

УДК 378.091.3:364-051

UDC 378.091.3:364-051

DOI: [10.31475/ped.dys.2025.38.09](https://doi.org/10.31475/ped.dys.2025.38.09) ISSN 2309-9127 (print) ISSN 2313-8769 (Online)

**ОЛЬГА СОРОКА,**

*доктор педагогічних наук, професор  
(Україна, Тернопіль, Тернопільський національний педагогічний університет  
імені Володимира Гнатюка, вул. Винниченка, 10)*

**OLGA SOROKA,**

*Doctor of Pedagogical Sciences, Professor  
(Ukraine, Ternopil, Ternopil Volodymyr Hnatiuk National  
Pedagogical University, Vynnychenko St., 10)*

**ORCID: 0000-0003-1483-8974**

**СВІТЛАНА КАЛАУР,**

*доктор педагогічних наук, професор  
(Україна, Тернопіль, Тернопільський національний педагогічний університет  
імені Володимира Гнатюка, вул. Винниченка, 10)*

**SVITLANA KALAU,**

*Doctor of Pedagogical Sciences, Professor  
(Ukraine, Ternopil, Ternopil Volodymyr Hnatiuk National  
Pedagogical University, Vynnychenko St., 10)*

**ORCID: 0000-0001-8099-9392**

**ГАЛИНА ЛЕЩУК,**

*кандидат педагогічних наук, доцент  
(Україна, Тернопіль, Тернопільський національний педагогічний університет  
імені Володимира Гнатюка, вул. Винниченка, 10)*

**HALYNA LESHCHUK,**

*Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor  
(Ukraine, Ternopil, Ternopil Volodymyr Hnatiuk National  
Pedagogical University, Vynnychenko St., 10)*

**ORCID: 0000-0002-0017-9464**

**Формування командної взаємодії майбутніх фахівців соціономічного профілю  
з використанням проектної технології**

**Formation of Teamwork Among Future Specialists in the Socio-Economic Field  
Using Project Technology**

Метою статті визначено розкриття особливостей формування командної взаємодії майбутніх фахівців соціономічного профілю з використанням проектної технології. Проаналізовано науково-теоретичні джерела, що характеризують командну взаємодію. Уточнено сутність понять «команда», «командна взаємодія», представлено характерні ознаки команди. Встановлено, що «командна взаємодія» містить три компоненти: «спільну мету», «взаємодію в діяльності» і «спільний результат». Обґрунтовано принципи командної взаємодії. Доведено, що проектна технологія є ефективною у процесі формування командної взаємодії майбутніх фахівців соціономічних професій (соціальних працівників, менеджерів, психологів). Визначено функції (навчальну, виховну, розвивальну) й конкретизовано поетапну структуру реалізації проектної технології здобувачами вищої освіти соціономічного профілю («введення», «робочий етап», «представлення й захист проекту», «заключний етап»). Розроблено рекомендації для її реалізації у процесі фахової підготовки майбутніх фахівців соціономічного профілю.

**Ключові слова:** команда, командна взаємодія, проектна технологія, метод проектів, здобувачі вищої освіти соціономічного профілю, майбутні менеджери, соціальні працівники.

The article aims to reveal the peculiarities of team interaction among future specialists in the socio-economic field using project technology. Scientific and theoretical sources characterizing team interaction are analyzed. The essence of the concepts of «team» and «team interaction» is clarified, and the characteristic features of a team are presented: the presence of agreed goals and values; cohesion and adaptability of the behavior of each team member; developed communication; a flexible role structure; a high level of self-control and distribution of responsibility; the presence of general team and managerial

competencies in addition to basic and special ones; recognition of a person as an individual. It has been established that «team interaction» consists of three components: «common goal», «interaction in activity», and «common result». The principles of team interaction are substantiated: collective responsibility; voluntary entry into the team; subjective activity; subject-subject dialogical interaction; increased executive discipline; reflexivity; feedback. It has been proven that project technology is effective in the process of forming team interaction among future specialists in socio-economic professions (social workers, managers, psychologists). Project technology is characterized as an educational technology that represents a complex of interrelated forms, methods, techniques, and means of teaching based on interaction, cooperation, and co-creation of all participants in the educational process, determined by the need to achieve the goals and objectives set during the implementation of the project. The functions of project technology are defined as educational, upbringing, and developmental. The step-by-step structure for implementing project technology by higher education students in the socio-economic field is specified («introduction», «working stage», «project presentation and defense», «final stage»). Recommendations have been developed for organizing project activities for future specialists in the socio-economic field.

