



[https://doi.org/10.31891/2308-4081/2025-15\(1\)-4](https://doi.org/10.31891/2308-4081/2025-15(1)-4)

Докторка філософії, **ТЕТЯНА КОРОІД**
Навчально-науковий інститут менеджменту та психології
ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України,
e-mail: tetkor2024@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-6390-4766>

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ СВІТОВИХ МОДЕЛЕЙ РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ: УЗАГАЛЬНЕННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ

АНОТАЦІЯ

У статті проведено порівняльний аналіз світових моделей розвитку особистості. Цінним для дослідження є європейський досвід, також досвід США і Японії. Саме моделі цих країн було взято для порівняльного аналізу у межах даної публікації. Визначено, що пристосування кращих світових практик до умов в Україні варте уваги, тому як пошук новітніх моделей розвитку особистості орієнтований на трансформацію індивіда. Констатовано, що для залучення позитивного досвіду, необхідні умови, створені сучасним менеджером закладу освіти, для внутрішньої мотивації вчителя. Зазначено, що компетентність адміністратора закладу освіти, ефективність його управлінських рішень визначають якість управління щодо вдосконалення творчої діяльності й мотивації шкільної команди, остаточною ціллю якої є якість освітніх послуг. Наголошено на важливості забезпечення якісної освіти шляхом інноваційного підходу до управління. Підкреслюється роль керівника-лідера у трансформації особистості. Особлива увага приділена підходам і стратегіям, які використовуються для її професійного зростання, конкурентоспроможності й іміджу закладу освіти. Цей імідж визначає безпосередній зв'язок між самою організацією, що надає якісні освітні послуги, й усіма учасниками освітнього процесу. Оскільки вони пов'язані з вирішенням поставлених завдань, визначенням контингенту майбутніх здобувачів знань, акцентовано увагу на певних складниках компетентності управління, що відповідає саме за людський капітал, розвиток творчого потенціалу (ТП) кожного індивіда, зокрема рівня емоційного інтелекту (ЕІ). Окремо окреслено рекомендації щодо впровадження моделі управління розвитком творчого потенціалу вчителів (УРТПВ) у заклади освіти. Стаття є внеском у вивчення процесу управління розвитком творчого потенціалу вчителів шляхом перегляду традиційних підходів щодо визначення рівня їх ТП. Отож успішне впровадження моделі УРТПВ допоможе розв'язанню освітніх проблем й ухваленню компетентних рішень.

Ключові слова: інноваційні моделі розвитку особистості, модель управління розвитком творчого потенціалу вчителів, методи управління, андрагогічний підхід, кваліметричний підхід, керівник-лідер, професійна компетентність.

COMPARATIVE ANALYSIS OF GLOBAL DEVELOPMENT MODELS: GENERALISATION OF FOREIGN EXPERIENCE

ABSTRACT

The article provides a comparative analysis of global development models. The European experience, as well as the experience of the United States and Japan, is valuable for the study. The models of these countries were used for comparative analysis in this



publication. It is determined that the adaptation of the best international practices to the conditions of Ukraine is worthy of attention, since the search for the latest development models is focused on the transformation of the individual. It is stated that in order to attract positive experience, the conditions for the internal motivation of a teacher must be created by a modern manager of an educational institution. It is noted that the competence of the administrator of an educational institution, the effectiveness of his/her management decisions determine the quality of management to improve the creative activity and motivation of the school team, the ultimate goal of which is the quality of educational services.

The importance of providing quality education through an innovative approach to management is emphasised. The role of the manager-leader in the dynamics of personal transformation is emphasised. Particular attention is paid to the approaches and strategies used for their professional growth, competitiveness and image of the educational institution. Its image determines the direct connection between the organisation, which provides quality educational services, and all participants of the educational process. Since they are related to solving the tasks, determining the contingent of future knowledge seekers, attention is focused on certain components of the manager's competence, which is responsible for human capital, development of creative potential (CP) of each individual, in particular the level of emotional intelligence (EI). The recommendations for the implementation of the model of managing teachers' creative potential development (MTCPPD) in educational institutions are separately outlined.

