

Copyright © 2023 by Cherkas Global University



Published in the USA
Zhurnal ministerstva narodnogo prosveshcheniya
Issued since 2014.
E-ISSN: 2413-7294
2023. 10(1): 3-11

DOI: 10.13187/zhmnp.2023.10.3
<https://zmnp.cherkasgu.press>



Articles

Analysis of the Potential of Coupled Management in the Practice of Secondary Vocational Education

Elena N. Kochetkova ^{a, *}

^aZh.Ya. Kotin Academy of Mechanical Engineering, Saint-Petersburg, Russian Federation

Abstract

Changing conditions of development and modern requirements for the quality of training of specialists with secondary vocational education poses new challenges to the system of secondary vocational education aimed at developing the country's human resources potential. One of the reasons for the poor preparedness of middle-level specialists is the lack of practical training, low motivation to study and the need for knowledge; insufficient qualifications of the teaching staff. As one of the ways to solve the problem of training highly qualified specialists capable of solving the problems of economic and social development at their own level, the associated management of the process of formation of readiness for managerial activity as one of the key competencies is proposed. The mechanism for the formation of practical skills of managerial activity and interaction with the teacher is a workbook-diary, which allows for self-development and self-improvement not only for students, but also for teachers. Through the use of coupled management, the tasks of motivation for learning, formation of readiness for managerial activity, improvement of the quality of training, conscious and responsible attitude to results and informed decision-making are solved.

Keywords: conjugate management, mid-level specialists, mechanism of conjugate management, quality of training.

1. Введение

Развитие современных технологий, появление новых отраслей и профессий создают дефицит квалифицированных кадров. Отсутствие на рынке труда подготовленных специалистов с востребованными квалификациями, приводит к потерям в экономике и в обществе в целом. Одними из центральных направлений развития системы среднего профессионального образования становятся «содействие росту уровня квалификации персонала на основе применения профессиональных стандартов, обновление структуры и содержания профессионального образования и профессионального обучения благодаря усилению взаимосвязи сферы труда и сферы образования и обучения» ([Стратегия развития, 2021](#)).

* Corresponding author
E-mail addresses: ren-oo@mail.ru (E.N. Kochetkova)

Для того чтобы выстоять в конкурентной борьбе и сложных экономических условиях, предприятиям и организациям требуются сотрудники, которые могут легче и быстрее решать сложные задачи, настойчивее искать и чаще находить наилучшие ответы на возникающие вопросы, быстрее справляться с трудностями в работе ([Обучение персонала...](#), 2018). Представители работодателей ждут от своих работников понимания перспектив собственного развития и развития организаций, наличия необходимого уровня трудовой мотивации, заинтересованности в конечных результатах деятельности. Это требует от специалистов помимо чисто профессиональных навыков высокого уровня самоорганизации, самоконтроля, самомотивации, саморазвития, самопроектирования.

Для реализации запросов предприятий и организаций реального сектора экономики в образовательный процесс внедряются профессиональные стандарты, выработанные на основе текущих и перспективных потребностей в квалификациях персонала.

Изменились и условия обучения: применение цифровых технологий, обилие источников информации, разнообразие способов подачи учебного материала, возможность использования готовых уроков, – меняют и требования к работе педагога, особенно в профессиональном образовании, и его отношение к организации процесса обучения и взаимодействия с обучаемыми.

Одним из способов решения задачи подготовки высококвалифицированных специалистов среднего звена, способных решать сложные задачи и вызовы современности, является использование сопряженного управления как типа организации педагогического взаимодействия, при котором создаются «оптимальные условия для формирования готовности обучающихся к управленческой деятельности» ([Рожнова, 2017](#)). Сопряженное управление основано на распределении и реализации педагогом и обучающимися функций субъекта и объекта управления как диалектических пар, соединяющихся и взаимопроникающих друг в друга и направлено на подготовку к управленческой деятельности, приобретение опыта реализации функций управления. Сформированные благодаря сопряженному управлению умения и профессионально-важные качества специалистов среднего звена могут быть востребованы при реализации трендов самозанятости и других гибких форм трудоустройства ([На чемпионате «Молодые профессионалы»...](#), 2022).