**Keywords:** team, teamwork, project technology, project method, higher education students with a socio-economic profile, future managers, social workers.

**Вступ / Introduction.** Тенденції розвитку соціальної та педагогічної реальності свідчать про те, що вирішення більшості завдань вимагає колегіальності та колективних зусиль, оскільки в індивідуальному порядку вирішувати складні професійні і навіть особистісні завдання неефективно і недоцільно. Тому проблема формування командної взаємодії майбутніх фахівців соціономічного профілю, до яких відносять соціальних працівників, психологів, менеджерів, стає надзвичайно актуальною і вимагає нового наукового осмислення.

**Мета та завдання / Aim and Tasks.** Мета дослідження – розкрити особливості формування командної взаємодії майбутніх фахівців соціономічного профілю з використанням проектної технології.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі завдання:

1. Здійснити теоретичний аналіз наукових джерел з проблеми формування командної взаємодії майбутніх фахівців соціономічного профілю.
2. Розкрити сутність понять «команда», «командна взаємодія».
3. Визначити потенціал проектної технології у процесі формування командної взаємодії майбутніх фахівців соціономічного профілю.

**Методи / Methods.** У процесі опрацювання окресленої проблематики було використано комплекс загальнонаукових і теоретичних методів. Зокрема, застосовано аналіз і синтез для виокремлення ключових положень, порівняння та узагальнення для встановлення взаємозв'язків між категоріальними поняттями. Теоретичний блок дослідження передбачав опрацювання наукових публікацій, періодичних джерел, а також спеціалізованої педагогічної, психологічної й управлінської літератури. Інформаційний пошук здійснювався через електронні ресурси й бази даних (Google Scholar, Web of Science), а також на українських і міжнародних інтернет-ресурсах, що висвітлюють питання командної взаємодії.

**Результати / Results.** Відзначимо, що загальні підходи до визначення суті «командної взаємодії» представлені у працях Р. Берд, О. Гаяш, І. Дмитрієвої, А. Каплієнко, І. Салас, С. Танненбаума, А. Черкаського, С. Яшук та ін. Дисертаційні дослідження, що розкривають феномен «командоутворення», переважно стосуються двох напрямів – формування проектних команд (О. Бірюков, Н. Косенко, Ю. Кузьмінська, Л. Сабадош та ін.) і формування команди персоналу (Д. Корольов, О. Шерстюк та ін.). Так, О. Бірюков досліджував теоретичні аспекти управління людськими ресурсами проектів, акцентуючи увагу на правилах методу контекстної оцінки компетентності (Бірюков О., 2012). Спираючись на комплексний підхід, Л. Сабадош розробив ефективні методи управління забезпеченням проектів та програм персоналом (Сабадош Л., 2014). Ю. Кузьмінська акцентувала увагу на підвищенні ефективності управління освітніми проектами підвищення кваліфікації шляхом розроблення нових моделей і методів формування команд освітніх проектів (Кузьмінська Ю., 2019). Використовуючи компетентнісний підхід, Д. Корольов розробив інструментарій для формування команд в топ-менеджменті корпорацій (Корольов Д., 2021). О. Шерстюк обґрунтувала модель командної поведінки, що враховує рівень компетентності і структуру рольової взаємодії між учасниками команди та визначає траєкторію розвитку проектів (Шерстюк О., 2017). Н. Косенко схарактеризувала метод формування команди проекту, спираючись на особистісно-психологічні характеристики (Косенко Н., 2015). Однак, попри загальний доробок дисертаційних досліджень, варто констатувати нестачу методологічних розробок щодо формування командної взаємодії майбутніх фахівців соціономічного профілю засобами проектної технології.

**Обговорення / Discussion.** У сучасному науковому дискурсі поняття «команда» та «командна взаємодія» набувають дедалі ширшого застосування, виходячи за межі традиційних сфер бізнесу чи спорту. Вони активно використовуються у психологічних, педагогічних, управлінських і соціальних дослідженнях, що зумовлено зростанням ролі спільної діяльності та кооперації у досягненні професійних цілей. Науковці пропонують різні підходи до тлумачення феномену «команда», визначення його сутнісних характеристик і співвідношення з суміжними категоріями, такими як «мала група» та «колектив». Водночас у науковій літературі представлені різні погляди на процес переходу групи від початкових форм взаємодії до рівня зрілої команди, а також на етапи становлення ефективної командної взаємодії.

