

РОЗДІЛ III. ПРОБЛЕМИ ПОРІВНЯЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ

УДК 81:37.011

Олександра Борзенко

Харківський національний

автомобільно-дорожній університет

ORCID ID 0000-0001-6182-9267

DOI 10.24139/2312-5993/2020.07/219-228

ЗАОХОЧЕННЯ ЯК МЕХАНІЗМ ВПЛИВУ НА ПРОФЕСІЙНЕ САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧІВ ІНОЗЕМНИХ МОВ КРАЇН ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Останнім часом зростає значення міжнародної співпраці у сфері освіти, використання передового досвіду закладів вищої освіти країн Євросоюзу. Наголошується, що важливу роль у мотиваційному процесі заохочення як механізму впливу на професійне самовдосконалення викладачів іноземних мов відіграє своя, діюча в кожній країні Євросоюзу, система заохочень. Системи заохочень відображають як професійну діяльність окремої особистості, так і історичний розвиток країни. Заохочення є позитивно стимулюючим впливом на потреби, інтереси, свідомість, волю, поведінку викладачів іноземної мови, а також на результати їх праці. Заохочення викликає зацікавленість особистості в отриманні певних соціальних благ і використовується у випадках досягнення результатів у своїй професійній діяльності.

Ключові слова: викладачі, система заохочень, мотиваційний процес, самовдосконалення, країни Євросоюзу, іноземна мова.

Постановка проблеми. Сьогодні проблема заохочення знайшла актуальність у зв'язку зі зміною соціально-економічних умов та глобальними процесами, що відбуваються в світі. Зростає значення міжнародної співпраці з питань освіти, використання передового досвіду інших країн світу, розвитку педагогічної майстерності викладачів. Активізується пошук нормативно-правових механізмів заохочувальних систем, які відображають історичний розвиток країни. Нормативну базу заохочення в країнах Євросоюзу становить система правових норм, за допомогою якої кожна країна виховує в особистості громадський обов'язок. Заохочення є найбільш ефективним діючим видом стимулювання, в основі якого лежить застосування законодавчо-закріплених можливостей отримання матеріальних та моральних благ. Заохочення створює необхідний психологічний клімат, у межах якого в

особистості виникає прагнення до професійного самовдосконалення. Важливу роль у мотиваційному процесі заохочення як механізму впливу на професійне самовдосконалення викладачів іноземних мов відіграє своя, діюча в кожній країні Євросоюзу, система заохочень.

Аналіз актуальних досліджень. Аналіз наукових праць із проблеми, яка досліджується, показав, що питання заохочення як механізму впливу на професійне самовдосконалення викладачів країн Євросоюзу представлено науковими працями, як вітчизняних, так і зарубіжних учених.

Проблеми мотиваційної структури самовдосконалення викладачів покладено в працях В. Безрученко, В. Вілюнаса, В. Врума, Е. Гідденса, О. Гульбса, О. Євсюкова, Н. Кальницької, С. Козей, О. Лютко, Ю. Ляшенко, А. Макаренко, А. Маслоу, Н. Мукан, О. Шовгеля, Д. Янковського та ін. Автори наголошують на поєднанні компонентів мотиваційного процесу в мотиваційну систему, до складу якої увійшли ставлення до умов життя, професійної діяльності, культурних норм і цінностей, індивідуально-психологічного стану, індивідуального способу подолання труднощів особистості. Тобто система мотиваційного процесу оцінює мотивації викладача до професійного самовдосконалення.

У своїх наукових дослідженнях І. Андрощук, В. Андрущенко, Е. Бальзано, Б. Вейанд, Е. Віллегас-Реймерс, М. Вільгельм, Н. Гузій, І. Дичківська, М. Дудзікова, Дж. Ескудеро, І. Зязюн, Л. Карпинська, Р. Квасниця, Е. Краус, А. Мак, Н. Мукан, Н. Постригач, А. Сайдак, Б. Суходольський, В. Филипська, Й. Шютценмайстер та ін. висвітлюють особливості вдосконалення професійного розвитку викладачів вищої школи країн Євросоюзу. Професійний розвиток викладачів розуміється як отримання додаткових знань, поглиблення педагогічних знань; формування нових цілей, професійних навичок і майстерності; планування професійної кар'єри, мотивування та стимулювання. Професійний розвиток розглядається науковцями як вияв у самоосвітній і самовиховній діяльності викладачів. Розглядається поняття «акме» як найвищого рівня професіоналізму, до якого прагнуть викладачі. В акмеологічному розумінні ступінь та вершина зрілості розглядається як багатомірна характеристика стану дорослої людини. Зазначається, що професійне самовдосконалення викладачів є неперервним процесом самоуправління.

Стимулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників висвітлюється в працях В. Врума, М. Дей, М. Дресслера, С. Робінса та ін. Автори зазначають, що важливу роль у стимулюванні відіграє своя, діюча в кожній країні, система заохочень. Заохочення як вид правового стимулу

впливає на формування мотивації. В основі цього процесу лежить застосування законодавчо закріплених можливостей отримання матеріальних та моральних благ, аналізується міжнародний досвід запровадження й застосування заохочувальних засобів і шляхи їх удосконалення. Дослідники відзначають, що соціально-економічні зміни, які відбуваються в житті суспільства будь-якої країни, впливають на ефективність заохочень, тому необхідно відмінити застарілі, а також вносити зміни та видавати нові заохочувальні норми.

Філософські аспекти сутності самовдосконалення, самовизначення, самоорганізації, саморозвитку викладачів взяті до розгляду у працях Г. Волинки, В. Гладкової, Дж. Дьюї, Ж. Лабрюйера, І. Радомського, Ч. Тейлора та ін., які визначають різноманітні філософські підходи до осмислення сутності феномена самовдосконалення як одного з важливих шляхів до самореалізації, досягнення та збагачення внутрішнього світу особистості.

Питання про сутність і структуру комунікативної компетенції, формування якої є головною метою в навчанні іноземної мови, знайшло своє відображення в працях таких вітчизняних і зарубіжних учених, як: Я. Басліс, І. Бім, І. Воробйова, Д. Враун, К. Годлевська, Ван Єк, Ю. Короткова, Н. Мітсіс, С. Савінйон, А. Просколі, В. Токатліу та ін.

Таким чином, заохочення як механізм впливу на професійне самовдосконалення викладачів іноземних мов формує активну позицію засобами заохочення. Аналіз праць науковців, які досліджували питання теорії та практики заохочення викладачів вищої школи країн Євросоюзу, показав, що розвиток вищої освіти Європи обумовлено Болонським процесом, метою якого було створення Європейського простору вищої освіти (ЄПВО), визначальним напрямом якого є розвиток полікультурної освіти, досягнення діалогу між представниками різних культур.

Мета статті здійснити аналіз заохочення як механізму впливу на професійне самовдосконалення викладачів іноземних мов країн Євросоюзу.

Методи дослідження. У статті використано аналіз наукових праць із педагогіки, лінгвістики, психології, філософії, соціології, економіки, права та узагальнення поглядів провідних науковців із проблеми дослідження, що дало змогу визначити основні чинники заохочення як механізму впливу на професійне самовдосконалення викладачів іноземних мов, що ґрунтується на створенні спеціальних умов та індивідуальних стратегій, розвитку системи мотиваційного процесу кожної країни Євросоюзу.

Виклад основного матеріалу. Країни ЄС мають прагнення досягти високого світового рівня у сфері освіти. Зростає значення міжнародної

співпраці з питань освіти, використання передового досвіду інших країн світу, розвитку педагогічної майстерності та професійного самовдосконалення викладачів вищої школи. У зв'язку з цим постала потреба створити спільний простір вищої освіти, тобто досвід кожної країни Євросоюзу став будовою єдиного європейського освітнього простору. Кожна країна Євросоюзу має свою характерну систему професійного розвитку викладачів іноземної мови, що залежить від національних, соціальних, історичних, культурних традицій, які формують особливості освітніх систем.

