

<https://doi.org/10.31108/2.2026.1.38.7>

УДК 159.22:316.6

Ірина Зубіашвілі
Ольга Лавренко
Олена Никоненко

НАБУТТЯ ТА РОЗВИТОК МОЛОДЦЮ НАВИЧОК ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ В СВІТЛІ РАМКИ EntreComp+.

Зубіашвілі Ірина, Лавренко Ольга, Никоненко Олена. Набуття та розвиток молодцю навичок підприємницької компетентності в світлі рамки EntreComp+.

Вступ. Сучасні швидкоплинні зміни у політичній, соціально-економічній сферах, виклики сьогодення, пов'язані із обставинами воєнного часу, вимагають від молодих людей бути компетентними, адаптивними, творчими особистостями, здатними орієнтуватись, приймати рішення та ефективно працювати в таких складних умовах, використовуючи нові підходи, ідеї та рішення. Набуття і розвиток підприємницької компетентності надзвичайно важливі для їхньої адаптації до нових умов та успішної реалізації особистісного потенціалу. У сучасному світі підприємницька компетентність потрібна як бізнесменам, так й іншим працівникам – для реалізації управлінських функцій на всіх рівнях організаційної діяльності.

Мета. Проаналізувати та систематизувати найбільш дієві методи набуття підприємницької компетентності майбутніми фахівцями, які застосовуються в країнах Європи та Євросоюзу, виокремивши ті характеристики особистості, які вони розвивають.

Методи. Застосовано методи теоретичного аналізу та синтезу літератури з означеної проблеми, узагальнення та систематизації наукового матеріалу.

Результати. Ключовою метою політики Європейського Союзу упродовж багатьох років є розвиток підприємницької компетентності громадян та організацій Європи, використовуючи Рамку EntreComp. Модернізована Рамка EntreComp+ містить 18 ключових компетентностей, доповнена важливими компетенціями в епоху цифрових технологій, враховуючи актуальні глобальні та специфічні українські виклики й можливості.

У статті розглянуто і проаналізовано призначення Рамки EntreComp та EntreComp+ для набуття молодими людьми підприємницької компетентності. Встановлено, які навички, вміння, особистісні якості та ідеї розвивають методи, вправи набуття конкретної підприємницької компетентності.

Підприємницька компетентність розглядається як модель поведінки особистості, що дає змогу успішно втілювати в життя власні задуми, планувати свою діяльність, добирати оптимальні підходи до роботи, розумно ризикувати, досягати очікуваного морального та фінансового результату.

Висновки. Розглянуті у статті методики розвитку у молоді підприємницької компетентності дозволяють їй не лише освоїти певний обсяг знань, потрібний для здійснення підприємницької діяльності, а й сформувати ділову активність, розвинути компоненти і складові підприємницької компетентності, допомогти молодим особам у прагненні започаткувати власну справу і сформувати свою кар'єру в бізнесі. Набуття молодого людиною певного багажу знань і навичок ведення бізнесу ще під час навчання у закладах вищої і професійної освіти допоможе їй у самореалізації, побудові майбутньої кар'єрної траєкторії.

Ключові слова: підприємницька компетентність, Рамка EntreComp, Рамка EntreComp+, навички, вміння, особистісні якості, технології, методи, вправи

Zubiashvili, Irina, Lavrenko, Olha, Nykonenko, Olena. Development of young people's entrepreneurial competence skills in the light of the EntreComp+ framework.

Introduction. Rapid political and socio-economic changes as well as challenges associated with the war in Ukraine require young people to be competent, adaptive, and creative individuals, who are able to make decisions and work effectively in difficult conditions using new approaches and ideas. Entrepreneurial competence is extremely important for young people's adaptation to new conditions and

the successful realization of their potential. In the modern world, entrepreneurial competence is needed by both businessmen and other employees for the implementation of management functions at all levels of organizational activity,

***Aim.** To analyze and systematize the most effective methods of developing future specialists' entrepreneurial competence which are used in the European Union and highlight the personality characteristics that those methods develop.*

***Methods:** theoretical analysis and synthesis of literature on the problem of interest, generalization and systematization of scientific material.*

***Results.** The key goal of the European Union policy for many years has been the development of entrepreneurial competence of citizens and organizations using the EntreComp Framework. The modernized EntreComp+ Framework, which contains 18 key competences, was supplemented by the competences important for the era of digital technologies and current global and specific Ukrainian challenges and opportunities. The EntreComp and EntreComp+ Frameworks were used for acquiring entrepreneurial competence by young people. It is was established what skills, abilities, personal qualities and ideas were developed by the methods and exercises used for developing specific entrepreneurial competences.*

***Conclusions.** The methods for developing young people's entrepreneurial competence allow not only developing an entrepreneurial knowledge, but also to develop young people's business activity, elements of entrepreneurial competence, and help them to start their own business and build a business career. Developing young people's business-relevant knowledge and skills while studying at higher and vocational education institutions will help them in self-realization.*

***Key words:** entrepreneurial competence, EntreComp Framework, EntreComp+ Framework, skills, abilities, personal qualities, technologies, methods, exercises*

Вступ. Сучасна молода людина живе в світі швидкоплинних змін і викликів сьогодення, зокрема динамічних темпів техніко-технологічних трансформацій, суттєвих змін у політичній та економічній ситуації, загрозливих пандемій світового масштабу, гострих воєнних конфліктів і воєнних дій, воєнного стану, перебоїв з енергопостачанням, дистанційного та онлайн-навчання, що загрожують її існуванню. Ці умови життя вимагають від людей бути компетентними, адаптивними, творчими особистостями, здатними орієнтуватись, приймати рішення та ефективно працювати в таких складних умовах, а також використовувати нові підходи, ідеї та рішення.

Молодь – це найбільш динамічна частина сучасного суспільства, яка у своїй значній більшості позитивно ставиться до ринкових форм господарювання, прагне до фінансової свободи, вона більш активно пристосована до підприємницької діяльності, а тому повинна володіти підприємницькою компетентністю.

Набуття і розвиток підприємницької компетентності надзвичайно важливі для адаптації до нових умов та успішної реалізації особистісного потенціалу. Оскільки підприємницька компетентність є ключовим чинником успішної підприємницької діяльності та економічного розвитку особистості, здатної забезпечити своє економічне існування, то її дослідження набуває особливої актуальності в умовах глибоких суспільних трансформацій, спричинених повномасштабною війною в Україні. Підприємницьку компетентність пов'язують із спроможністю володіти засобами, що дають особистості змогу ефективно організувати особисту та колективну підприємницьку діяльність.

Слід зазначити, що у сучасному світі підприємницька компетентність потрібна як бізнесменам, так й іншим працівникам – для реалізації управлінських функцій на всіх рівнях організаційної діяльності, особливо створення та виведення на ринок нових товарів та послуг, досліджень і розробок, освоєння нових ринків.