Так, Р. Муха визначає «команду», «як групу креативних людей згуртовану навколо одного лідера, що займаються спільною справою із задоволенням, сполучають свою особисту мету із загальною, і свідомо взаємодіють один з одним для її досягнення, а результатом їхньої справи є якісно новий продукт» (Муха Р., с. 3–4). У трактуванні М. Єпіхіної, В. Желанової, «команда – це згуртована група учнів навколо лідера, об'єднаних спільною метою, мотивацією, спільною роботою для її досягнення та взаємною відповідальністю за результат діяльності всієї команди» (Єпіхіна М., Желанова В., 2023, с. 7). К. Калинець розглядає команду, «як групу людей з чітко регламентованим складом та диференціацією ролей між ними. При цьому суттєвим є те, що члени команди володіють уміннями, які доповнюють уміння інших учасників групи» (Калинець К., 2014, с. 2–3).

Узагальнення наукових підходів дає підстави стверджувати, що команда виступає результатом найвищого рівня розвитку групи, у межах якого спільна діяльність організовується з урахуванням індивідуальних можливостей і професійних досягнень кожного учасника та спрямовується на досягнення спільної мети. За таких умов особисті результати членів команди зумовлюються рівнем налагодженої взаємодії між ними, водночас зберігаючи їхню автономність та унікальність.

Найбільш ґрунтовно досліджена «команда» в менеджменті, де означений термін розглядається, як найвища форма розвитку спільної діяльності, якій притаманний комплекс характерних особливостей, що відрізняють її від групи. Йдеться про сформованість спільно прийнятих і внутрішньо узгоджених цілей, цінностей і норм командної діяльності; наявність соціально-психологічної згуртованості й здатності кожного учасника адаптувати власну поведінку до взаємодії з іншими; розвинену систему комунікації; динамічну та варіативну рольову структуру; високий рівень саморегуляції спільної діяльності й чіткий розподіл відповідальності між членами команди; поєднання фахових, загальнокомандних і управлінських компетентностей; утвердження гуманістичного підходу, що передбачає визнання кожного учасника команди як унікальної особистості з притаманними їй індивідуальними характеристиками та потребами.

За Р. Мухой, команда характеризується низкою суттєвих ознак, зокрема об'єднанням учасників навколо виконання спільної діяльності, наявністю єдиної мети, психологічним прийняттям і взаємним визнанням членів групи, взаємодоповнювальним складом, що забезпечує ефективне поєднання індивідуальних можливостей, а також розподіленою колективною відповідальністю та чітко окресленою лідерською позицією (Муха Р., 2015).

По-іншому визначає складові ознаки команди В. Киричук, підкреслюючи важливість єдиної організаційної мети та цілей; самоорганізації, командної комунікації (взаємодії), командної роботи й командної культури (Киричук В., 2024). Доволі креативно схарактеризовують ознаки команди М. Єпіхіна, В. Желанова: «комунікативний контакт, рівноправність між членами команди, наявність спільної мети, спільність дій, мотивація всіх членів команди, наявність лідера, взаємодопомога» (Єпіхіна М., Желанова В., 2023, с. 5).

Доцільно звернутися до аналізу поняття «взаємодія», яке виступає базовою категорією у розумінні феномену команди та процесів її функціонування. Традиційно під цим терміном розуміється «процес безпосереднього або опосередкованого впливу соціальних об'єктів (суб'єктів) один на одного, що породжує їх взаємну обумовленість і зв'язок; відкупається як між частинами груп, так і між цілими групами. Виступає як інтегруючий фактор, що сприяє утворенню структур» (Шапар В., 2007, с. 46–47). Визначальною характеристикою взаємодії є її причинно-наслідковий характер, за якого кожен із суб'єктів одночасно постає як джерело впливу на іншого і як результат взаємного зворотного впливу, що зумовлює розвиток об'єктів та трансформацію їхніх структур. Окрім цього, «взаємодія» у психології розглядається, як складова частина або сторона процесу спілкування.

Наведемо визначення базового поняття нашого дослідження – «командна взаємодія». У науковій літературі немає узгодженості у трактуванні означеного терміну. Так, на переконання А. Черкаського, «командна взаємодія – особливий тип взаємин, заснований на особистісному прийнятті один одного, взаємній повазі та визнанні, високому рівні мотивації, загальних групових цінностях і різнобічному діловому співробітництві, характерному для членів команди»

(Черкаський А., 2024, с. 184).