Заохочення є позитивно стимулюючим впливом на потреби, інтереси, свідомість, волю, поведінку викладачів, а також на результати їх праці. Заохочення викликає зацікавленість особистості в отриманні певних соціальних благ та використовується у випадках досягнення результатів у своїй професійній діяльності. Заохочення застосовується за успішне виконання професійних обов'язків, важливих завдань, багаторічну працю та є механізмом впливу на формування професійного самовдосконалення. Вагоме місце відводиться мотивації викладача до самовдосконалення з метою досягнення ним найвищого рівня професіоналізму. Самовдосконалення викладача дає змогу поглибити свою професійну компетентність розумінням соціальних і культурних вимірів освіти, виходячи з власних потреб і вимог суспільства. Професійне вдосконалення – це динамічно-неперервний процес, який триває впродовж всієї діяльності викладача під впливом своїх індивідуально-психологічних особливостей і є вирішальним.

С. Сисоева зазначає, що «неперервність і різноманітність освіти, як основні її принципи, тісно пов'язані з принципами єдності й наступності в системі освіти, її ступеневості, гнучкості й прогностичності» (Сисоева, 2001, с. 224).

Професійне самовдосконалення викладачів іноземної мови характеризується володінням високого рівня іншомовної комунікації; методикою викладання іноземної мови; застосуванням і поєднанням різних форм, методів викладання, застосовуючи специфічні лінгвістичні засоби; умінням подати навчальний матеріал, автентичний матеріал; правильно знайти мотивацію та зацікавити студентів.

Мотивація характеризує психологічний стан, внутрішній психофізіологічний механізм особистості (природні властивості нервової системи, уявлення про себе, світогляд, внутрішній настрій, працездатність, темперамент, емоції, прагнення, бажання, інтереси, потреби, виховання), тобто всю сукупність мотивів, що є індивідуальними для кожного викладача.

Отже, професійний підхід у підготовці викладачів іноземної мови полягає у зміцненні взаємозв'язку між взаємовпливом культури й освіти та уможлиблює формування засобами національної культури на засадах універсальних способів пізнання й самопізнання, технологій розвитку самовдосконалення. Будь-яка культура знаходить своє унікальне відображення в мові, а також вивченням культурної спадщини народу, що закріпилася в його мові відображенням духовного світу людини і її культури. Поряд із вивченням мови передбачається засвоєння та знайомство з культурою країни, мова якої вивчається, знайомство із сучасним державним устроєм, суспільним і особистісним життям громадян, особливостями їх менталітету задля кращого взаєморозуміння. Цей компетентнісний підхід полягає у зміцненні взаємозв'язку та взаємовпливу культури й мови, уможлиблює підготовку викладача до особистісного та професійного самовдосконалення засобами мови, здатністю до результативного іншомовного міжкультурного спілкування, що означає його готовність засвоїти нові форми поведінки та ефективно застосовувати їх у іншому культурному середовищі.

Грецький учений А. Просколі, послуговуючись терміном «багатомовна/полікультурна», зазначає, що остання дає можливість не просто користуватися різними мовами в різних ситуаціях спілкування, а й допомагає у вирішенні одного з найголовніших завдань Єдиної Європи – виховання взаєморозуміння і толерантності в умовах багатоманіття європейських мов/культур. На думку експертів Ради Європи, компетентнісний підхід передбачає: спроможність особистості сприймати та відповідати на індивідуальні й соціальні потреби: комплекс ставлень, цінностей, знань, навичок. Цей підхід орієнтує на формування та розвиток у викладача низки компетентностей – професійно важливих якостей особистості, які дозволяють йому ефективно виконувати свої професійні обов'язки, прагнути адаптуватися до нових умов праці, до оновлення знань і формування нових компетентностей відповідно до розвитку науки та техніки. На симпозіумі Ради Європи «Ключові компетенції для Європи» був визначений такий приблизний перелік ключових компетентностей: вивчати, шукати, думати, співпрацювати, братися за справу, адаптуватися та компетентність особистісного самовдосконалення (Короткова, 2018, с. 128, 101, 124).

Тобто, головною особливістю викладачів у професійній діяльності є компетентнісний підхід до викладання, що дає змогу сформувати у викладачів професійні якості, передусім глибокі знання свого предмета та суміжних дисциплін, потужний науковий потенціал, методичну гнучкість і

фахову відповідальність, дотримання концепції саморозвитку, самореалізації впродовж життя та інноваційний характер викладання завдяки впровадженню інноваційних технологій (Годлевська, 2017, с. 54).