Сучасний науковий доробок за проблематикою підприємницької компетентності у дослідницькій площині – від методологічних засад до практичних пропозицій – знайшов відображення в наукових працях іноземних вчених, які по праву належать до сучасних в цьому напрямі наукових розвідок. Передусім потрібно виокремити наукові праці Boyatzis (1982), Wong (2020), Schroder (1989), у яких досліджується проблема розвитку підприємницької компетентності фахівців. Raven (1984) і Roeger (2016), а також Spencer

& Spencer (1993) вивчали феномен компетентності у сучасному суспільстві. Зв'язок мотивації та компетентності аналізував White (1959) та ін. Науковий пошук українських вчених у царині проблематики підприємницької компетентності також представлений багатьма роботами. Зокрема, сутність, зміст поняття «підприємницька компетентність» досліджували Бондар (2022), Молдаван (2020), Гедзик & Ратушнюк (2025), розглядаючи її як сукупність якостей, знань, що допомагають особистості досягати високих результатів в підприємницькій діяльності; шляхи, аспекти формування «підприємницької компетентності» детально розглядали Кабацька (2020), Козакевич (2022), Шестерікова (2021); зарубіжний досвід формування підприємницької компетентності досліджувала Прищепа (2021); психологію розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій розкрила О. Креденцер (2019) та інші. Отже, наявні науково-дослідницькі публікації створюють концептуальну основу для глибшого розуміння сутності і змісту підприємницької компетентності, аспектів і шляхів її формування.

Однак у дослідженнях бракує узагальнення найбільш дієвих психотехнологій, методик, методів, вправ щодо набуття і розвитку молодими людьми підприємницької компетентності, її компонентів, складових.

Мета дослідження: проаналізувати та систематизувати найбільш дієві методи набуття підприємницької компетентності майбутніми фахівцями, які застосовуються в країнах Європи, Євросоюзу, в Україні, виокремивши ті характеристики особистості, які вони розвивають.

Методи та організація дослідження. Застосовано методи теоретичного аналізу та синтезу літератури з означеної проблеми, узагальнення та систематизації наукового матеріалу.

Завдання дослідження.

1. Здійснити аналіз найбільш дієвих методів набуття підприємницької компетентності майбутніми фахівцями, які застосовуються в країнах Європи, Євросоюзу та в Україні, використовуючи Рамку підприємницької діяльності *EntreComp+*.

2. Виокремити ті особистісні якості, навички та уміння, які кожен метод розвиває.

Результати дослідження та їх обговорення.

Процес набуття підприємницької компетентності ґрунтується на використанні певних психотехнологій, методик, методів, спрямованих на засвоєння знань, стимулювання розвитку в майбутніх фахівців вмінь, навичок, особистісних якостей, які забезпечують цей процес. Будь-яка технологія повинна задовольняти основні методологічні вимоги: мати наукову базу, спиратися на певну наукову концепцію, науково обґрунтувати мету технології. Ми підтримуємо думку дослідників Л. Долинської, Г. Улунової (2019); Т. Гурлевої, (2023), що психотехнологія – це науково-обґрунтована система дій, операцій та процедур, які забезпечують цілеспрямований розвиток в особистості певних психологічних якостей та передачу соціального досвіду (Долинська.Улунова, 2019; Гурлева, 2023). Зазначимо, що методика розв'язує три основні завдання і шукає відповідь на три запитання: чому навчати (яким практичним навичкам розвитку підприємницької компетентності)? як навчати (якими методами, цінностями та процесами можна розвинути підприємницьку компетентність)? які особистісні якості розвиваються конкретною методикою? Метод (від грец. *methodos* – шлях дослідження) – це впорядкована сукупність кроків, прийомів або способів, спрямованих на вирішення конкретної задачі, досягнення мети або освоєння дійсності. Це інструмент, що визначає порядок дій (алгоритм) у науці, виробництві, навчанні або програмуванні для отримання певного результату.

У фахових періодичних виданнях з соціальної, економічної та організаційної психології дослідниками схарактеризовано поняття підприємницької компетентності, її складові, розкрито зміст окремих психотехнологій, методів, вправ щодо її розвитку. На сучасному етапі розвитку нашого суспільства актуалізується потреба в підготовці фахівця нового типу – освіченої, компетентної, творчої особистості, яка вміє оперативно реагувати на зміни в професійному середовищі та самостійно навчатися упродовж усього життя.

Підприємницька компетентність – це модель поведінки особистості, що дає змогу успішно втілювати в життя власні задуми, планувати свою діяльність, добирати оптимальні підходи до роботи, розумно ризикувати, досягати очікуваного морального та фінансового результату (Підприємницька компетентність майбутніх фахівців, 2021: 161).

Наявність підприємницької компетентності дає змогу особистості знаходити та застосовувати оптимальне поєднання ресурсів у процесі виробництва, створювати і впроваджувати в економічне життя суспільства інновації. Успіх підприємницької діяльності пов'язаний із самоорганізованістю, самоменеджментом, діловими та особистісними якостями особистості.

Однією з ключових цілей політики Європейського Союзу упродовж багатьох років є розвиток підприємницької компетентності громадян та організацій Європи. Для того щоб мати найкращих фахівців, потрібно різними способами сприяти їхньому організованому розвитку та самовдосконаленню, застосовуючи засоби, технології, методи набуття ними підприємницької компетентності. Для реалізації цього завдання 8 червня 2016 року була затверджена *Європейська рамка підприємницької компетентності (ЄРПК) (EntreComp, Entrepreneurship Competence Framework)*, прийнята країнами Європи та Європейським Союзом, яка може бути орієнтиром для фахівців у галузі реформування навчальних програм та систем кваліфікацій (Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y., Van den Brande, G., 2016). Скорочена назва цієї рамки в міжнародних документах – EntreComp. Вона містить п'ятнадцять ключових підприємницьких компетенцій, які охоплюють три основні сфери:

1) ідеї та можливості – фокус на розвиток креативного мислення та генерацію новаторських ідей;

2) ресурси – навички пошуку, консолідації й ефективного управління ресурсами від фінансів до людей та нових технічних можливостей;

3) діяльність – ініціативність та підприємливість, уміння планувати та управляти реалізацією проєктів; створення бізнес-планів.

У процесі адаптації та модернізації оригінальної Рамки підприємницької діяльності (EntreComp) експерти Київської школи економіки створили удосконалену версію EntreComp+. Вона містить актуальні глобальні та специфічні українські виклики й можливості. Рамка підприємницьких компетенцій EntreComp+ для українського малого та середнього бізнесу була розроблена за ініціативи Міністерства цифрової трансформації України, Офісу з розвитку підприємництва та експорту та національного проєкту Дія.Бізнес та реалізована в рамках проєкту Good Governance Fund «Ревіталізація бізнес-клімату в Україні», який фінансується UK International Development від уряду Великої Британії. Імплементатори проєкту – Abt Britain та Київська Школа Економіки (Рамка підприємницьких компетенцій EntreComp+, 2020). Модернізована Рамка EntreComp+ містить 18 ключових компетентностей, доповнена важливими компетенціями в епоху цифрових технологій: технологічне передбачення, адаптивність, розширення стратегій, навчання протягом усього життя (табл. 1). У практиці формування підприємницької компетентності у закладах освіти багатьох країн Європейського Союзу розвиток компетенцій і навичок підприємництва не зводиться до відкриття власної справи чи економічного фаху в майбутньому. Підприємництво асоціюється зі здатністю до творчої та інноваційної діяльності в цілому, цифрової грамотності, гнучким і креативним мисленням, умінням долати проблеми й забезпечувати власну незалежність, водночас співпрацюючи з іншими людьми (Європейський центр розвитку, 2022).