The article is a contribution to the study of the process of managing the development of teachers' creative potential by revising traditional approaches to determining the level of their CP. Thus, the successful implementation of the MTCPPD model will help to solve educational problems and make competent decisions.

Keywords: *innovative models of development, model of managing teachers' creative potential development, management methods, andragogical approach, qualimetric approach, manager-leader, professional competence.*

ВСТУП

Якісне управління розвитком творчого потенціалу вчителя (УТПВ) є рушійною силою щодо мотивації, активізації, результативності шляхом відповідних умов для розвитку особистості й конкуренції передбачуваності. Ставка сучасного менеджера на нові підходи в управлінні, його вміння визначати інноваційні ідеї, навички вирішення проблем, виконання поставлених завдань – усе є показником конкурентоспроможності та професіоналізму як особистого, так і шкільної команди. Саме розвиток творчого потенціалу (ТП), зокрема високий рівень емоційного інтелекту (ЕІ) як нового виду когнітивних здібностей і детермінанти результативності та міжособистісної комунікації залежить від ефективного управління якістю (УЯ). Мова йде про відповідність міжнародним стандартам і професійну успішність; сформованість емоційної компетентності (ЕК) і емоційної грамотності (ЕГ); продуктивність діяльності; когнітивно-афектні процеси психіки індивіда та професійне вигорання. Зокрема, варто пригадати, що впровадження моделі УТПВ у заклади загальної середньої освіти (ЗЗО), компетентність керівника й ефективність його управлінських рішень із застосуванням кваліметричного підходу впливають на динаміку трансформації індивіда, його адаптацію в соціумі.

Відтак використання методу порівняльного аналізу наукових поглядів щодо моделювання, проблем застосування моделей, впровадження вітчизняного й зарубіжного досвіду, характерних методів управління якістю дозволяє констатувати, що тема



порівняльного аналізу світових моделей розвитку особистості набуває особливої актуальності. Загалом пристосування кращих світових практик до умов в Україні варте уваги, тому як пошук новітніх моделей розвитку особистості орієнтований на її трансформацію.

Порівняльний аналіз, наслідування, запозичення напрямів, елементів світових моделей сприяє осмисленню, усвідомленню, розробленню, впровадженню вітчизняних моделей розвитку особистості ТПВ, підвищенню рівня ТП, зокрема рівня ЕІ й ЕК, що впливають на ефективність соціальної взаємодії, якість управління (ЯУ) і динаміку трансформації особистості. Тож існує потреба у розробленні новітніх моделей розвитку особистості й управління цим розвитком, принципів і методів управління із використанням досвіду провідних країн світу.

МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

Метою дослідження є узагальнення світового досвіду моделювання, здійснення порівняльного аналізу особливостей зарубіжних і вітчизняних моделей розвитку особистості та виявлення аспектів для оцінки переваг кожної; виявлення чинників функціонування національної моделі розвитку особистості.