Польський науковець Д. Янковський визначає процес самовдосконалення як «послідовність логічно пов'язаних між собою дій особи, яка розвиває власні пізнавальні здібності: спостереження, увагу, уяву, пам'ять та критичне мислення» (Янковський, 2012, с. 120, 121).

Як і в будь-якій іншій сучасній професії, викладачі зобов'язані розширювати межі своїх професійних знань за допомогою практики, здійснення наукових досліджень, а також через систематичну участь у безпосередньому розвитку від початку і до кінця своєї кар'єри. Системи освіти та підготовки кадрів країн Євросоюзу повинні забезпечити викладачам ці можливості. З цією метою Міністри освіти країн Євросоюзу взяли на себе відповідальність за розроблення політики з питань педагогічної освіти. Було відзначено необхідність кращої координації різних напрямів педагогічної освіти, підвищення стимулів для викладачів щодо вдосконалення професійних навичок упродовж життя, забезпечення відповідності освітніх послуг (Дяченко, 2016, с. 84).

Запровадження в закладах вищої освіти системи стимулювання викладачів, шляхом ухвалення відповідного законодавства та використання певних фінансових механізмів, обумовлює активізацію розвитку, планування професійного самовдосконалення їх трудових кар'єр. Система матеріального стимулювання – це сукупність основних та додаткових показників оцінки результатів праці, за якої викладачам здійснюються різні виплати заохочувального характеру понад основну заробітну плату з метою використання їх матеріальної зацікавленості для професійного самовдосконалення.

Формування національних освітніх систем у країнах Євросоюзу відбувалося протягом тривалого часу й сьогодні ці системи відображають всі соціально-економічні ринкові умови, що супроводять їх розвиток. Багато країн мають власні, відмінні від інших, системи навчання, що варіюють від ліберальних та некооперативних моделей (Данія) до моделей державного втручання (Франція) і дуальних систем навчання (Німеччина). Кожна з цих систем має власний набір моделей фінансування, у яких державі та іншим соціальним партнерам відведені різні ролі (Дрозач, 2008, с. 89).

Після вступу країн до Європейського Союзу, викладачі кафедр іноземних мов активно почали вивчати та впроваджувати в освітню практику різноманітні європейські документи з мовної освіти

(рекомендації, резолюції, рішення тощо). Європейські документи з питань мовної освіти: Рекомендація (82) 18 Кабінету міністрів Ради Європи з сучасних мов (1982 р.); Рекомендація (98) 6 Кабінету міністрів Ради Європи «Про сучасні мови» (1998 р.); Загальноєвропейські рекомендації з мовної освіти (2001 р.); План дій з вивчення мов і збереження мовного різноманіття (2003) тощо (Короткова, 2018, с. 49).

Відповідно до документів, прийнятих та затверджених Європейським профспілковим комітетом з освіти (ETUCE), у країнах Євросоюзу значна увага приділяється закладам вищої освіти, які залучають викладачів до викладання іноземної мови та інших предметів, що мають наукову ступінь та практичний досвід викладання; забезпеченню сприятливих умов праці, що відкривають можливості для співпраці на місцевому, національному та міжнародному рівнях; підвищенню статусу викладача шляхом зміцнення та збереження його професійної автономії; наданню гарантованого розвитку; забезпеченню відповідної професійного рівню престижної зарплатні та кар'єрного зростання (Дяченко, 2016, с. 85).

Також передбачається можливість оголошення викладачам подяки, нагородження грамотами, коштовними подарунками, додатковими виплатами, фінансовими винагородами, заохочувальними стипендіальними програмами, грантами на наукові дослідження, дослідницьку роботу за кордоном. Можуть бути і такі форми, як оголошення кращого викладача, ветерана праці тощо. Незважаючи на те, що в деяких випадках застосування подібних заходів заохочення пов'язаною зі значною матеріальною винагородою, вони підпадають під категорію як морального, так і матеріального стимулювання. Застосування конкретних заходів заохочення за особливі заслуги регламентуються спеціальними нормативними актами.

Системи заохочень викладачів визначаються правилами внутрішнього розпорядку, положеннями про дисципліну та є неоднорідними не лише в університетах різних країн Євросоюзу, а й у межах конкретного закладу вищої освіти і відображають професійну біографію окремого викладача та історичний розвиток кожної країни.