Європейські країни (Фінляндія, Данія, Нідерланди, Велика Британія, Естонія, Італія, Іспанія, Німеччина, Польща, Чехія) мають багатий досвід та передові практики у розвитку підприємницької освіти. Використання їх онлайн-ресурсів дозволяє запозичити цей досвід та адаптувати його до української системи освіти (Кравчина, 2024).

Комплекс методик для набуття і розвитку підприємницької компетентності молоді, згідно з Рамкою підприємницьких компетенцій EntreComp+

	Підприємницька компетентність	Що розвиває	Методика для розвитку підприємницької компетенції
1	Виявлення можливостей	Навички аналітичного підходу до середовища та чинників, що впливають на розвиток власної справи	<i>SWOT-аналіз</i> – розвиває навички аналітичного підходу до середовища та чинників, які в ньому існують, ідентифікації та оцінки рівня викликів, а також можливостей і загроз для розвитку бізнесу
2	Творчість	а) Креативність, генерування ідей, взаємодія з іншими б) Генерація креативних ідей	а) <i>Вправи «Мозковий штурм» (Brainstorming)</i> – допомагають розвивати креативність, генерувати ідеї, а також сприяють взаємодії для стимулювання підприємництва б) <i>Метод SCAMPER</i> – це техніка генерації креативних ідей, збагачення вже наявних концепцій шляхом послідовного застосування семи запитань до існуючого продукту, процесу чи проблеми. Метод допомагає вийти за рамки звичного мислення, стимулювати інновації та знаходити нестандартні рішення, досліджуючи різні аспекти об'єкта
3	Бачення	Впорядкування ідей і концепцій за ступенем цінності, відображаючи їх у вигляді деревоподібної структури	<i>«Мана думок» (MindMap)</i> – візуальний інструмент, який допомагає впорядковувати ідеї та концепції, відображаючи їх у вигляді деревоподібної структури з центральною темою, що визначає основний зміст, і гілками, які представляють підтеми або мають стосунок до центральної теми
4	Етичне та стале мислення	Візуалізація потреб, мотивації та проблем цільової аудиторії	<i>«Карти емпатії» (Empathy maps)</i> . Це інструмент дизайн-мислення, який забезпечує глибоке розуміння сприймання потреб, мотивації та проблем цільової аудиторії шляхом їх візуалізації
5	Системний аналіз та прийняття рішення	Вибір напрямів дій, прийняття рішень з допомогою «Дерева рішень»	Методика «Дерева рішень» – візуалізація вибору напрямів дій, прийняття рішень, дозволяє проаналізувати можливі наслідки рішення
6	Технологічне передбачення*	Розуміння ключових нових технологій, ризиків і етичних проблем,	<i>«Сценарне планування» (Scenario Planning)</i> – забезпечує розуміння ключових нових технологій, ризиків і етичних проблем, пов'язаних з новими технологіями; моделювання кількох альтернативних варіантів майбутнього
7	Самосвідомість і самоефективність	Розвиток самосвідомості, програвання ролей в команді	<i>Метод «П'яти ролей» (Five Roles)</i> – це розгляд різних ролей в команді та практики взаємодії під час виконання спільного завдання, що допомагає краще розуміти свої сильні сторони, слабкі місця та працювати над вдосконаленням самосвідомості та віри у свої власні здібності
8	Мотивація та наполегливість	Вміння перетворювати ідеї на дії, взаємодія між членами команди, освоєння різних ролей в команді	Метод <i>«Карта екосистеми (Ecosystem Map)»</i> , котра розвиває вміння перетворювати ідеї на дії — шляхом розгляду різних ролей в команді та практики їх взаємодії під час виконання спільного завдання

9	Фінансово-економічна грамотність	Навички планування, впровадження та оцінки фінансових рішень у довготривалій перспективі; побудова мапи своєї бізнес-моделі	Метод «Підприємницьке полотно» (Business Model Canvas). Він допомагає створити зрозумілу та компактну мапу всієї бізнес-моделі стартапу, проекту, виклавши її на одному аркуші, включаючи ключові елементи та взаємозв'язки між ними
10	Переконання і співробітництво	Навички взаємодії та спілкування з партнерами підприємницької діяльності	Метод «Безпечне навчальне середовище з підтримкою» – спрямований на створення позитивного середовища, в якому підприємці можуть навчатися, спілкуватися та розвиватися. Головна мета – забезпечити безпеку, довіру та відкритий обмін інформацією
11	Розширення стратегій*	Практика взаємодії з партнерами різного віку, раси, статі, релігійних переконань, з інвалідністю тощо, враховуючи їхні особливості	Метод «Дизайн-мислення» (Design Thinking) – інтерактивна, нелінійна та орієнтована на людину практика, яка використовує ідеї, отримані під час взаємодії з користувачами, для узгодження їхніх потреб з тим, що є потенційно можливим. З його допомогою забезпечується розуміння та цінування різноманітності у всіх її проявах, включаючи расу, стать, вік, релігійні переконання, інвалідність та інші особливості особистості
12	Прояв ініціативи	Навички самостійної діяльності для створення нових цінностей	Метод «Золотий круг» (Golden Circle). Він допомагає підприємливим особам отримати нове розуміння того, що вони намагаються вирішити за допомогою своєї ідеї створення нової цінності. Цим самим забезпечується наочність діяти самостійно для досягнення цілей
13	Планування та управління	Вміння ставити конкретні, досяжні та зорієнтовані на результат цілі, визначати пріоритети	Методика «SMART goals» може допомогти підприємливим особам ставити конкретні, чіткі, досяжні, структуровані та зорієнтовані на результат цілі для їхнього бізнесу чи проекту, визначення пріоритетів та плану дій, що позитивно впливає на рівень їхньої компетентності та чітких, структурованих цілей, підвищує ймовірність їх досягнення
14	Боротьба з невизначеністю, двозначністю та ризиком	Вміння приймати рішення, коли його результат є невизначеним, існує ризик небажаних результатів, а доступна інформація є частковою або неоднозначною	Метод «Персон» (Personas). – використовує архетипи, вигадані персонажі, створені на основі досліджень користувачів. Створюючи персонажів, підприємливі особи можуть краще відображати потреби, досвід, поведінку та цілі покупця або клієнта
15	Робота з іншими	Навички ефективної взаємодії з діловими партнерами	Методика «360-градусного фідбеку» може допомогти підприємливим особам отримати об'єктивну оцінку своєї роботи та взаємодії з іншими стейкхолдерами (колегами, клієнтами, партнерами тощо)
16	Навчання через досвід*	Вміння вчитись на успіхах і невдачах (власних та інших людей), візуалізуючи ключові компоненти бізнесу; вміння описати, сформулювати, викласти на папері бізнес-модель свого стартапу, проекту	Метод «Підприємницьке полотно» (Business Model Canvas) та «Учіння в процесі» (Learning by doing): підприємливим особам пропонується заповнити «наведене полотно» своєї бізнес-моделі на одному аркуші, щоб пояснити, як вони можуть створити нову цінність для інших