ТЕОРЕТИЧНА ОСНОВА ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Практичний інтерес становлять праці зарубіжних науковців щодо світових моделей менеджменту (американської і європейської), зокрема таких учених, як Н. Блум (N. Bloom), Р. Сейдан (R. Sadun), Р. Хомкес (R. Homkes) та ін. Розбір моделей ринку праці у своїх роботах подають Т. Заяць, А. Колот (A. Kolot), Ф. Хайек (F. Hayek), Л. Харріс (L. Harris) та ін. Доробок у розкритті змісту інноваційної теорії конкуренції здійснили К. Прахалад (C. Prahalad), Г. Хамел (G. Hamel), Чан Кін (Chan Kin). Неформальну освіту як чинник розвитку особистості людського капіталу досліджують О. Баніт, С. Закревська, В. Горностаї, І. Грабовська, О. Дацій, Г. Єльнікова, А. Єльчинський, В. Зарицька, Л. Карамушка, Н. Коврига, Т. Короїд, О. Лобода, Р. Пейтон (R. Paton), В. Пекельна, Г. Полякова, З. Рябова, О. Тивончук, Г. Тимошко, Й. Шумпетер (J. Schumpeter), Т. Емебайл (T. Amabile), І. Торренс (E. Torrance) та ін. у своїх наукових доробках висвітлюють проблеми креативності, концептуалізації феномена ЕІ й функцій, питання розвитку управлінських і лідерських якостей менеджерів закладів освіти; розвитку інноваційного потенціалу; розкриття сутнісного змісту інноваційної теорії конкуренції; технології застосування моделювання; проблеми управління розвитком творчого потенціалу вчителів, їх креативним потенціалом. Аналіз наукової літератури дає розуміння про напрацювання у сфері моделювання й конкуренції, управління творчим потенціалом особистості й оцінювання якості шляхом використання кваліметрії, концептуалізації феномена ЕІ та функцій. Це дає можливість констатувати, що мета трансформації освіти та якості управління є поштовхом до усвідомлення, що проблеми в освіті зумовлюють завдання щодо цілеспрямованого розвитку індивіда й необхідності навчання протягом життя. Тож стаття присвячена моделюванню в освіті, навичкам і умінням, впливу компетентного менеджера на якість освіти й динаміку трансформації особистості. Заразом у наукових роботах мало відображено проблему мотивації педагогічної праці, психологічного клімату в закладах освіти, компетентності сучасного менеджера, його стилю управління, професійного іміджу, культури і її складових та впровадження моделі УРТПВ у ЗЗСО.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Новій українській школі необхідний компетентний керівник закладу освіти з розвинутими здібностями, що надають можливість результативно діяти творчій



особистості, впливати на її досягнення. Відтак РТП – це перебіг ефективних змін шляхом методологічних підходів, динаміки трансформації вчителя, його креативності й самоактуалізації. Дж. Гілфорд був переконаний, що креативність як природний творчий потенціал індивіда генетично встановлена. У цьому контексті УРТПВ набуває унікального змісту: реалізація потенційних можливостей індивіда потребує компетентності і професіоналізму. Тож стратегія сучасного менеджера є ключовим внутрішнім ресурсом зростання особистості й іміджу закладу освіти, психологією успіху за умови активного розвитку особистості і впровадження у ЗЗСО моделі УРТПВ. В. Фурман зауважує, що «...розвиток емоційного інтелекту в рази підвищує ефективність особистості в різних соціальних сферах і здатність відчувати себе успішною» (Фурман, 2017, с. 84). Саме усвідомленість, самоконтроль, ціннісні орієнтації, розширення професійних функцій, системність, експертність притаманні андрагогічній моделі освіти. Андрагогіка як педагогічна наука й андрагогічний підхід передбачають особливості навчання дорослих. Андрагогічний підхід треба розглядати як самореалізацію індивіда упродовж усього життя шляхом удосконалення на різних стадіях особистісного розвитку особистості, професійного досвіду та спрямованості навчання. Науковці доводять: «...для прикладу, у Манчестерському університеті реалізується стратегія гнучкого навчання, яка передбачає фундаментальні зміни у ментальності та культурі, застосування нових методів навчання та викладання, розвиток цифрових навичок викладачів та здобувачів освіти, можливість впровадження інновацій та співпраці тощо» (Тадеуш & Федчишина, 2025, с. 159).

Розглянемо моделі, які більш за інші визначають у науковій літературі дослідники: американську, європейську, японську. Саме їх візьмемо для порівняння у межах даної публікації (див. табл. 1). Тож «...стан розвитку особистості провідних країн світу доводить, що основними його чинниками є інноваційні високі технології, нова техніка, нова організація праці і виробництва, нова мотивація підприємницької діяльності... Саме вони забезпечують їх конкурентоспроможність як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках», – вважає В. Шостак (Шостак, 2010, с. 328). Тому компетентний керівник постійно змінює методологічні підходи по відношенню до шкільної команди загалом й особистості зокрема стосовно конкурентоспроможності, враховуючи динаміку їх трансформації. Відтак стратегії породжують глобальні стратегії. Імідж ЗЗСО визначає безпосередній зв'язок між самою організацією, що надає якісні освітні послуги, й усіма учасниками освітнього процесу. Оскільки вони пов'язані з вирішенням поставлених завдань, визначенням контингенту майбутніх здобувачів знань, то компетентний менеджер відповідає саме за людський капітал, розвиток ТП кожного індивіда, зокрема рівень ЕІ.