Нам імпонує визначення, запропоноване С. Ящук, який під «командною взаємодією» має на увазі «певний колектив, який при правильній взаємодії досягає певних результатів у процесі» спеціально організованої діяльності (Ящук С., 2023, с. 162–163). Автор наголошує на важливості саме командоутворення, що «представляє систему певних заходів, які проводяться задля формування і розвитку соціальних груп до рівня команди» (Ящук С., 2023, с. 163).

Таким чином, можна констатувати, що поняття «командна взаємодія» в узагальненому варіанті містить неодмінно три складові: «взаємодію у діяльності», «спільну мету» і «спільний результат», досягнутий у цьому процесі.

Оскільки в контексті даного дослідження йдеться про формування командної взаємодії майбутніх фахівців соціономічного профілю за допомогою реалізації проектної діяльності, доцільно говорити про групові форми роботи, коли студентську групу розділяють на невеликі робочі групи для спільного виконання здобувачами вищої освіти поставлених навчальних завдань.

Участь у командній роботі під час підготовки та проведення проектів сприяє формуванню у майбутніх фахівців соціономічного профілю таких особистісних якостей, як цілеспрямованість, комунікабельність, ініціативність, емпатія, адаптивність, екстравертність, рефлексія, психологічна гнучкість, комунікативне розуміння, здатність до співпраці, самокритика, вміння працювати над собою тощо.

Серед принципів успішності командної взаємодії учасників освітнього процесу першочерговими є принцип колективної відповідальності; принцип добровільного входження в команду; принцип суб'єктної активності; принцип суб'єкт-суб'єктної діалогічної взаємодії; принцип підвищеної виконавської дисципліни; принцип рефлексивності; принцип зворотного зв'язку тощо.

Існує широка палітра форм, методів, технологій, засобів, які доказали свою ефективність у процесі формування командної взаємодії здобувачів вищої освіти соціономічного профілю. Це технології навчання у співпраці, технологія навчальної підтримки/ супроводу (Scaffolding), ігрові, інформаційно-комунікаційні, проектні, технології проблемного навчання тощо. Доволі ефективними й популярними серед студентів виявилися методи «занурення», «мозкової атаки», «метод інциденту», «інформаційного пошуку», «кейс-стаді», «колегіального обговорення».

Однією з найбільш ефективних і часто використовуваних освітніх технологій є технологія проектного навчання, яка позитивно зарекомендувала себе в процесі фахової підготовки майбутніх фахівців соціономічного профілю, оскільки означена технологія надає освітньому процесу діяльнісний, практикоорієнтований характер і повною мірою відповідає цілям навчання. У нашому розумінні, *проектна технологія – це одна з освітніх технологій, що представляє собою комплекс взаємопов'язаних форм, методів, прийомів і засобів навчання, заснований на взаємодії, співпраці та співтворчості всіх учасників освітнього процесу, обумовлений необхідністю вирішення поставлених у ході реалізації проекту цілей і завдань*.

Проектна технологія виконує ті ж функції, що й освіта в цілому, але вони набувають своєї особливої специфіки. Йдеться про навчальну, виховну й розвивальну функції. Так, навчальна функція спрямована на формування набору базових компетенцій, що забезпечують функціональну грамотність здобувача освіти. Виховна функція проектної технології передбачає розвиток особистісних якостей студентів, таких як цілеспрямованість, відповідальність, ініціативність, самостійність, адаптивність, рефлексія, психологічна гнучкість, здатність до співпраці, суб'єктна активність тощо. Розвивальна функція знаходить відображення в тому, що за допомогою проектної технології створюються умови для розвитку здатності майбутніх фахівців соціономічного профілю до самопізнання, самовиховання, саморозвитку, формування й розвитку внутрішньої позиції, творчих здібностей тощо.