Продовження таблиці 1

17	Адаптивність*	Вміння адаптуватись, визначивши потенційні ризики і можливості для бізнесу та розробки стратегій управління ними	Метод «Оцінка ризиків і можливостей» (Risk and Opportunity Assessment). Він є структурованим підходом до визначення потенційних ризиків і можливостей для бізнесу та розробки стратегій управління ними. Завдяки адаптивності продовжується рух вперед, незалежно від змін у контексті, з акцентом на навчанні на власних помилках
18	Навчання особистості протягом всього життя	Навички аналізу власного потенціалу, використання нових ідей і технологій, регулярно навчаючись, здійснюючи самооцінку своєї підприємницької діяльності	Система розвитку особистості (Personal Development System), зокрема навичок аналізу власного потенціалу, використання нових ідей і технологій, що позитивно впливає на конкурентоспроможність. Регулярна самооцінка і самовдосконалення (завдяки інформальній освіті та формам підвищення кваліфікації) допомагають оптимізувати свою діяльність як підприємливої, компетентної особи, розвивати навички та зберігати актуальність знань протягом усього життя

Примітка: компетентності, відмічені «зірочкою», були внесені до рамки EntreComp+ дослідниками Київської школи економіки як актуальні для нашої молоді в сучасних умовах розвитку суспільства.

Розглянемо коротко сутність методик для набуття і розвитку підприємницької компетентності молоді, яка планує знайти своє місце в українському малому та середньому бізнесі, згідно з Рамкою підприємницьких компетенцій EntreComp+, представлених в таблиці 1.

SWOT-аналіз як інструмент розвитку компетенції «Виявлення можливостей». Застосовуючи його, підприємливі особи розвивають навички аналітичного підходу до середовища та факторів, які в ньому існують, ідентифікації та оцінки рівня викликів, а також можливостей і загроз для розвитку бізнесу. Це потужний інструмент для оцінки власної стратегії розвитку підприємницької компетентності – здатності втілювати ідеї в життя через планування, творчість та обґрунтований ризик (Данилків & Садура (2021); Клюс & Іжболдіна А., 2020).

Вправи «Мозковий штурм» – для розвитку компетенції «Творчість» (Brainstorming). Вони допомагають розвивати креативність, генерувати ідеї, а також сприяють взаємодії для стимулювання підприємництва. «Мозковий штурм» – це метод швидкого генерування великої кількості творчих ідей, що базується на вільній уяві, забороні критики під час процесу та оцінюванні пропозицій після завершення.

Одним з компонентів посилення компетенції «Бачення» є «**Мапа думок**» (MindMap). Це візуальний інструмент, який допомагає впорядковувати ідеї та концепції, відображаючи їх у вигляді деревоподібної структури з центральною темою, що визначає основний зміст, і гілками, які представляють підтеми або мають стосунок до центральної теми. За допомогою інструменту «Оцінювання ідей» створюються судження про те, що є цінністю в соціальному, культурному та економічному плані. Мапа думок корисна в різних ситуаціях, оскільки допомагає глибше зрозуміти проблему і охопити всі можливі рішення.

Стимулювати та розвивати творче мислення у майбутніх підприємців може допомогти **метод SCAMPER**. Це структурований метод мозкового штурму, спрямований на розвиток підприємницької компетентності через творче вдосконалення продуктів, послуг або процесів. Він стимулює нестандартне мислення, пропонуючи перелік із 7 запитань: (S) – замінити (які елементи продукту/процесу можна замінити (матеріали, персонал, час)?); (C) – комбінувати (які послуги чи продукти можна об'єднати для створення нової цінності?); (A) – адаптувати (які ідеї з інших галузей можна адаптувати?); (M) – модифікувати (що можна збільшити, зменшити чи змінити (форму, колір, функцію)? (P) – знайти інше застосування (як існуючий продукт можна використати в іншій сфері?); (E) –

усунути (що можна спростити, зменшити або прибрати?) (R) – перевернути (що буде, якщо змінити порядок процесів чи перевернути концепцію?).

Цікавим для використання у розвитку компетенції «Етичне та сталє мислення» може бути метод **«Карти емпатії» (Empathy map)**. Це інструмент дизайн-мислення, який допомагає зрозуміти та сприймати потреби, мотивації та проблеми клієнтів або користувачів шляхом їх візуалізації; він допомагає перенести фокус з продукту на користувача, виявляючи інсайти, формуючи портрет клієнта через чотири основних квадранти: що клієнт говорить, що думає, що робить і що відчуває. Досліджуючи ці чотири області, можна отримати цілісне уявлення про клієнта, партнера, що дозволяє створювати більш точні та ефективні стратегії розвитку своєї підприємницької діяльності.

Корисною може стати методика «Дерева рішень», яка допомагає розробити системний аналіз та прийняти рішення. **Аналіз «Дерев рішень» (Decision Tree Analysis)** – це дієвий інструмент, який допомагає вибрати між кількома напрямками дії. Вони забезпечують високоефективну структуру, в рамках якої можна викласти варіанти і дослідити можливість вибору цих варіантів. «Дерева рішень» є ефективним методом прийняття рішень.

Допомогти підприємцям та організаціям аналізувати поточні технологічні тенденції та готувати свою діяльність до інновацій і технологічних змін може метод **«Сценарного планування» (Scenario Planning)**, котрий забезпечує розвиток компетенції «Технологічне передбачення». Він формує розуміння ключових нових технологій (наприклад ШІ, робототехніка, нанотехнології, біотехнології, блокчейн, 3D-друк тощо), а також ризиків і етичних проблем, пов'язаних з новими технологіями. Це метод стратегічного менеджменту, що полягає у моделюванні кількох альтернативних варіантів майбутнього для зменшення невизначеності (Чикуркова Алла Д., Федірець Олег В., Покотильська Наталія В., Тютюнник Владислав В., 2025).

Позитивну роль у розвитку компетенції «Самосвідомість і самоефективність» може відіграти метод **«П'яти ролей» (Five Roles)**. Шляхом розгляду різних ролей в команді та практики взаємодії під час спільного завдання метод допомагає краще зрозуміти свої сильні сторони, слабкі місця та працювати над вдосконаленням самосвідомості та віри у свої власні здібності. Він сприяє розвитку вміння аналізувати свої потреби, прагнення та бажання в короткостроковій, середньостроковій та довгостроковій перспективі. Метод розвиває командний підхід – аналізує різні ролі, які члени команди можуть брати на себе для досягнення спільної мети (Горбунова, 2014).

Покращити навички у сфері розвитку компетенції «Фінансово-економічна грамотність» може метод **«Підприємницьке полотно» (Business Model Canvas, BMC)**. Він допомагає створити зрозумілу та компактну мапу всієї бізнес-моделі, включаючи ключові елементи та взаємозв'язки між ними. Метод «Підприємницьке полотно», розроблений О. Остервальдером, – це зручний інструмент візуального стратегічного планування, що дозволяє описати, викласти бізнес-модель стартапу, проєкту на одному аркуші, що допомагає структурувати стартапи чи оптимізувати діючий бізнес. З 2025 року предмет «Підприємництво і фінансова грамотність» став обов'язковим для учнів 8-9 класів загальноосвітніх шкіл.