2. Материалы и методы

Реализация задач повышения кадрового потенциала связана с преодолением множества негативных факторов современного состояния качества подготовки специалистов в системе профессионального образования. Среди этих негативных факторов можно назвать такие, как: отсутствие достаточной практической подготовки и мотивации к обучению, потребностей в знаниях у обучающихся; недостаточная квалификация преподавательского состава профессиональных образовательных организаций ([Золин, 2019](#)).

Наиболее значительные результаты достигаются при наличии сильной внутренней мотивации. Благодаря внутренней мотивации студентов педагог может эффективно улучшать процесс обучения и развития. Целенаправленное развитие устойчивой системы мотивов деятельности позволяет формировать в образовательном процессе стремление студентов к профессиональному становлению, облегчает профессиональную адаптацию. Преобладающими мотивами учебной деятельности исследователя Стародубцевой ([Стародубцева, 2014](#)), являются получение знаний (48,5 %), получение диплома (24,2 %), овладение профессией (9,09 %). Результаты исследования Л.В. Мальцевой, Ю.А. Суловой ([Мальцева, Сулова, 2017](#)) выявляют в мотивации учебной деятельности студентов мотивы получения дипломов (56,5 %), получения знаний (30 %), овладение профессией (11,5 %). Несмотря на то, что исследования проводились в разное время разными авторами и мотивы получения знаний и получения диплома имеют разные значения, мотив овладения профессией остается практически на одном уровне – 10 %.

Это свидетельствует о том, что студенты имеют низкую профессиональную мотивацию, и соответственно, в профессиональных образовательных организациях и учреждениях высшего образования имеется проблема мотивации профессионального развития и

профессионального становления. Та же ситуация наблюдается и в среднем профессиональном образовании.

Между мотивом приобретения знаний и самоконтролем действий существует прямая взаимосвязь: студенты, мотивированные на получение знаний, планируют свою деятельность, анализируют поведение и деятельность, осуществляют успешный самоконтроль и коррекцию деятельности. Связь между мотивом овладения профессией и самоконтролем и коррекцией более слабая, студенты не до конца осознают мотив получения устойчивых профессиональных навыков, и поэтому гораздо реже осуществляют результативный самоконтроль и коррекцию деятельности, нестабильное отношение к развитию ситуации и последствиям собственных действий. Взаимосвязь мотива получения диплома и действий планирования и самоконтроля слабая, для нее характерно отсутствие целенаправленных действий, их самоконтроля и коррекции результата (Воробьева, 2012).

В исследовании авторов Т.Г. Огородниковой, О.В. Клоповой формулируется вывод о том, что профессиональная мотивация студентов педагогических колледжа и вуза «лишь частично соответствует выбранной профессии, не сформирована внутренняя мотивация получения профессионального педагогического образования» (Огородникова, Клопова, 2020).

Помимо мотивационной составляющей совместной деятельности педагога и обучаемых, важное значение имеет и разнообразие применяемых методов организации процесса обучения: включение в нее помимо учебных видов деятельности, еще и профессиональную (квазипрофессиональную), исследовательскую и инновационную (Тюнников и др., 2022).

Следовательно, прежде чем организовывать самостоятельную работу, нужно сформировать внешними средствами внутреннюю мотивацию и организовать педагогическое взаимодействие на принципиально новых основаниях. Для этого предварительно нужно изучить ценности, установки, базовый уровень подготовленности, особенности личности. Применение сопряженного управления как типа взаимодействия педагога и обучаемых позволяет нейтрализовать негативные факторы и использовать их наличие как отправную точку для развития и повышения квалификации.

Цель – перенести зону ответственности за результат на обучаемого, изменить структуру затрат времени и средств на организацию учебного процесса, повысить эффективность обучения и в конечном итоге подготовить не только высококвалифицированного специалиста, но и социально-ответственную личность. Преподаватель указывает направление деятельности, организует процесс обучения, помогает в решении возникающих вопросов, обучает самостоятельной интеллектуальной деятельности. Педагогическое взаимодействие строится на доверии, понимании роли каждого в достижении общей цели. Преподаватель не столько сообщает новое знание, сколько структурирует его, обосновывает значение для профессиональной деятельности, показывает практическое применение для профессионала.