Системне вдосконалення, активність, підвищення рівня ЕК, лідерство – усе створює успішний імідж закладу освіти в динамічних умовах конкуренції, тому що вона «... пов'язана з управлінням якістю...центральне місце в механізмі конкуренції відводиться ЕІ як показнику цілісного розвитку особистості індивіда...» (Короїд, 2025, с. 87).

Тому актуальною проблемою на сучасному етапі є якісне управління (ЯУ) в умовах неформальної освіти. Вона як ефективний інструмент РТПВ, його компетентностей протягом життя. Саме андрагогічний підхід окреслює шляхи для створення умов щодо покращення професійної реалізації. Уміле використання обізнаним керівником методологічних підходів до УРТПВ забезпечує ефективне УЯ, бо управління цим розвитком можна розглядати як інтеграційне.



Таблиця 1

Порівняльний аналіз світових моделей із національною (загальний огляд)

Японія	Америка	Європа	Україна
– «Пріоритетом державної політики було заохочення розвитку особистості галузевих наукових досліджень» (Супрун, с. 97); – «...водночас відбулась активна робота щодо залучення іноземних технологій...іноземних спеціалістів» (Супрун, с. 96); – запроваджено «...механізми збільшення платіжного балансу та посилення конкурентоспроможності національної продукції» (Perez. 1998, p. 130)	– «Американська і європейська моделі є діаметрально протилежними...Азійська (японська) модель займає проміжне місце...» (Ласукова, 2012, с. 183); – «...навчання за такою програмою передбачає пільги на вступ до ЗВО не тільки США, а й Канади, Великобританії та ще понад 50 країн» (MIGRANT.BIZ.UA, 2025)	– «Поеднання досліджень...свідчить про наслідування певних рис американської моделі сучасними європейськими університетами»; – «...як європейська, так і американська моделі освіти є наразі привабливими на міжнародному ринку освітніх послуг та здатні залучати велику кількість іноземних студентів з інших континентів» (Студілко, 2024); – «...у Франції серед професійно-ділових якостей менеджера найголовнішою було визнано ... вроджені здібності до керівництва і «неординарність...» (ОСВІТА.UA, 2025)	– «...спробам реформування... бракує системності ... знову відбувається обговорення майбутнього ... Одні переконують, що достатньо ... існуючої системи, інші пропонують ... створити якісно нову модель ...» (Саух, 2020, с. 3); – «...в Україні діє третя модель..., яка дає учнівству менше гнучкості ... Треба їм дати відчуття мети» (МОН України, 2023); – «Побудована в Україні модель економіки не відповідає сучасним трендам ... нинішня модель розвитку особистості української економіки цілком вичерпана» (Соскін, с. 45)
Риси особистості			
Висока дисципліна, традиція морального виховання (Накае Тодзю, Каїбара Екікен та ін.); чесність, адаптивність, анти авторитарність, економічна активність, родинні відносини	Гнучкість, адаптивність, індивідуальність, відповідальність, результативність; значна відстань між вищим ешелоном керівництва і менеджерами інших рівнів	Колективна солідарність; позитивний психологічний клімат в організації; повага до всіх членів колективу; відносини патерналізму – менеджер – авторитет у вирішенні проблем колективу	«... професійна компетентність і гнучке управління, найефективніші управлінські рішення ... щодо результатів діяльності закладу освіти ... й конкурентоспроможності шкільної команди» (Короїд, 2025)
Чинники прогресу			
Політичний й ідеологічний клімат; стратегія, ділова етика домінує над прибутком; здатність удосконалення, досвід успіху, репутація бізнесу, стабільність	Розвиток науки й освіти; робота ринкового механізму; адміністративні методи впливу; контроль виконання законів; структурна політика пасивного типу (мінімум втручання держави)	Роль держави, державне врегулювання; систематичний розвиток компанії; вищий ступінь самостійності відділень	Євроінтеграція як механізм позбавлення статусу країни «сірої зони»; необхідність впровадження структурних реформ на основі конкурентного середовища; залучення іноземних інвестицій; надання державних гарантій інвесторам