За особливі заслуги перед суспільством і державою викладачі можуть бути представлені до державних нагород. Державні нагороди є вищою формою відзначення (заохочення) за високі заслуги в розвитку науки, економіки, культури, освіти. Державні нагороди встановлюються виключно законами кожної країни. Різновидом державних нагород є ордени та медалі.

Походження ордена як відзнаки пов'язано з духовно-лицарськими орденами, що існували в Західній Європі з XII століття. У XIV – XVI століттях

були поширені придворні ордени, засновані монархами для відзнаки заслуг дворян. Законодавством установлений також такий вид державних нагород, як медалі. Уперше медаль було випущено в Італії у XIV столітті. Пізніше їх почали карбувати в Німеччині, Данії, Швеції. У XVI столітті медалі почали використовуватись як нагороди. Нагородження медаллю за цивільні заслуги вперше було введено в Польщі (1782 р.), трохи пізніше – у Франції (1786 р.), причому на медалі позначали ім'я і заслуги нагородженої особи. У багатьох державах Європи медалі слугували нагородами за бездоганну службу і супроводжувалися надбавкою до грошових виплат, установленням пенсії та інших пільг (Армаш, 2017, с. 76, 78).

Треба зазначити, що компетентність викладача – це сутнісна характеристика його професійного розвитку, тому публічне визнання заслуг – найвища нагорода і засіб стимулювання до професійного самовдосконалення. Зараз нагороди змінилися, проте звичай залишився.

Висновки та перспективи подальших наукових розвідок. Отже, у системах заохочення країн Євросоюзу є багато відмінного, національного, але є і спільне – це прагнення до єдності в різноманітті та участь в академічних обмінах. У ході дослідження виявлено вплив індивідуально-психологічних відмінностей викладачів іноземних мов на мотивацію професійного самовдосконалення. Розробка та запровадження нових правових механізмів систем заохочення дасть змогу постійного позитивного впливу на професійне самовдосконалення викладачів іноземної мови.

Проблема заохочення як механізму впливу на професійне самовдосконалення викладачів іноземних мов країн Євросоюзу недостатньо вивчена, тому перспективним напрямом досліджень із цього питання є досвід удосконалення організації та особливості самовдосконалення викладачів країн Євросоюзу, які відкривають нові орієнтири вдосконалення систем освіти інших країн. Вивчення позитивного досвіду закладів вищої освіти країн Євросоюзу призведе до збагачення національних освітніх систем багатьох країн.

ЛІТЕРАТУРА

- Армаш, Н., Берlach, Ю., Болокан, І. (2017). *Заохочення у службовому праві: навч. посіб.* Київ: Ін Юре (Arماش, N., Berlach, Yu., & Bolokan, I. (2017). *Encouragement in civil service law.* Kyiv: In Yure).
- Годлевська, К. (2017). *Професійна підготовка майбутніх учителів початкових класів у коледжах та університетах Угорщини* (дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04). Київ (Hodlevska, K. (2017). *Professional training of future teachers of primary grades in colleges and universities of Hungary* (PhD thesis). Kyiv).
- Дрозач, М. (2008). Розвиток професійного навчання кадрів на виробництві в контексті зарубіжного досвіду. *Наука та інновації*, 3, 88-94 (Drozach, M. (2008).

Development of professional training of personnel in production in the context of foreign experience. *Science and Innovation*, 3, 88-94).

- Дяченко, Л., Постригач, Н. (2016). *Особливості професійного розвитку вчителів в країнах ЄС : метод. рекомендації*. Київ: Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України (Diachenko, L. & Postryhach, N. (2016). *Features of professional development of teachers in EU countries*. Kyiv: Institute of Pedagogical Education and Adult Education of NAPS of Ukraine).
- Короткова, Ю. (2018). *Теорія і практика підготовки філологів в університетах Греції другої половини ХХ– початку ХХІ століття* (дис. ... докт. пед. наук: 13.00.01). Харків : ХНПУ (Korotkova, Yu. (2018). *Theory and practice of the training of philologists at the universities of Greece in the second half of the XX – beginning of the XXI century* (DSc thesis). Kharkiv: KhNPU).
- Сисоєва, С. О. (2001). *Педагогічні технології у неперервній професійній освіті: монографія*. Київ: ВІПОЛ (Sysoieva, S. O. (2001). *Pedagogical technologies in continuous professional education*. Kyiv: VIPOL).
- Jankowski, D. (2012). Tworczy rozwój jednostki w całościowych edukacji i samoedukacji. *Dialog o Kulturze i Edukacji*, 1, 120-121.