В образовательном процессе можно формировать практический опыт выполнения определенных профессиональных функций, в частности, управленческих, которые не требуют дополнительных материальных затрат и вполне реализуемы в процессе ежедневного педагогического взаимодействия. Это взаимовыгодный и взаимообогащающий процесс, позволяющий развиваться не только обучаемым, но и педагогам.

3. Обсуждение

Одним из механизмов сопряженного управления при подготовке руководителей среднего звена является рабочая тетрадь-дневник. Рабочая тетрадь-дневник предназначена для самостоятельной аудиторной работы обучающихся и формирования навыков готовности к управленческой деятельности: самомотивации, самопроектирования, самоорганизации, самоконтроля, самоанализа. Применение рабочей тетради-дневника способствует формированию требуемых компетенций и в режиме дистанционной работы: легко проконтролировать работу, результат благодаря наличию конкретного объема работы, четко сформулированных критериев оценивания, возможности самостоятельной работы в индивидуальном ритме, свободы выбора уровня освоения содержания дисциплины, возможности саморазвития и получения желаемого результата на любом этапе курса.

Структура рабочей тетради-дневника:

- Требования к результатам обучения (знания, умения, практический опыт), интегрированные с требованиями профессиональных стандартов;
- Формируемые компетенции;
- Самоанализ учебной деятельности (цели, мотивы, деятельность, координация, самоконтроль, самооценка, решения);
- Рецензии устных ответов;
- Профессиональные задания, дифференцированные по уровню сложности – на отметки 3,4,5.

Бланк анализа рабочей тетради-дневника представлен в [Таблице 1](#).

Таблица 1. Бланк анализа рабочей тетради-дневника

ФИО студента _____ группа _____

Критерии готовности к УД	Показатели готовности к управленческой деятельности	Оценка выраженности показателя у обучающегося в баллах по темам модуля*									Средний балл оценки уровня готовности к УД по критерию	
		1**	2	3	4	5	6	7	8	9		
Мотивационный	Цели:											
	А) планирование											
	Б) достижение											
	Мотивы:											
	А) притязания											
	Б) результат											
Деятельностный	В) новое знание											
	Организация:											
	А) целесообразность											
	Б) логичность											
	В) вариативность											
	Координация:											
Результативный	А) своевременность											
	Б) целесообразность											
	Самоконтроль:											
	А) ошибки											
	Б) причины											
	Самооценка:											
	А) объективность											
	Б) обоснованность											
	Решения:											
А) целесообразность												
Б) обоснованность												
В) эффективность												

* Условные обозначения оценки выраженности показателя в баллах:

3 – да, присутствует (высокий уровень);

2 – иногда, частично (средний уровень);

1 – нет, не выражено (низкий уровень).

** 1, 2, ..., 9 – номера тем согласно рабочей программе по профессиональному модулю.

Приведем методические рекомендации по анализу сформированности навыков готовности к управленческой деятельности (Таблица 2)

Таблица 2. Расшифровка критериев анализа рабочей тетради-дневника

Критерии	Показатели готовности к управленческой деятельности	Характеристика уровней сформированности показателей*
Мотивационно-организационный	Цели:	
	а. Планирование	В: сформулирована четко; С: сформулирована не конкретно; Н: сформулирована неправильно или отсутствует.
	б. Достижение	В: результат соответствует цели; С: имеются незначительные отклонения; Н: частичное достижение цели.
	Мотивы:	
	а. Притязания	В: выбор уровня «отлично»; С: выбор уровня «хорошо»; Н: выбор уровня удовлетворительно.
	б. Результат	В: результат соответствует притязаниям; С: частичное несоответствие результата притязаниям; Н: результат не соответствует притязаниям.
Координационно-деятельностный	в. Новое знание	В: четко сформулировано новое знание; С: кратко, обобщенно сформулировано новое знание; Н: не сформулировано новое знание.
	Деятельность:	
	а. Целесообразность	В: деятельность соответствует целям; С: деятельность частично не соответствует целям; Н: деятельность не соответствует целям.
	б. Логичность	В: действия логически связаны; С: действия имеют несоответствия в последовательности; Н: действия не соответствуют логике выполнения заданий
	в. Эффективность	В: соотношение затраты/результат значимо положительное; С: соотношение затраты/результат положительное; Н: соотношение затраты/результат отрицательное.