Продовження таблиці 1

Японія	Америка	Європа	Україна
Риси моделі			
Традиції, етичні кодекси; активна роль держави, стратегічне планування, лідерство і відповідальність, суспільне благо	Здатність адаптації до швидко змінюваних потреб населення й економіки, розвиток науково-технічної революції, інформаційна революція, глобалізація бізнесу, роль і масштаби сфери послуг; створення спеціального інституту	Стратегічне планування; активізація людського фактора, підвищення його ролі в управлінні; відносини лідерства в колективі; «м'які» способи впливу на людей	Необхідність впровадження моделі УРТПВ у ЗЗСО, бо «...успіх діяльності, довіра...за тих умов, коли менеджер пояснює свої рішення, дії, допомагає працювати, створюючи потужну команду, змінюючи себе...» (Короїд, 2022)
Спільне/відмінне			
Суспільне благо, роль держави, ділова етика, здатність адаптації, імідж компанії / специфіка моделей, стратегічні цілі, правове регулювання, боротьба з корупцією і хабарництвом			

Якщо порівняти популяризацію неформальної освіти дорослих, то побачимо різницю між заохоченням і залученням у деяких країнах світу. Так, велике значення надається ролі неформальної освіти, її спрямованості на розвиток ключових компетентностей, визначенню пріоритетних завдань у країнах Європи (Learning and Work Institute, n.d.). Проекти, центри професійного розвитку особистості, бізнес – усе для заохочення отримання неформальної освіти у Швеції, Північній Ірландії й Сполученому Королівстві Великої Британії. Зокрема, шведська модель є еталоном демократичної моделі. В. Дівнич зауважує, що «...у цій моделі...привертає увагу передусім...профпідготовка працівників...Швеція витрачає більше, ніж будь-яка інша країна...» (Дівнич, 2017, с. 44). В Україні кілька років тому неформальний підхід існував лише поза закладом освіти. Сьогодні відомі напрями вдосконалення професійно-значущих якостей учителя в контексті РТП відповідно до викликів суспільства. Ідеться про андрагогічний підхід в окресленні шляхів для самовдосконалення й самореалізації. Пригадаємо як вітчизняні, так і міжнародні заходи, що сприяють досягненню мети через набутий досвід, як-то: Global Teacher Prize Ukraine, Global Teacher Prize, Global Teacher Awards, EdCamp Ukraine, Empatia. PRO, українська академія Liberal Arts, особистий блог або сайт учителя тощо. Тож комплексне поєднання напрямів удосконалення індивіда, андрагогічного і кваліметричного підходів у контексті неформальної освіти є закономірними для його зростання, досвіду та підвищення кваліфікації. Так, рис. 1 відображає особливості світових моделей освіти, які Україна може взяти до уваги під час моделювання й упровадження в життя.

Бачимо, що в Америці освітня система контролюється на місцевому рівні, а не Міністерством освіти, перевага надається самостійності і відповідальності, праву вибору тощо. Японія копіює досвід Заходу, враховуючи власні традиції та формуючи мотивацію до самоосвіти та безперервного навчання. Європейська модель розвитку особистості полягає в дотриманні рівності від політичної, економічної до культурної.

