ddpudoc@gmail.com

ORCID: 0000-0002-4786-131

SHEI "Donbas State Pedagogical  
University", Ukraine

**ABSTRACT**

*The article examines the methodological, philosophical and didactic features of teaching the integrated course "History and Culture of Ukraine" (HCU) at Donbas State Pedagogical University (DSPU). The urgency of the problem is conditioned by the need to form a holistic historical-cultural worldview in students of all bachelor's specialities in conditions of ongoing Russian aggression. The study employs the competence-based, civilisational, axiological and culturological approaches to higher education. The article reveals the philosophical foundations of the course: culture is analysed not merely as a set of facts and artefacts, but as the existential horizon of human existence in the hermeneutical tradition of H.-G. Gadamer and the national-philosophical thought of D. Chyzhevskiy and H. Skovoroda. The concept of "culturological approach" is introduced as a synthesis of cultural studies and*