Ефективне використання ресурсів і можливостей проектної технології забезпечує досягнення таких результатів спільної діяльності здобувачів вищої освіти, що задають вектор цілеспрямованого формування командної взаємодії. По-перше, підвищується мотивація майбутніх фахівців соціономічного профілю до навчання і колективного досягнення поставлених цілей. По-друге, знімається напруженість і максимально створюється ситуація успіху, що сприяє активному, свідомому, творчому відношенню студентів до власної діяльності. По-третє, досягається високий рівень суб'єктності й самостійності студентів. По-четверте, формуються й розвиваються вміння й навички працювати в команді, вести групове обговорення різних питань. По-п'яте, відбувається згуртування студентського колективу. Відповідно, попереджаються прояви негативних соціально-психічних станів, які часто є причинами міжособистісних і внутрішньогрупових конфліктів, неадекватної поведінки здобувачів освіти. По-шосте, майбутній соціальний працівник або менеджер отримує можливість найбільш повного розкриття і прояву власних здібностей і талантів, чому сприяє створення ситуації успіху при підготовці і представленні проекту. Названі вище результати можливо досягнути завдяки наявності в проектній діяльності ключової ознаки –

самостійного вибору.

При реалізації проектної діяльності необхідно приділяти належну увагу реалізації принципів і стратегій командоутворення, тобто акцентувати увагу саме на формуванні команди, здатної до конструктивної взаємодії для досягнення спільної мети. У контексті нашого дослідження *«команда» представляє собою групу майбутніх фахівців соціономічного профілю, об'єднаних в рамках спільної проектної діяльності спільними цілями, що доповнюють і при необхідності взаємозамінюють один одного при виконанні розподілених функціональних ролей, що забезпечують найбільш повне розкриття здібностей і можливостей кожного учасника команди.*

Команди створюють для виконання конкретного проекту і характеризуються чітким і результативним розподілом ролей на основі самоорганізації. Командоутворення (тімбілдинг) розглядається як процес становлення та вдосконалення ефективної команди, що передбачає організацію продуктивної взаємодії між її учасниками, визначення та узгодження ролей, формування спільних цілей і підвищення рівня згуртованості у спільній діяльності (Горох, 2025).

При цьому члени команди керуються у своїй діяльності принципами, що роблять команду дієвою й результативною, а саме: добровільного входження до команди; підвищеної виконавської дисципліни; уникнення конкуренції та суперництва всередині команди; колективної відповідальності за результати спільної праці; освоєння основ тайм-менеджменту з метою забезпечення достатнього резерву часу для виконання та представлення проекту тощо.

Технологія реалізації проекту передбачає три етапи: підготовчий, основний і заключний. На кожному з них можна виділити стадії, на яких вирішуються конкретні завдання, визначається характер діяльності здобувачів вищої освіти. Слід враховувати той факт, що етапність підготовки та реалізації проекту підпорядковані певній логіці: підготовка до проекту → організація учасників проекту → виконання проекту → презентація проекту → підведення підсумків проектної роботи. Конкретизуємо етапи виконання проектної технології здобувачами вищої освіти соціономічного профілю.

Так, на першому етапі – «введення» – студенти отримують завдання на виконання проекту, обговорюють його цілі, обсяг майбутньої роботи, зміст пояснювальної записки. На цьому ж етапі майбутні соціальні працівники / менеджери формують робочі групи, після чого затверджують їхній склад з викладачем. Окрім цього, здобувачі вищої освіти складають плани виконання роботи, проводять пошук оптимальних рішень поставлених у проекті завдань, обговорюють критерії оцінки результатів проектної діяльності.

Другий етап – «робочий». На даному етапі майбутні фахівці соціономічного профілю виконують проект, консультуючись з викладачем. В ході реалізації другого етапу студенти розподіляють між собою командні ролі, визначають поле діяльності та обсяг роботи, який повинен виконати кожен учасник команди. Особливу увагу здобувачі вищої освіти приділяють аналізу труднощів, які можуть виникнути в ході виконання проекту. Потім за складеним з односторонніми і затвердженим викладачем планом вони приступають до реалізації проекту. На даному етапі викладач відіграє роль консультанта і спостерігача за роботою студентів.

Третій етап – «представлення та захисту проекту», який проводиться публічно. Майбутні фахівці соціономічного профілю демонструють проект, акцентуючи увагу на основних положеннях і висновках, відповідаючи на питання аудиторії слухачів. Четвертий етап – «заключний», на якому майбутні соціальні працівники / менеджери спільно з викладачем проводять аналіз результатів проектування, визначають слабкі сторони проекту, складають плани їх коректування.

Позитивними сторонами використання в освітньому процесі фахової підготовки майбутніх фахівців соціономічного профілю проектної технології вважаємо повноту й глибину опрацювання заявленої теми, розвиток у студентів комунікативних якостей, лідерських здібностей, прийомів роботи в команді, що є важливим для формування командної взаємодії.