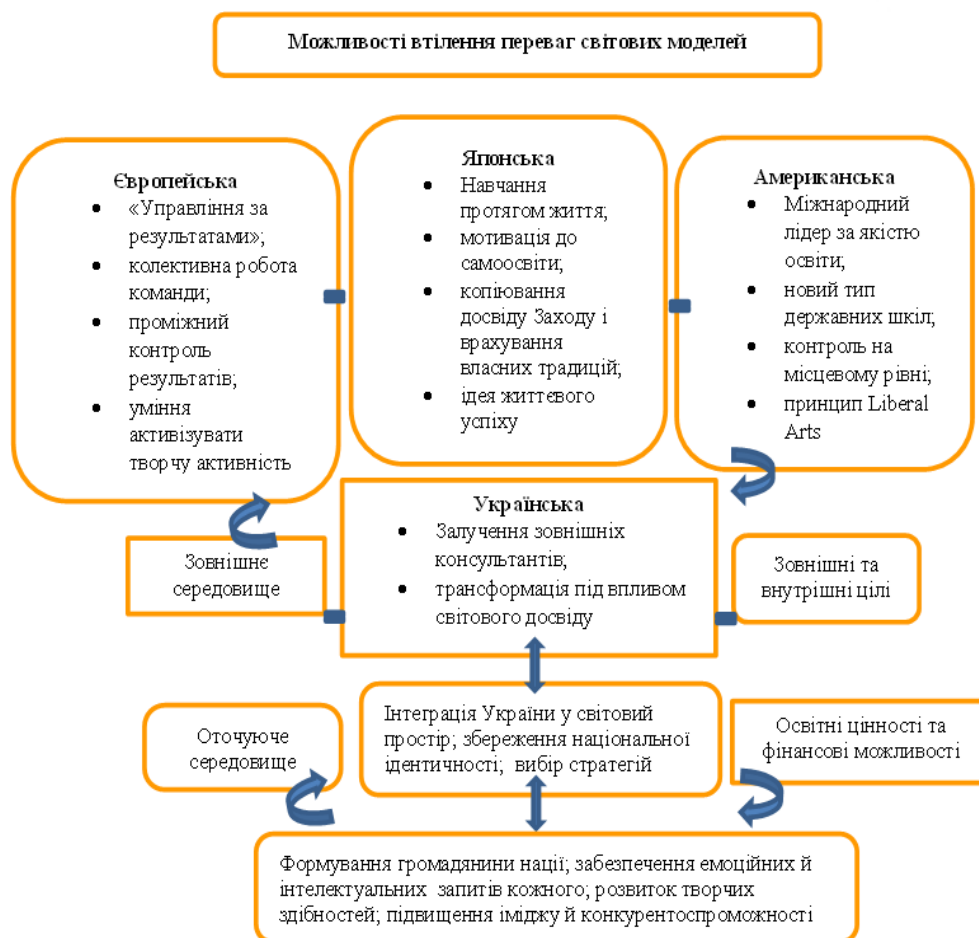


Рис. 1. Узагальнена модель стратегічних напрямів і цілей

Тож, українській освіті потрібне переосмислення й особисте бачення забезпечення якісної освіти шляхом компетентнісного, інноваційного підходу до управління, тому що «...компетентність фахівця виступає як опанована інтегративна сукупність відповідних нормативних компетентностей і пов'язана з інтеграцією інтелектуальних, моральних, соціальних, громадянських, загальнокультурних, інформаційних, здоров'язберігаючих знань та умінь, необхідних для різнобічних сфер життєдіяльності особистості, а також умінь креативного виконання професійних завдань» (Сльникова, 2010, с. 6).

Отже, сьогодні компетентнісний підхід до моделювання визначає ступінь впливу на функції як менеджера, так і держави, що зумовлюють плекання індивідуальності, основою якої є конкурентоспроможність. К. Нечипорук та В. Русин доводять, що «...національні системи інновацій самі собою не виникають ніде у світі – вони стають результатом цілеспрямованої державної політики...» (Нечипорук &



Русин, 2022). З огляду на це розуміємо, що вмотивований управлінець є зацікавленим у професійному зростанні шкільної команди і впровадженні у заклад освіти моделі УРТПВ, бо самоорганізація передбачає професійний успіх як основу самореалізації. Саме ця модель спрямована на євроінтеграцію, відповідає Концепції освіти навчання упродовж життя, запитам суспільства, має легко зрозумілі стратегічні цілі. Через те, упроваджуючи модель УРТПВ у заклад освіти, керівник розуміє про постійний рух і зростання як ЗЗСО, так і кожної особистості: від валідації (обґрунтованості упровадження) до верифікації (перевірки правильності реалізації моделі управління). Саме компетентність зацікавленого й креативного менеджера, ефективність його рішень визначають ЯУ щодо вдосконалення творчої діяльності й мотивації особистості, остаточною ціллю яких є якість освітніх послуг.