Критерии	Показатели готовности к управленческой деятельности	Характеристика уровней сформированности показателей*
	Координация:	
	а. Своевременность	В: представление результата в срок или раньше; С: представление результата в срок или чуть позже; Н: представление результата значительно позже срока
	б. Качество	В: результат соответствует требованиям; С: 1-2 недочета в соответствии с требованиями; Н: более 2-х недочетов, неграмотность.
Контрольно-аналитический	Самоконтроль:	
	а. Ошибки	В: осуществляет результативный поиск ошибок, постоянно осуществляет самоконтроль; С: видит не все ошибки, осуществляет самоконтроль не постоянно; Н: не видит ошибок, самоконтроль нерегулярный.
	б. Причины	В: четко формулирует причины ошибок; С: неточно формулирует причины; Н: затрудняется сформулировать причины ошибок.
	Самооценка:	
	а. Объективность	В: оценивает точно действия; С: имеет неточности в оценке; Н: оценка не соответствует действительности.
	б. Обоснованность	В: аргументирует логично оценку; С: аргументация имеет некоторые несоответствия с логикой; Н: аргументация не соответствует логике.
Результат	Решения:	
	а. Целесообразность	В: соответствует содержанию проблемы; С: имеет некоторые несоответствия проблеме; Н: не соответствует проблеме.
	б. Обоснованность	В: приводит убедительные доводы, подтверждает фактами; С: доводы понятны, недостаточно подтверждает фактами; Н: не может привести аргументы, подтвердить фактами.
	в. Эффективность	В: цель достигнута, затраты соразмерны результатам; С: цель достигнута, затраты немного

Критерии	Показатели готовности к управленческой деятельности	Характеристика уровней сформированности показателей*
		превышают результат; Н: цель достигнута частично или не достигнута, затраты значительно превышают результат.

*Примечания. В – высокий уровень, С – средний уровень, Н – низкий уровень.

4. Результаты

По результатам исследования (Рожнова, 2017), при использовании рабочей тетради-дневника больше половины обучаемых (56 %) регулярно ставили цели собственной учебно-познавательной деятельности, нерегулярно это осуществляли 38 %, не формулировали цели 6 % обучающихся. Положительную мотивацию к профессиональной деятельности продемонстрировали 62 % опрошенных, отрицательную – 38 % студентов. Благодаря использованию сопряженного управления 44 % участников эксперимента проявили сознательную активность в учебно-познавательной деятельности, 50 % проявляли активность под воздействием педагога и других внешних факторов, 6 % остались пассивными. 63 % экспериментальной группы стремились к активному взаимодействию с коллегами и преподавателем, чуть более трети – 31 % напротив, демонстрировали отсутствие желания сотрудничать, небольшая часть исследуемых – 6 % были активны по ситуации. Результативный поиск ошибок осуществляют только 12 % обучаемых, остальные 88 % не видят своих ошибок и соответственно их причины. Объективную самооценку выполняют 50 % опрошенных, изредка – 38 %, 12 % обучаемых совсем не могут себя оценивать. 38 % обучаемых принимают решения в организации своей учебно-познавательной деятельности, 50 % обучающихся иногда принимают самостоятельные решения, 12 % опрошенных не принимают решений.

5. Заключение

Решение профессиональных задач с применением сопряженного управления заключается в выполнении обучаемыми трудовых действий, регламентируемых профессиональным стандартом, и взаимодействии с педагогом, направляющим, координирующим, обеспечивающим и контролирующим эту деятельность.

Использование рабочей тетради-дневника как инструмента сопряженного управления становлением готовности к управленческой деятельности способствует упорядочиванию мыслей, восприятию логики выполнения задания, пониманию смысла работы, уяснению взаимосвязи между структурными элементами конкретной профессиональной деятельности и данной решаемой задачи. Таким образом, формируется одна из важных профессиональных компетенций – готовность к управленческой деятельности специалистов среднего звена.

Литература

Воробьева, 2012 – Воробьева М.А. Связь мотивации учебной деятельности с самоорганизацией деятельности студентов // *Педагогическое образование в России*. 2012. № 6. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/svyaz-motivatsii-uchebnoy-deyatelnosti-s-samoorganizatsiey-deyatelnosti-u-studentov/viewer> (дата обращения: 05.10.2022).