Доречним для роботи з компетенцією «Переконання і співробітництво» є метод **«Безпечне освітнє середовище з підтримкою»**. Він спрямований на створення позитивного середовища, в якому підприємці можуть навчатися, спілкуватися та розвиватися. Головна мета – забезпечити безпеку, довіру та відкритий обмін інформацією. Ефективне спілкування у підприємницькій діяльності є ключовим інструментом для побудови довірчих взаємин з клієнтами, партнерами та командою (Московець & Жданюк, 2025; Коцур & Товкун, 2023; Психологічна безпека освітнього середовища, 2024).

Метод «Карта екосистеми» (Ecosystem Map) розвиває компетенцію «Залучення ресурсів»; він дозволяє аналізувати та визначати наявні ресурси, їх джерела та можливості їх мобілізації в екосистемі бізнесу чи галузі. Цей метод допомагає підприємцям краще

розуміти обсяги ресурсів та розробляти стратегії для їх мобілізації та оптимального використання. Карта екосистеми також допомагає виявити «сліпі зони» бізнесу (Рамка підприємницьких компетенцій EntreComp+, 2020).

Одним із способів розвитку компетенції «Розширення стратегій» є **метод «Дизайн-мислення» (Design Thinking)**. Він спрямований на створення продуктів і послуг, котрі вирішують реальні потреби користувачів через емпатію, прототипування і тестування. Метод допомагає знайти інноваційні рішення, об'єднуючи креативний підхід з аналізом потреб членів соціальної сфери (Барнет & Еванс, 2018).

Якісним способом посилення компетенції «Прояв ініціативи» є використання **методу «Золотий круг» (Golden Circle)**, розробленого С. Сінеком. Він може допомогти майбутнім підприємцям отримати нове розуміння того, що вони намагаються вирішити за допомогою своєї ідеї створення цінності. Цим самим забезпечується навчання діяти самостійно для досягнення цілей. Метод складається з трьох концентричних кіл, кожне з яких відповідає на конкретне запитання: Чому? – *Центральне коло* (ваша мета, місія, віра або причина існування організації, значення вашої справи для світу). Як? – *Середнє коло*. (ваші унікальні методи, цінності та процеси, які відрізняють вас від конкурентів). Що? – *Зовнішнє коло* (конкретні продукти або послуги, які ви продаєте, або повсякденні завдання, які ви виконуете).

Використання **методики «SMART goals»** для розвитку компетенції «Планування та управління» може допомогти підприємцям ставити конкретні, досяжні та зорієнтовані на результат цілі для їхнього бізнесу чи проєкту, визначення пріоритетів та плану дій, що позитивно впливає на рівень компетенції. Методика SMART – це інструмент постановки чітких, структурованих цілей, що підвищує ймовірність їх досягнення. Мета має бути Specific (конкретна, чітка, деталізована), Measurable (вимірювана, має містити критерії для оцінки прогресу – цифри, відсотки), Achievable (реалістична з урахуванням наявних ресурсів та навичок), Relevant (релевантна, повинна відповідати загальним цілям, стратегії або цінностям) та Time-bound (обмежена в часі, із зазначеним чітким дедлайном, до якого ціль має бути досягнута).

Ефективним для посилення компетенції «Боротьба з невизначеністю, двозначністю та ризиком» може стати **метод «Персон» (Customer Personas)**. Він передбачає використання архетипів, вигаданих персонажів, створених на основі досліджень користувачів. «Створюючи» таких персонажів, підприємці краще можуть відображати потреби, досвід, поведінку, «больові точки» та цілі покупця або клієнта. З допомогою цього методу розвивається вміння приймати рішення, коли результат цього рішення є невизначеним, коли доступна інформація є частковою або неоднозначною, або коли існує ризик небажаних результатів.

Застосування **методики «360-градусного фідбеку»** розвиває компетенцію «Робота з іншими» і може допомогти підприємцям отримати об'єктивну оцінку своєї роботи та взаємодії з іншими стейкхолдерами (колегами, клієнтами, партнерами тощо). Назва «360-градусний» вказує на те, що оцінка взаємодії здійснюється з усіх боків. Це комплексний метод оцінки персоналу, що базується на зборі анонімних відгуків про професійні та особистісні компетенції співробітника з чотирьох сторін: керівника (згори – вниз), колег (горизонтально), підлеглих (знизу – вгору) та самооцінки. Вона виявляє сильні сторони, зони росту, покращує взаємодію та допомагає скласти індивідуальний план розвитку підприємця.

Свою користь для розвитку компетенції «Навчання через досвід» демонструє поєднання методів «**Підприємницьке полотно**» та «**Учіння в процесі**». Підприємцям пропонується заповнити «наведене полотно», щоб пояснити, як вони можуть створити нову цінність для інших. З допомогою цього методу розвивається вміння вчитись як на успіхах, так і на невдачах (власних та інших людей). Навчання через досвід у підприємливості – це

розвиток навичок ініціативності, креативності та фінансової грамотності безпосередньо в процесі діяльності, аналізу помилок, ризиків та реалізації власних задумів. Воно базується на «учінні в процесі», включаючи планування, роботу в команді, управління часом та фінансами, що готує до реалій життя. Ключовими методами навчання виступають: бізнес-симулятори та ігри, case-study; метод «Тіні», інкубатори та акселератори; проєктне навчання, грантові програми типу «Власна справа» від Міністерства економіки України тощо (Смерічевський & Клімова, 2017).

Одним з методів для роботи над розвитком компетенції «Адаптивність» є «**Оцінка ризиків і можливостей**» (**Risk and Opportunity Assessment**). Цей метод є структурованим підходом до визначення потенційних ризиків і можливостей для бізнесу та розробки стратегій управління ними. Він охоплює ідентифікацію загроз (ризиків) і позитивних чинників (можливостей), оцінку їх імовірності/впливу, а також розробку дій для мінімізації негативу та максимізації переваг. Основними складовими цього методу є : а) ідентифікація (визначення джерел небезпеки та потенційних можливостей); б) аналіз та оцінка: кількісні (статистичні, моделювання) та якісні (експертні оцінки) методи для оцінки рівня ризику; в) реагування (впровадження заходів для зменшення ризиків або використання можливостей); г) моніторинг (постійний контроль ефективності вжитих заходів) (Білокінь & Ковальов, 2024).

Метод Система розвитку особистості (Personal Development System) буде корисним для розвитку компетенції «Навчання протягом всього життя», зокрема навичок аналізу власного потенціалу, використання нових ідей і технологій, що позитивно впливає на конкурентоспроможність. Навчання протягом всього життя – це концепція безперервного саморозвитку, отримання знань та навичок у будь-якому віці, що охоплює формальну, неформальну та самоосвіту. Вона є необхідною умовою для адаптації особистості до швидких змін у світі, підвищення конкурентоспроможності, самореалізації та підтримки розумової активності. Це навчання забезпечується «Трьома ключовими формами навчання впродовж життя»: формальною (шкільна освіта, університети), неформальною (курси, вебінари) та інформальною (самонавчання, читання), також охоплює підвищення кваліфікації (професійне навчання). Складовими успіху є : креативність, готовність до змін, вміння вчитися, швидка адаптація до нових технологій та тенденцій (Бабчинська & Посвалюк, 2023).