Які переваги для закладу освіти має керівництво особистості-лідера? По-перше, ефективність управлінських рішень щодо об'єктів управління, розкриття їх здібностей, спільна мета; по-друге, розумний компроміс, невимушена і вільна атмосфера, умови для творчої діяльності, розроблення і впровадження моделей управління розвитком – усе пов'язано з конкурентним середовищем, компетентністю керівника, динамікою трансформації особистості. Тож, вивчення світового досвіду, усвідомлення особистої відповідальності перед суспільством і шкільною командою, добросовісне партнерство шляхом забезпечення ЯУ формують здатність бачити важливе у різноманітних ситуаціях. До того ж, удосконалення національної освітньої моделі з метою впровадження і використання її у ЗЗСО є усвідомленою й активною позицією як керівника, так і творчих учителів. Тому такими важливими є принципи управління освітою, бо процес УРТПВ потребує ЯУ і персональної відповідальності за УЯ. В. Рульєф та С. Гуткевич стверджують, що «...українська модель управління поки тільки формується ...відсутність фундаментальних знань про менеджмент як науку управління..., прагнення більше і будь-якою ціною заробити сьогодні..., неувага до працюючих та ігнорування етики управління..., недостатній рівень... управління діяльністю» (Рульєф & Гуткевич, 2011, с. 36). Тож необхідність моделювання, розроблення кваліметричного інструментарію, пошук власних шляхів підвищення РТП, конкурентоспроможності й іміджу – це є компетентністю відповідального адміністратора. Якраз модель розвитку особистості є зразком, що визначає показники закладу освіти й віддзеркалює інтелектуальну зрілість управління.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК

Таким чином, конкурентоспроможність учителя займає одну з кардинальних позицій у сучасній освіті. Маючи на меті підвищення конкурентоспроможності й рівня ЕІ та ЕК, свідомий менеджер заохочує шкільну команду до навчання упродовж усього життя із забезпеченням умов для їх самовдосконалення. Її активна роль, спільна творча діяльність за умов ділової дружньої атмосфери є мотиватором в контексті освітнього форсайту. Андрагогічний підхід розглядається керівником як мотиваційний фактор інноваційно-творчої діяльності колективу й систематичний розвиток потенціалу кожного, що забезпечує успішність від індивідуалізації до професіоналізації. Проведене дослідження дозволяє визначити роль конкуренції у РТПВ завдяки впровадженню світових і вітчизняних моделей розвитку особистості у закладах освіти України. Тому сьогодні управлінцю так необхідні навички моделювання, розроблення і впровадження для співпраці й обміну майстерністю, не забуваючи про забезпечення своєї ідентичності, національних традицій, досвіду



попередників тощо. Подальше вивчення світового досвіду сприятиме дослідженню динаміки трансформації вчителя шляхом створення умов для творчого освітнього середовища внаслідок управлінських інновацій.

Перспективи подальших розвідок релевантні з можливостями міжнародного стажування з узагальненням зарубіжного досвіду, розробленням моделей розвитку особистості й управління, що відповідають міжнародним стандартам.