Реалізуючи в процесі фахової підготовки проектні технології, здобувачі вищої освіти соціономічних професій набувають досвіду командної роботи, який формується з досвіду міжособистісної взаємодії, роботи в групі, прийняття групових рішень і несення відповідальності за спільну справу. Крім того, студенти, працюючи в команді, отримують досвід співпраці, переконання і толерантного відношення до думок інших.

Слід зауважити, що при організації проектної діяльності майбутніх соціальних працівників / менеджерів / психологів слід дотримуватися таких рекомендацій. По-перше, участь у проектній діяльності носить творчий характер і дозволяє здобувачам вищої освіти реалізувати свій творчий потенціал, тому ступінь координації та контролю з боку викладача повинен бути обмеженим і не знижувати самостійність і суб'єктну активність учасників проекту. По-друге, проекти можна виконувати, як індивідуально, окремими студентами, так і колективно, але проект буде максимально продуктивним, якщо його реалізовувати в мінігрупах (оптимальний склад групи – 3–5 осіб). По-третє, необхідно враховувати соціально-психологічні особливості здобувачів вищої освіти

(розвиток логічної пам'яті, дивергентного мислення, домінування творчого характеру діяльності, зміни в мотиваційній сфері, потребах та інтересах тощо). По-четверте, слід розподілити функціональні ролі серед учасників команди з урахуванням їхніх соціально-психологічних особливостей, рівня підготовки, індивідуальних якостей з метою створення ситуації успіху для кожного студента. По-п'яте, необхідно запропонувати студентам додаткові джерела інформації для виконання проекту, серед яких, іншомовні джерела, перевірені Інтернет-платформи й сервіси, цифрові освітні ресурси, автентичні аудіо- та відеоматеріали тощо.

**Висновки / Conclusions.** Таким чином, командування виникає в тих сферах, де необхідна ефективна групова участь. «Команду» трактовано, як об'єднання здобувачів соціономічних спеціальностей, які працюють над спільним проектом і мають узгоджені цілі. Їхня діяльність ґрунтується на розподілі функціональних ролей, що передбачає взаємодоповнення та, за потреби, взаємозаміщення учасників. Такий формат співпраці створює умови для оптимального розкриття професійного потенціалу кожного члена команди.

Узагальнено поняття «командна взаємодія» схарактеризовано, як процес спільної діяльності, що ґрунтується на наявності єдиної мети, координованій взаємодії учасників та отриманні колективного результату, до якого кожен робить свій внесок. Це складний творчий процес, що вимагає потужних інтелектуальних зусиль. Основну роль в об'єднанні здобувачів вищої освіти соціономічного профілю в команду однодумців повинен відігравати викладач. Формування командного духу в студентському колективі можливе за дотримання комплексу умов, ключовою серед яких є узгодження особистісних і колективних цілей та інтересів учасників команди, а також усвідомлення ними спільної відповідальності за результати діяльності кожного її члена.

Серед різноманітних форм, методів, технологій формування командної взаємодії майбутніх фахівців соціономічного профілю пріоритет надано проектній технології, що являє собою комплекс взаємопов'язаних форм, методів, прийомів і засобів навчання, заснований на взаємодії, співпраці й співтворчості учасників освітнього процесу, обумовлений необхідністю вирішення поставлених у ході реалізації проекту цілей і завдань.

Наш подальші наукові розвідки будуть стосуватися розробки тренінгу для формування командної взаємодії майбутніх фахівців соціономічного профілю.

#### **Список використаних джерел і літератури:**

**Бірюков, О. В.** (2012). *Контекстна оцінка компетентності команди управління проектом*. (Дис. канд. тех. наук). Київ. [in Ukrainian]

**Горюх** (2025). Командування. Взято з <https://goroh.pp.ua/%D0%A2%D0%BB%D1%83%D0%BC%D0%B0%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F/%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D0%BE%D1%83%D1%82%D0%B2%D0%BE%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F> [in Ukrainian]

**Єпіхіна, М., & Желанова, В.** (2023). Сутність та потенціал командної роботи в контексті партнерської взаємодії у початковій школі. *Knowledge, Education, Law, Management*, 6 (58), 3–8. Взято з [https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/48776/1/V\\_Zhelanova\\_M\\_Yepikhina\\_KELM\\_6\\_SPKRKPVPSPDF](https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/48776/1/V_Zhelanova_M_Yepikhina_KELM_6_SPKRKPVPSPDF) [in Ukrainian]