Висновки. Розглянуті в статті методики набуття та розвитку у молоді підприємницької компетентності дозволять їй не лише освоїти певний обсяг знань, необхідний для здійснення підприємницької діяльності, а й сформуванню ділової активності, розвинути складові підприємницької компетентності, допомогти молодим особам започаткувати власну справу і сформуванню своєї кар'єри в бізнесі. Бути компетентним – означає вміти мобілізувати у певній ситуації набуті знання й досвід.

Створення власної справи – це одна із сфер діяльності, де людина здатна максимально проявити і розкрити свої можливості як на своє благо, благо своїх близьких, так і на благо свого регіону, всього суспільства. З огляду на те, що підприємницька діяльність має високу міру ризику, який нині посилюється обставинами воєнного часу, набуття молодого людиною певного багажу знань і навичок ведення бізнесу ще під час навчання у закладах вищої і професійної освіти допоможе їй у самореалізації, побудові майбутньої кар'єрної траєкторії.

EntreComp+ – це адаптована Рамка підприємницької діяльності під актуальні виклики малого та середнього бізнесу України. Вона дозволяє молодим особам не просто набувати підприємницької компетентності, розвивати її навички, а й враховувати глобальні виклики, пристосовуватися до технологічних трендів. Завдяки EntreComp+ молоді українські підприємці матимуть змогу наблизити умови та принципи своєї роботи до стандартів ЄС.

Перспективи подальших досліджень. Перспективи подальших досліджень ми бачимо в обґрунтуванні психологічного забезпечення розвитку компетенцій у генерації підприємницьких ідей.

Література

1. Алексеева, С., Базиль, Л., Байдулін, В., Гриценко, І., Єршова, Л., Орлов, В., & Сохацька, Г. (2021). *Підприємницька компетентність майбутніх фахівців*. Полісся. <https://tinyurl.com/yf83ma2d>
2. Бабчинська, О., & Посвалюк, О. (2023). Формування структури системи управління розвитком персоналу підприємства. *International Science Journal of Management, Economics & Finance*. 2(2), 110-123. <https://doi.org/10.46299/j.isjmef.20230202.12>
3. Байдик, В., Гопкало, Ю., Корнієнко, І., Лунченко, Н., Луценко, Ю., Мороз, Р., & Саврасов, М. (2024). *Психологічна безпека освітнього середовища: методи, технології, шляхи формування*. УНМЦ практичної психології і соціальної роботи. <https://tinyurl.com/22gx6nfd>
4. Барнет, Б., & Еванс, Д. (2018). *Дизайн-мислення. Спроектуй своє життя*. Наш формат.
5. Білокінь, О., & Ковальов, М. (2024). Ризики при прийнятті управлінського рішення на підприємстві. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*, (14). <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-14-04-17>
6. Бондар, В. (2022). Поняття «підприємницька компетентність» у науковому дискурсі. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*, 9-10 (123-124), 469-476. <https://doi.org/10.24139/2312-5993/2022.09-10/469-476>
7. Гедзик, А., & Ратушнюк, О. (2025). Сутність та зміст підприємницької компетентності майбутнього педагога. *Педагогічна Академія: наукові записки*, (18). <https://doi.org/10.5281/zenodo.15636030>
8. Горбунова, В. (2014). *Психологія командотворення: Ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд*. Вид-во ЖДУ ім. І. Франка. <https://tinyurl.com/55h68bf6>
9. Гурлева, Т. (2023). Практичне застосування технології психологічної допомоги громадянам-читачам медіатекстів, спрямованої на розвиток у них довіри до себе в аспекті протидії деструктивному впливу інфопростору. *Застосування психотерапевтичних технологій у наданні допомоги постраждалим з проявами посттравматичного стресового розладу: практичний посібник*. Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 188-225, 253-254. <https://tinyurl.com/9ph6hn9s>
10. Данилків, Х. П., & Садура, О. (2021). SWOT-аналіз як інструмент визначення стратегії розвитку малих підприємницьких структур. *Інноваційна економіка*. 3-4(87), 59-66. <https://doi.org/10.37332/2309-1533.2021.3-4.9>
11. Долинська, Л., & Улунова, Г. Є. (2019). Технологія розвитку культури професійного спілкування державних службовців. *Психологічні технології ефективного функціонування та розвитку особистості*. Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка. <https://tinyurl.com/2tw65fnf>
12. Європейський центр розвитку професійної освіти і навчання «CEDEFOP» (2022). <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/5537>.
13. Кабацька, О. (2020). Підходи до формування підприємницької компетентності студентів в процесі вивчення основ здоров'я людини. *Науковий часопис Українського державного університету імені Михайла Драгоманова. Серія 15*, 3(123), 71-74. [https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series15.2020.3\(123\).14](https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series15.2020.3(123).14)
14. Ключ, Ю., & Іжболдіна, А. (2020). Практичне застосування SWOT-аналізу для визначення конкурентоспроможності ТОВ НВП «Мікротерм». *Економічний простір*, (160), 60-64. <https://doi.org/10.32782/2224-6282/160-11>
15. Козакевич, А. (2022). Формування підприємливості та фінансової грамотності як фундамент економічної освіти дітей шкільного віку. *Економіка та суспільство*, (38). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-38-43>
16. Коцур, Н., & Товкун, Л. (2023). Формування психологічної безпеки освітнього середовища в умовах російсько-української війни. *European Humanities Studies: State and Society*. (1), 56-73. <https://doi.org/10.38014/ehs-ss.2023.1.04>
17. Кравчина, О. (2024). Цифрові європейські ресурси для розвитку підприємницької компетентності вчителя. <https://doi.org/10.51707/2618-0529-2024-31-06>
18. Креденцер, О. (2019). *Психологія розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій*. Логос. <https://tinyurl.com/2dpz9mzk>
19. Московець, Л., & Жданюк, Л. (2025). Психологічна підтримка здобувачів освіти в умовах безпечного освітнього середовища. *Ментальне здоров'я*, (4), 121-125. <https://doi.org/10.32782/3041-2005/2025-4.19>
20. Молдаван, А. (2020). Підприємницька компетентність у галузі фізичної культури і спорту: зміст та сутнісні характеристики *Journal «ScienceRise: Pedagogical Education»*, 1(34), 36-40. <https://doi.org/10.15587/2519-4984.2020.191046>
21. Прищепа, С. (2021). Формування підприємницької компетентності учнів у сучасній школі: зарубіжний досвід. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 75 (2), 75-78.
22. Рамка підприємницьких компетенцій EntreComp+ для малого та середнього бізнесу в Україні, 2020. <https://epo.org.ua/downloads/EntreComp.pdf>.