РЕЗЮМЕ

Борзенко Александра. Поощрение как механизм влияния на профессиональное самосовершенствование преподавателей иностранных языков стран Европейского Союза.

В последнее время возрастает значение международного сотрудничества в сфере образования, использования передового опыта высших учебных заведений стран Евросоюза. Отмечается, что важную роль в мотивационном процессе поощрения как механизма влияния на профессиональное самосовершенствование преподавателей иностранных языков играет своя, действующая в каждой стране Евросоюза, система поощрений. Системы поощрений отражают как профессиональную деятельность отдельной личности, так и историческое развитие страны. Поощрения являются положительно стимулирующим воздействием на потребности, интересы, сознание, волю, поведение преподавателей иностранного языка, а также на результаты их труда. Поощрение вызывает интерес личности в получении определенных социальных благ и используется в случаях достижения результатов в своей профессиональной деятельности.

Ключевые слова: преподаватели, система поощрений, мотивационный процесс, самосовершенствование, страны Евросоюза, иностранный язык.

SUMMARY

Borzenko Oleksandra. Encouragement as a mechanism of influence on professional self-improvement of the foreign language teachers of the European Union countries.

Recently, the importance of international cooperation in education, the use of the best practices of higher education institutions in the European Union, the development of pedagogical skills and professional activities to organize the process of foreign language teaching has been growing, so the issue of encouragement as a mechanism of influence on the professional development of foreign language teachers is relevant. It is noted that organization of higher education in the European Union has both much in common and in different. It is stated that the professional development of foreign language teachers in the

European Union is a dynamic and continuous process that lasts throughout their activities. An important place is given to the motivation of teachers to self-improvement in order to achieve the highest level of professionalism. Teachers' self-improvement allows them to deepen their professional competence by understanding the social and cultural dimensions of education, based on their own needs and requirements of society. It is determined that any culture finds its unique reflection in the language, as well as in the study of the cultural heritage of the people, which is enshrined in their language as a reflection of the spiritual world of humans and their culture. It is emphasized that an important role in the motivational process of encouragement as a mechanism for influencing the professional self-improvement of foreign language teachers is played by the current system of encouragements in each European Union country. Encouragement systems reflect both the professional activity of an individual and the historical development of the country. Encouragement is a positive stimulating effect on the needs, interests, consciousness, will, behavior of foreign language teachers, as well as on the results of their work. Encouragement arouses the interest of the individual in obtaining certain social benefits and is used in cases of achieving results in own professional activities. Encouragement is used for successful performance of professional duties, important tasks, long-term work and is a mechanism of influence on the development of professional self-improvement.

The analysis of scientific works on the problem under research shows that in the European Union countries national educational traditions are combined, that the motivational process for self-improvement depends on individual characteristics, age, pedagogical experience, scientific degree, position and is encouraged by the relevant stimulating moral (expression of gratitude, rewarding with certificate of appreciation, etc.) and material (rewarding with a gift, additional payments, financial awards, grants, etc.) systems of payment for work. The system of additional payments is non-uniform not only in the universities of different European Union countries, but also within a specific higher education institution. Teachers can be nominated for state awards for outstanding merit to the country. State awards are the highest form of recognition for high merit in the development of education, science, economy, culture. State awards are established exclusively by the laws of each country.

Key words: teachers, encouragement system, motivational process, self-improvement, European Union countries, foreign language

УДК 373.5 (438)

Оксана Глушко

Інститут педагогіки НАПН України

ORCID ID 0000-0003-0101-9910

DOI 10.24139/2312-5993/2020.07/228-240

СУЧАСНА СИСТЕМА ОСВІТИ РЕСПУБЛІКИ ПОЛЬЩА: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РЕФОРМУВАННЯ

У статті розглянуто реформу освіти Республіки Польща, що була запроваджена в 2016 році. Автор порушує питання щодо виправданості ліквідації гімназійного рівня шкільної освіти. Подано аналіз та порівняння структурних змін, що відбулися внаслідок