Золин, 2019 – Золин И.Г. Актуальные проблемы профессиональной подготовки специалистов и качество образования // *Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки*. 2019. № 2 (54). С. 112-119.

Мальцева, Суслова, 2017 – Мальцева Л.В., Суслова Ю.А. Исследование мотивационной сферы студентов в процессе обучения в вузе // *Вестник КГУ*. 2017. № 3. Серия «Физиология, психология, медицина». Вып. 9.

На чемпионате «Молодые профессионалы»..., 2021 – На чемпионате «Молодые профессионалы» представили перспективные технологии подготовки кадров и трудоустройства студентов. Агентство стратегических инициатив: официальный сайт.

12 сентября 2022. [Электронный ресурс]. URL: <https://asi.ru/news/190002/> (дата обращения: 08.10.2022).

Обучение персонала..., 2018 – Обучение персонала как конкурентное преимущество. Logistics.ru. Отраслевой портал. [Электронный ресурс]. URL: https://logistics.ru/9/24/i20_3065.htm (дата обращения: 06.10.2022).

Огородникова, Клопова, 2020 – Огородникова Т.Г., Клопова О.В. Особенности мотивационной сферы студентов педагогического вуза и колледжа // *Евразийский Союз Ученых (ЕСУ)*. 2020. № 5(74). [Электронный ресурс]. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/oso_bennosti-motivatsionnoy-sfery-studentov-pedagogicheskogo-vuza-i-kolledzha/viewer (дата обращения: 05.10.2022).

Рожнова, 2017 – Рожнова Е.Н. Сопряженное управление процессом формирования готовности специалистов среднего звена к управленческой деятельности: 13.00.08 Теория и методика профессионального образования: дисс. канд. пед. наук. М., 2017.

Стародубцева, 2014 – Стародубцева В.К. Мотивация к обучению // *Современные проблемы науки и образования*. 2014. № 6. [Электронный ресурс]. URL: <https://science-education.ru/article/view?id=15617> (дата обращения: 05.10.2022).

Стратегия развития..., 2021 – Стратегия развития национальной системы квалификаций Российской Федерации на период до 2030 года. Национальное агентство развития квалификаций: официальный сайт. 2022. [Электронный ресурс]. URL: <https://nark.ru> (дата обращения: 05.10.2022).

Тюнников и др., 2022 – Тюнников Ю.С., Мазниченко М.А., Афанасьева Т.П., Мушкин В.Г. Интегративно-контекстный подход как средство повышения качества профессионального образования // *Профессиональное образование в России и за рубежом*. 2022. № 1 (45). С. 14-22.

References

Mal'tseva, Suslova, 2017 – Mal'tseva, L.V., Suslova, Yu.A. (2017). Issledovanie motivatsionnoi sfery studentov v protsesse obucheniya v vuze [Research of the motivational sphere of students in the process of studying at the university]. *Vestnik KGU*. 3. Seriya «Fiziologiya, psikhologiya, meditsina». Vyp. 9. [in Russian]

Na chempionate «Molodye professionaly»..., 2021 – Na chempionate «Molodye professionaly» predstavili perspektivnye tekhnologii podgotovki kadrov i trudoustroistva studentov [At the championship "Young professionals" presented promising technologies for training and employment of students]. Agentstvo strategicheskikh initsiativ: ofitsial'nyi sait. 12 sentyabrya 2022. [Electronic resource]. URL: <https://asi.ru/news/190002/> (date of access: 08.10.2022). [in Russian]

Obuchenie personala..., 2018 – Obuchenie personala kak konkurentnoe preimushchestvo [Staff training as a competitive advantage]. Logistics.ru. Otrasevoi portal. [Electronic resource]. URL: https://logistics.ru/9/24/i20_3065.htm (date of access: 06.10.2022). [in Russian]

Ogorodnikova, Klopova, 2020 – Ogorodnikova, T.G., Klopova, O.V. (2020). Osobennosti motivatsionnoi sfery studentov pedagogicheskogo vuza i kolledzha [Features of the motivational sphere of pedagogical university and college students]. *Evraziiskii Soyuz Uchenykh (ESU)*. 5(74). [Electronic resource]. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/oso_bennosti-motivatsionnoy-sfery-studentov-pedagogicheskogo-vuza-i-kolledzha/viewer (date of access: 05.10.2022). [in Russian]