23. Смерічевський, С., & Клімова, О. (2017). Business Model Canvas як універсальна концепція управління бізнесом компанії. *Інвестиції: практика та досвід*, (9), 11-14. http://www.investplan.com.ua/pdf/9_2017/4.pdf
24. Чикуркова, А., Федірець, О., Покотильська, Н., & Тютюнник, В. (2025). Застосування сценарного планування для підвищення ефективності стратегічного управління в умовах невизначеності. *5(287)*, 390-402. <https://doi.org/10.32752/1993-6788-2025-1-287-390-402>
25. Шестерікова, Л. (2021). Розвиток підприємницької компетентності в освітньо-професійних програмах підготовки художників-виконавців. *Professional Pedagogics*, 2(23), 63-70. <https://doi.org/10.32835/2707-3092.2021.23.63-70>
26. Bacigalupo, M., Kamylyis, P., Punie, Y., & Van den Brande, G. (2016). EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework. *Publication Office of the European Union*; EUR 27939 EN; <https://doi.org/10.2791/593884>
27. Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. John Wiley & Sons. [https://doi.org/10.1016/0024-6301\(83\)90170-X](https://doi.org/10.1016/0024-6301(83)90170-X)
28. Raven, J. (1984). Competence in Modern Society. *Identification, development and implementation*. H. K. Lewis.
29. Roeger, C. (2016). Philosophieunterricht zwischen Kompetenzorientierung und philosophischer Bildung. Reihe: Wissenschaftliche Beiträge zur Philosophiedidaktik und Bildungsphilosophie Vol. 2. Verlag Barbara Budrich. <https://doi.org/10.2307/j.ctvddzfrz>
30. Schroder, H. M. (1989). *Managerial Competence: The Key to Excellence*. Kendall/Hunt, <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3468>
31. Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
32. White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, (66), 279-333. <https://doi.org/10.1037/h0040934>
33. Wong, S. C. (2020). Competency Definitions, Development and Assessment: A Brief Review. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*. 9(3), 95-114. <https://doi.org/10.6007/ijarped/v9-i3/8223>

References

1. Alyekseeva, S., Bazil, L., Baidulin, V., Grytsenok, I., Yershova, L., Orlov, V., & Sokhatska, G. (2021). *Pidpryyemnytska kompetentnist maibutnikh fakhivtsiv [Entrepreneurial competence of future specialists]*. Polissya. <https://tinyurl.com/yf83ma2d> [In Ukrainian]
2. Babchynska, O., & Posvalyuk, O. (2023). Formuvannya struktury systemy upravlinnya rozvytkom personalu pidpryyemstva [Formation of the structure of the enterprise personnel development management system]. *International Science Journal of Management, Economics & Finance*. 2(2), 110-123. <https://doi.org/10.46299/j.isjmef.20230202.12> [In Ukrainian]
3. Baidyk, V., Gopkalo, Yu., Korniyenko, I., Lunchenko, N., Lutsenko, Yu., Moroz, R., & Savrasov, M. (2024). *Psykhologichna bezpeka osvitnogo seredovyscha: metody, tekhnologii, shlyakhy formuvannya [Psychological safety of the educational environment: methods, technologies, ways of formation]*. UNMTs praktychnoi psykhologii i sotsialnoi roboty. <https://tinyurl.com/22rx6nfd> [In Ukrainian]
4. Barnet, B., & Evans, D. (2018). *Dyzain-myslennya [Design thinking]. Sproektui svoye zhyttya*. Nash format. [In Ukrainian]
5. Bilokin, O., & Kovalov, M. (2024). Ryzyky pry pryinyatti upravlinskogo rishennya na pidpryyemstvi [Risks when making a management decision at the enterprise]. *Problemy suchasnykh transformatsii. Seria: ekonomika ta upravlinnya*, (14). <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-14-04-17> [In Ukrainian]
6. Bondar, V. (2022). Ponyattya «pidpryyemnytska kompetentnist» u naukovomu dyskursi [The concept of "entrepreneurial competence" in scientific discourse]. *Pedagogichni nauky: teoria, istoria, innovatsiini tekhnologii*, 9-10(123-124), 469-476. <https://doi.org/10.24139/2312-5993/2022.09-10/469-476> [In Ukrainian]
7. Gedzyk, A., & Ratushnyuk, O. (2025). Sutnist ta zmist pidpryyemnytskoi kompetentnosti maibutnogo pedagoga [The essence and content of the entrepreneurial competence of the future teacher]. *Pedagogichna Akademia: naukovyi zapysky*, (18). <https://doi.org/10.5281/zenodo.15636030> [In Ukrainian]
8. Gorbunova, V. (2014). *Psykhologia komandotvorennya: Tsinnisno-rolovi pidkhid do formuvannya ta rozvytku komand [Teambuilding psychology: A value-role approach to the formation and development of teams]*. Vyd-vo ZhDU im. I. Franka. <https://tinyurl.com/55h68bf6> [In Ukrainian]
9. Gurl'yeva, T. (2023). Praktychne zastosuvannya tekhnologii psykhologichnoi dopomogy gromadyanam-chytacham mediatekstiv, spryamovanoi na rozvytok u nykh doviry do sebe v aspekti protydii destruktynomu vplyvu infoprostoru [Practical application of the technology of psychological assistance to citizens-readers of media texts, aimed at developing their self-confidence in terms of counteracting the destructive influence of the infospace]. *Zastosuvannya psykhoterapevtychnykh tekhnologii u nadanni dopomogy postrazhdalym z proyavamy posttravmatychnogo stresovogo rozladu*. Instytut psykhologii imeni G.S. Kostyuka NAPN Ukrainy, 188-225, 253-254 <https://tinyurl.com/9ph6hn9s> [In Ukrainian]