ЛІТЕРАТУРА

1. Дівнич, В. (2017). Світові моделі ринку праці та іноземний досвід державного регулювання ринку праці. *Серія: Державне управління*, 2 (58), 43–47. http://pa.stateandregions.zp.ua/archive/2_2017/10.pdf
2. Єльнікова, Г. (2010). Компетентнісний підхід до моделювання професійної діяльності керівника вищого навчального закладу. *Теорія і методика управління освітою*, 4, 1–10. http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/metod_upr_osvit/v_4/6.pdf
3. Короїд, Т. (2025). Емоційний інтелект як компонент формули розвитку особистості творчого потенціалу вчителів. *Науковий вісник ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота»*, 1 (56), 86–91.
4. Короїд, Т. (2022). Наукове обґрунтування моделі управління розвитком творчого потенціалу вчителів в умовах неформальної освіти. *Вісник післядипломної освіти. Серія «Педагогічні науки»*, 21(50), 91–123 <https://ojs.uem.edu.ua/index.php/vpo/article/view/251>
5. Короїд, Т. (2025). Смысловий фундамент впровадження кваліметричної моделі розвитку особистості творчого потенціалу вчителів. *Науковий часопис УДУ ім. М. Драгоманова. Серія «Педагогічні науки: реалії та перспективи»*, 103, 64–69. <https://chasopys.ps.npu.kiev.ua/archive/103/14.pdf>
6. Ласукова, А. (2012). Порівняльний аналіз моделей корпоративної соціальної відповідальності в банках світу. *Вісник Запорізького національного університету*, 3 (15), 181–188. <https://web.znu.edu.ua/herald/issues/2012/eco-3-2012/181-188.pdf>
7. Міністерство освіти і науки України. (2023). *Моделі профільної середньої освіти в різних країнах – головне із семінару МОН і ОЕСР*. <https://mon.gov.ua/news/modeli-profilnoi-serednoi-osviti-v-riznikh-krainakh-golovne-iz-seminaru-mon-i-oesr>
8. Нечипорук, К., & Русин, В. (2022). Сучасні моделі інноваційної політики країн світу. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Міжнародні економічні відносини та світове господарство»*, 45, 53–57. http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/45_2022ua/11.pdf
9. ОСВІТА.UA. (2025). *Західноєвропейська модель менеджменту*. <https://ru.osvita.ua/vnz/reports/management/15420/>
10. Рульєф, В., & Гуткевич, С. (2011). *Менеджмент. Навч. посіб.* Центр учбової літератури. <https://dspace.nuft.edu.ua/server/api/core/bitstreams/8b12996d-c61d-41be-a9f6-c7b35aeb3a09/content>
11. Саух, П. (2020). Стратегічне бачення нової моделі вищої освіти: рух до створення університетів світового класу. *Вісник НАПН України*, 2(2), 1–6. <https://visnyk.naps.gov.ua/index.php/journal/article/view/108/139>
12. Соскін, О. (2014). Модель розвитку особистості економіки та бізнес-середовища: логіка змін в умовах євроінтеграції. *Економіка підприємства: теорія і практика : зб. матеріалів V Міжнар. наук.-практ. конф* (с. 43–48). Київ : КНЕУ. <https://core.ac.uk/download/pdf/32610439.pdf>



13. Студілко, М. (2024). Порівняльний аналіз моделей вищої освіти в країнах ЄС та Сполучених Штатах як результат їх державних політик. *Філософія та політологія в контексті сучасної культури*, 16, 59-65. https://www.researchgate.net/publication/378815741_Porivnalniy_analiz_MODELej_VISOI_OSVITI_V_KRAINAH_ES_ta_Spolucenih_statah_AK_REZULTAT_IH_DERZAVNIH_POLITIK
14. Супрун, Н. Державна політика стимулювання наукових досліджень і технологічних інновацій як основа повоєнної модернізації економіки Японії. *Відбудова для розвитку особистості: зарубіжний досвід та українські перспективи*, 96-110. <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/c108fd79-eba5-4ad2-b4de-82e15ed45cba/content>
15. Тадеуш, О., & Федчишина, А. (2025). Принципи неформальної освіти дорослих у Сполученому Королівстві Великої Британії та Північній Ірландії. *Збірник наукових праць. Педагогічні науки*, 160, 155-164. https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/51837/1/O_Tadeush_NZ_160_IS.pdf
16. Фурман, В. (2017). Емоційний інтелект як метакомпетенція особистості. *Педагогічна освіта: теорія і практика. Психологія. Педагогіка*, 83-85. https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/22438/1/V_Furman_POTR_27_IL.pdf
17. Шостак, В. (2010). Інноваційні моделі розвитку особистості країн світу. *Lviv Polytechnic National University Institutional Repository*, 328-332. <https://ena.lpnu.ua:8443/server/api/core/bitstreams/48c6296e-a06c-4875-8880-bf6e6e12685d/content>
18. Learning and Work Institute (n.d.) *Ambitions for lifelong learning in the next decade*. <https://learningandwork.org.uk/news-and-policy/ambitions-for-lifelong-learning-in-the-next-decade/>
19. MIGRANT.BIZ.UA. (2025). *Особливості системи освіти в США*. <https://migrant.biz.ua/ssha/navchannya-ssha/osoblyvosti-systemy-osvity-v-ssha.html>
20. Perez, L. G. (1998). *The History of Japan*. Greenwood Press. https://books.google.pl/books/about/The_History_of_Japan.html?id=ahYF-A3oylkC&redir_esc=y