**Калинець, К. С.** (2014). Сутність та особливості формування управлінської команди. *Сучасний менеджмент і економічний розвиток. Трансформація системи управління регіональним розвитком*. Матеріали постійнодіючої міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (1 верес. 2013 р. – 28 лютого 2014 р.). Суми: СумДУ. Взято з <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/42707> [in Ukrainian]

**Киричук, В. І.** (2024). Сутність та типологія команд. *Економіка та суспільство*, 62. Взято з <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3945> [in Ukrainian]

**Корольов, Д. С.** (2021). *Формування команд у топ-менеджменті корпорацій на основі компетентнісного підходу*. (Дис. д-ра філософії). Полтава. [in Ukrainian]

**Косенко, Н. В.** (2015). *Моделі та методи формування команди проекту з урахуванням професійних і особистісно-психологічних характеристик*. (Дис. канд. тех. наук). Харків. [in Ukrainian]

**Кузьмінська, Ю. М.** (2019). *Моделі та методи формування команд освітніх проектів підвищення кваліфікації*. (Дис. канд. тех. наук). Львів. [in Ukrainian]

**Муха, Р. А.** (2015). Команда, її сутність та особливості розвитку. *Ефективна економіка*, 8. Взято з <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4253> [in Ukrainian]

**Сабодан, Л. Ю.** (2013). *Методи управління забезпеченням людськими ресурсами проектів та програм за компетентнісним підходом*. (Дис. канд. тех. наук). Харків. [in Ukrainian]

**Черкаський, А. В.** (2024). Психологічні особливості командної взаємодії в екстремальних ситуаціях. *Вісник Національного університету оборони України*, 1 (77), 181–187. [in Ukrainian]

**Шапар, В. Б.** (2007). *Сучасний тлумачний психологічний словник*. Харків: Прапор. [in Ukrainian]

**Шерстюк, О. І.** (2017). *Моделі та методи компетентнісно-рольового формування команди проекту*. (Дис. канд. тех. наук). Одеса. [in Ukrainian]

**Яшук, С. М.** (2023). Командна взаємодія як важлива складова професійно-педагогічної компетентності майбутнього вчителя фізичної культури в початковій школі. *Наукові записки Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія: Педагогічні науки, CLV (155)*, 158–165. [in Ukrainian]

#### **References:**

**Biriukov, O. V.** (2012). *Kontekstna otsinka kompetentnosti komandy upravlinnia proektom [Contextual Assessment of Project Management Team Competence]*. (Doctor's thesis). Kyiv. [in Ukrainian]

**Horokh** (2025). *Komandoutvorennia [Team Building]*. Retrieved from

<https://goroh.pp.ua/%D0%A2%D0%BB%D1%83%D0%BC%D0%B0%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F/%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D0%BE%D1%83%D1%82%D0%B2%D0%BE%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F> [in Ukrainian]

**Yepikhina, M., & Zhelanova, V.** (2023). Sutnist ta potentsial komandnoi roboty v konteksti partnerskoi vzaiemodii u pochatkovii shkoli [The Essence and Potential of Teamwork in the Context of Partnership in Primary School]. *Knowledge, Education, Law, Management*, 6 (58), 3–8. Retrieved from [https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/48776/1/V\\_Zhelanova\\_M\\_Yepikhina\\_KELM\\_6\\_SPKRKPVPSPDF.pdf](https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/48776/1/V_Zhelanova_M_Yepikhina_KELM_6_SPKRKPVPSPDF.pdf) [in Ukrainian]

**Kalynets, K. S.** (2014). Sutnist ta osoblyvosti formuvannia upravlinskoi komandy. Suchasnyi menedzhment i ekonomichni rozvytok [The Essence and Characteristics of Management Team Formation]. *Transformatsiia systemy upravlinnia rehionalnym rozvytkom – Modern management and economic development. Transformation of the regional development management system*. (Proceedings of the ongoing international scientific and practical online conference (September 1, 2013 – February 28, 2014). Sumy: Sumy State University. Retrieved from <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/42707> [in Ukrainian]

**Kyrychuk, V. I.** (2024). Sutnist ta typolohiia komand [The Essence and Typology of Commands]. *Ekonomika ta suspilstvo – Economy and Society*, 62. Retrieved from <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3945> [in Ukrainian]

**Korolov, D. S.** (2021). *Formuvannia komand u top-menedzhmenti korporatsii na osnovi kompetentnisnoho pidkhodu* [Forming Teams in Corporate Top Management based on a Competency-Based Approach]. (Doctor of Philosophy thesis). Poltava. [in Ukrainian]