10. Danyluk, Kh. P., & Sadura, O. (2021). SWOT-analiz yak instrument vyznachennya strategii rozvytku malykh pidpryyemnytskykh struktur [SWOT analysis as a tool for determining the development strategy of small business structures]. *Innovatsiina ekonomika*, 3-4(87), 59-66. <https://doi.org/10.37332/2309-1533.2021.3-4.9> [In Ukrainian]
11. Dolynska, L., & Ulunova, G. Ye. (2019). Tekhnologia rozvytku kultury profesiinogo spilkuvannya derzhavnykh sluzhbovtziv [Technology for developing a culture of professional communication of civil servants]. *Psykhologichni tekhnologii efektyvnogo funktsionuvannya ta rozvytku osobystosti*. Vyd-vo SumDPU imeni A. S. Makarenka. <https://tinyurl.com/2tw65fnf> [In Ukrainian]
12. Yevropeyskyi tsentr rozvytku profesiinoy osvity i navchannya «CEDEFOP». (2022) [European Centre for the Development of Vocational Education and Training "CEDEFOP"]. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/5537> [In Ukrainian]
13. Kabatska, O. (2020). Pidkhody do formuvannya pidpryyemnytskoi kompetentnosti studentiv v protsesi vyvchennya osnov zdorovya lyudyny [Approaches to the formation of students' entrepreneurial competence in the process of studying the basics of human health]. *Naukovyi chasopys Ukrainskogo derzhavnogo universytetu imeni Mykhaila Dragomanova. Seria 15*, 3(123), 71-74. [https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series15.2020.3\(123\).14](https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series15.2020.3(123).14) [In Ukrainian]
14. Klyus, Yu., & Izhboldina, A. (2020). Praktychne zastosuvannya SWOT-analizu dlya vyznachennya konkurentospromozhnosti TOV NVP «Mikroterm [Practical application of SWOT analysis to determine the competitiveness of LLC NPE "Microterm"]. *Ekonomichnyi prostir*, (160), 60-64. <https://doi.org/10.32782/2224-6282/160-11> [In Ukrainian]
15. Kozakevych, A. (2022). Formuvannya pidpryyemlyvosti ta finansovoi gramotnosti yak fundament ekonomichnoi osvity ditei shkilnogo viku [Formation of entrepreneurship and financial literacy as a foundation of economic education of school-age children]. *Ekonomika ta suspilstvo*, (38). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-38-43> [In Ukrainian]
16. Kotsur, N., & Tovkun, L. (2023). Formuvannya psykholoichnoi bezpeky osvitnogo seredovyscha v umovakh rosiisko-ukrainskoi viiny [Formation of psychological safety of the educational environment in the conditions of the Russian-Ukrainian war]. *European Humanities Studies: State and Society*, (1), 56-73. <https://doi.org/10.38014/ehs-ss.2023.1.04> [In Ukrainian]
17. Kravchyna, O. (2024). *Tsyfrovii yevropeyski resursy dlya rozvytku pidpryyemnytskoi kompetentnosti vchytelya [Digital European resources for the development of entrepreneurial competence of teachers]*. <https://doi.org/10.51707/2618-0529-2024-31-06> [In Ukrainian]
18. Kredentser, O. (2019). *Psykhologia rozvytku pidpryyemnytskoi aktyvnosti personalu osvitnikh organizatsii [Psychology of the development of entrepreneurial activity of the personnel of educational organizations]*. Logos <https://tinyurl.com/2dpz9mzk> [In Ukrainian]
19. Moskovets, L., & Zhdanyuk, L. (2025). Psykhologichna pidtrymka zdobuvachiv osvity v umovakh bezpechnogo osvitnogo seredovyscha [Psychological support for education seekers in the conditions of a safe educational environment]. *Mentalne zdorovya*, (4), 121-125. <https://doi.org/10.32782/3041-2005/2025-4.19> [In Ukrainian]
20. Moldavan, A. (2020). Pidpryyemnytska kompetentnist u galuzi fizychnoi kultury i sportu: zmist ta sutnisni kharakterystyky [Entrepreneurial competence in the field of physical culture and sports: content and essential characteristics]. *Journal «ScienceRise: Pedagogical Education»*, 1(34), 36-40. <https://doi.org/10.15587/2519-4984.2020.191046> [In Ukrainian]
21. Pryshepa, S. (2021). Formuvannya pidpryyemnytskoi kompetentnosti uchniv u suchasni shkoli: zarubizhnyi dosvid [Formation of entrepreneurial competence of students in a modern school: foreign experience]. *Pedagogika formuvannya tvorchoi osobystosti u vyschii i zagalnoosvitni shkolkakh*, 75(2), 75-78. <https://doi.org/10.32840/1992-5786.2021.75-2.14> [In Ukrainian]
22. *Ramka pidpryyemnytskykh kompetentsii EntreComp+ dlya malogo ta serednogo biznesu v Ukraini, 2020 [EntreComp+ framework of entrepreneurial competences for small and medium-sized businesses in Ukraine, 2020]*. <https://epo.org.ua/downloads/EntreComp.pdf> [In Ukrainian]
23. Smerichevskiy, S., & Klimova, O. (2017). Business Model Canvas yak universalna kontseptsia upravlinnya biznesom kompanii [Business Model Canvas as a universal concept of company business management]. *Investysii: praktyka ta dosvid*, (9), 11-14. http://www.investplan.com.ua/pdf/9_2017/4.pdf [In Ukrainian]
24. Chyurkova, A., Fedirets, O., Pokotylyska, N., & Tyutyunnyk, V. (2025). *Zastosuvannya stsenarnogo planuvannya dlya pidvyschennya efektyvnosti strategichnogo upravlinnya v umovakh nevyznachenosti [Application of scenario planning to increase the effectiveness of strategic management in conditions of uncertainty]*. 5(287), 390-402. <https://doi.org/10.32752/1993-6788-2025-1-287-390-402> [In Ukrainian]
25. Shesterikova, L. (2021). Rozvytok pidpryyemnytskoi kompetentnosti v osvitno-profesiinykh programakh pidgotovky khudozhnykiv-vykonavtsiv [Development of entrepreneurial competence in educational and professional programs for performing artists]. *Professional Pedagogics*, 2(23), 63-70. <https://doi.org/10.32835/2707-3092.2021.23.63-70> [In Ukrainian]
26. Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y., & Van den Brande, G. (2016). *EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework*. Publication Office of the European Union; EUR 27939 EN; <https://doi.org/10.2791/593884>
27. Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. John Wiley & Sons. [https://doi.org/10.1016/0024-6301\(83\)90170-X](https://doi.org/10.1016/0024-6301(83)90170-X)
28. Raven, J. (1984). *Competence in Modern Society. Identification, development and implementation*. H. K. Lewis.

29. Roeger, C. (2016). Philosophieunterricht zwischen Kompetenzorientierung und philosophischer Bildung. *Reihe: Wissenschaftliche Beiträge zur Philosophiedidaktik und Bildungsphilosophie Vol. 2*. Verlag Barbara Budrich. <https://doi.org/10.2307/j.ctvddzfrz>
30. Schroder, H. M. (1989). *Managerial Competence: The Key to Excellence*. Kendall/Hunt, <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3468>
31. Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
32. White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, (66), 279-333. <https://doi.org/10.1037/h004093>
33. Wong, S. C. (2020). Competency Definitions, Development and Assessment: A Brief Review. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*. 9(3), 95-114. <https://doi.org/10.6007/ijarped/v9-i3/8223>

Відомості про авторів

Зубіашвілі Ірина Костянтинівна, кандидатка психологічних наук, старша наукова співробітниця, провідна наукова співробітниця лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Zubiashvili, Iryna, PhD, Leading Researcher, Laboratory of Organizational and Social Psychology, G.S. Kostyuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: mrs_ira@i.ua

ORCID ID: 0000-0003-3642-8159

Лавренко Ольга Василівна, кандидатка філософських наук, доцентка, провідна наукова співробітниця лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Lavrenko, Olha, PhD, Associate Professor, Leading Researcher, Laboratory of Organizational and Social Psychology, G.S. Kostyuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: olavr47@ukr.net

ORCID ID: 0000-0002-9943-9536

Никоненко Олена Вікторівна, кандидатка психологічних наук, доцентка, завідувачка кафедри психології, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна.

Nykonenko, Olena, PhD, Associate Professor, Department of Psychology, University «KROK», Kyiv, Ukraine.

E-mail: nikonenkoev@krok.edu.ua

ORCID ID: 0000-0002-0794-7905

Отримано 6 січня 2026 р.
Рецензовано 27 лютого 2026 р.
Прийнято 3 березня 2026 р.