Rozhnova, 2017 – Rozhnova, E.N. (2017). Sopryazhennoe upravlenie protsessom formirovaniya gotovnosti spetsialistov srednego zvena k upravlencheskoi deyatel'nosti [Conjugate management of readiness process of middle-level specialists for managerial activity]: 13.00.08 Teoriya i metodika professional'nogo obrazovaniya: diss. kand. ped. nauk. M. [in Russian]

Starodubtseva, 2014 – Starodubtseva, V.K. (2014). Motivatsiya k obucheniyu [Motivation for learning]. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya*. 6. [Electronic resource]. URL: <https://science-education.ru/article/view?id=15617> (date of access: 05.10.2022). [in Russian]

Strategiya razvitiya..., 2021 – Strategiya razvitiya natsional'noi sistemy kvalifikatsii Rossiiskoi Federatsii na period do 2030 goda [Development Strategy, 2021. Strategy for the development of the national qualifications system of the Russian Federation for the period up to 2030]. Natsional'noe agentstvo razvitiya kvalifikatsii: ofitsial'nyi sait. 2022. [Electronic resource]. URL: <https://nark.ru> (date of access: 05.10.2022). [in Russian]

Tyunnikov i dr., 2022 – Tyunnikov, Yu.S., Maznichenko, M.A., Afanas'eva, T.P., Mushkin, V.G. (2022). Integrativno-kontekstnyi podkhod kak sredstvo povysheniya kachestva professional'nogo obrazovaniya [Integrative-contextual approach as a means of improving the quality of vocational education]. *Professional'noe obrazovanie v Rossii i za rubezhom*. 1(45): 14-22. [in Russian]

Vorob'eva, 2012 – Vorob'eva, M.A. (2012). Svyaz' motivatsii uchebnoi deyatel'nosti s samoorganizatsiei deyatel'nosti studentov [Connection of motivation of educational activity with self-organization of students' activity]. *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii*. 6. [Electronic resource]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/svyaz-motivatsii-uchebnoy-deyatelnosti-s-samoorganizatsiei-deyatelnosti-u-studentov/viewer> (date of access: 05.10.2022). [in Russian]

Zolin, 2019 – Zolin, I.G. (2019). Aktual'nye problemy professional'noi podgotovki spetsialistov i kachestvo obrazovaniya [Actual problems of professional training of specialists and the quality of education]. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo. Seriya: Sotsial'nye nauki*. 2(54): 112-119. [in Russian]

Анализ потенциала сопряженного управления в практике среднего профессионального образования

Елена Николаевна Кочеткова ^{a, *}

^a Академия машиностроения им. Ж.Я. Котина, Санкт-Петербург, Российская Федерация

Аннотация. Изменение условий развития и требований современности к качеству подготовки специалистов со средним профессиональным образованием ставит перед системой среднего профессионального образования новые задачи, направленные на развитие кадрового потенциала страны. Одними из причин слабой подготовленности специалистов среднего звена являются недостаток практической подготовки, низкая мотивация к обучению и потребность в знаниях; недостаточная квалификация преподавательского состава. В качестве одного из способов решения проблемы подготовки высококвалифицированных специалистов, способных к решению задач развития экономики и общества на своем уровне, предлагается сопряженное управление процессом формирования готовности к управленческой деятельности как одной из ключевых компетенций. Механизмом формирования практических навыков управленческой деятельности и взаимодействия с педагогом служит рабочая тетрадь-дневник, позволяющая осуществлять саморазвитие и самосовершенствование не только обучающимся, но и педагогам. Благодаря использованию сопряженного управления, решаются задачи мотивации к обучению, формирования готовности к управленческой деятельности, повышению качества обучения, осознанного и ответственного отношения к результатам и принятия взвешенных решений.

Ключевые слова: сопряженное управление, специалисты среднего звена; механизм сопряженного управления, качество подготовки.

* Корреспондирующий автор
Адреса электронной почты: ren-00@mail.ru (Е.Н. Кочеткова)