**Kosenko, N. V.** (2015). *Modeli ta metody formuvannia komandy proektu z urakhuvanniam profesiinykh i osobystisno-psykholohichnykh kharakterystyk* [Models and Methods for Forming a Project Team, Taking into Account Professional and Personal Psychological Characteristics]. (Candidate's thesis). Kharkiv. [in Ukrainian]

**Kuzminska, Yu. M.** (2019). *Modeli ta metody formuvannia komand osvitynnykh proektiv pidvyshchennia kvalifikatsii* [Models and Methods for Forming Teams for Educational Projects Aimed at Improving Professional Qualifications]. (Candidate's thesis). Lviv. [in Ukrainian]

**Mukha, R. A.** (2015). Komanda, yii sutnist ta osoblyvosti rozvytku [The Team, Its Essence and Development Features]. *Efektivna ekonomika – Efficient Economy*, 8. Retrieved from <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4253> [in Ukrainian]

**Sabadosh, L. Yu.** (2013). *Metody upravlinnia zabezpechenniam liudskymy resursamy proektiv ta prohram za kompetentnisnym pidkhodom* [Methods of Managing Human Resources for Projects and Programs Using a Competency-Based Approach]. (Candidate's thesis). Kharkiv. [in Ukrainian]

**Cherkaskyi, A. V.** (2024). Psykholohichni osoblyvosti komandnoi vzaiemodii v ekstremalnykh sytuatsiiakh [Psychological Characteristics of Team Interaction in Extreme Situations]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy – Bulletin of the National Defense University of Ukraine*, 1 (77), 181–187. [in Ukrainian]

**Shapar, V. B.** (2007). *Suchasnyi tлумachnyi psykholohichnyi slovnyk* [Modern Explanatory Psychological Dictionary]. Kharkiv: Prapor. [in Ukrainian]

**Sherstiuk, O. I.** (2017). *Modeli ta metody kompetentnisno-rolovoho formuvannia komandy proektu* [Models and Methods of Competency-Based Role Formation in a Project Team]. (Candidate's thesis). Odesa. [in Ukrainian]

**Iashchuk, S. M.** (2023). Komandna vzaiemodiia yak vazhlyva skladova profesiino- pedahohichnoi kompetentnosti maibutnoho vchytelia fizychnoi kultury v pochatkovii shkoli [Teamwork as an Important Component of the Professional and Pedagogical Competence of Future Physical Education Teachers in Primary Schools]. *Naukovi zapysky Natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeni M. P. Drahomanova – Scientific Notes of the National Pedagogical University named after M. P. Dragomanov*, 155, 158–165. [in Ukrainian]

Дата надходження статті: «04» листопада 2025 р.

Стаття прийнята до друку: «28» листопада 2025 р.

**Сорока Ольга** – завідувач кафедри соціальної роботи та соціальної педагогіки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, доктор педагогічних наук, професор

**Soroka Olga** – Head of the Department of Social Work and Social Pedagogy of Ternopil Volodymyr Hnatiuk National Pedagogical University, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor

**Калаур Світлана** – професор кафедри соціальної роботи та соціальної педагогіки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, доктор педагогічних наук, професор

**Kalaur Svitlana** – Professor of the Department of Social Work and Social Pedagogy of Ternopil Volodymyr Hnatiuk National Pedagogical University, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor

**Лешук Галина** – доцент кафедри соціальної роботи та соціальної педагогіки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, кандидат педагогічних наук, доцент

**Leshchuk Halyna** – Assistant Professor of the Department of Social Work and Social Pedagogy of Ternopil Volodymyr Hnatiuk National Pedagogical University, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor

Ця стаття поширюється на умовах ліцензії  
*Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International*  
(CC BY-NC-SA 4.0)

Цитуйте цю статтю як:

Сорока, О., Калаур, С., & Лешук, Г. (2025). Формування командної взаємодії майбутніх фахівців соціономічного профілю з використанням проектної технології. *Педагогічний дискурс*, 38, 65–71. doi: 10.31475/ped.dys.2025.38.09.

Cite this article as:

Soroka, O., Kalaur, S., & Leshchuk, H. (2025). Formation of Teamwork Among Future Specialists in the Socio-Economic Field Using Project Technology. *Pedagogical Discourse*, 38, 65–71. doi: 10.31475/ped.dys.2025.38.09.