

**Іваненко В.С.**, головний спеціаліст відділу планування  
та координації дій у надзвичайних ситуаціях,  
Управління з надзвичайних ситуацій та цивільного захисту  
населення Миколаївської міської ради, м. Миколаїв, Україна  
E-mail: [valeria857@ukr.net](mailto:valeria857@ukr.net)

## **КОМАНДА ЯК ІНТЕЛЕКТУАЛЬНА СИСТЕМА: ВЗАЄМОДІЯ, РІШЕННЯ ТА ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК**

Формування командного інтелекту є важливим напрямом підготовки фахівців, здатних ефективно діяти в умовах складних професійних завдань, невизначеності та динамічних змін виробничого середовища. Сучасна професійна діяльність дедалі частіше передбачає виконання завдань не ізольовано, а у складі професійних команд, де результат залежить від узгодженості дій, якості комунікації та здатності учасників об'єднувати власні знання та досвід. У зв'язку з цим фахівці мають орієнтуватися не лише на формування індивідуальних компетентностей особистостей, а й на розвиток їхньої здатності до колективного аналізу проблем, прийняття спільних рішень та відповідальності за командний результат.

Функціонування команди як інтелектуальної системи ґрунтується на взаємодоповнюваності професійних компетентностей її учасників. Кожен працівник володіє власним обсягом знань, практичного досвіду та способів оцінювання професійних ситуацій [1, с. 788], однак їх об'єднання у процесі конструктивної комунікації сприяє формуванню більш цілісного уявлення про проблему. За таких умов командна взаємодія стає механізмом колективного аналізу, в якому індивідуальні оцінки порівнюються, уточнюються та доповнюються, що знижує ймовірність однобічного сприйняття ситуації та прийняття помилкового рішення.

Важливою характеристикою інтелектуальної команди є здатність адаптуватися до змін та діяти в умовах невизначеності. У складних професійних ситуаціях, коли інформація може бути неповною, а час для прийняття рішення обмеженим, командний інтелект забезпечує оперативне залучення наявних знань та досвіду, розподілу функцій та узгодження дій. Особливого значення це набуває у сфері безпеки, де своєчасність та якість командного рішення безпосередньо впливають на рівень професійних ризиків, збереження життя та здоров'я працівників та стійкість функціонування об'єкта господарювання.

Ефективність команди значною мірою визначається якістю взаємодії та комунікації між її учасниками. Командна взаємодія забезпечує узгодження індивідуальних дій, обмін професійними знаннями та досвідом, координацію виконання завдань та формування спільного бачення проблемної ситуації. За таких умов комунікація виступає не лише засобом передавання інформації [2, с. 63], а й важливим механізмом формування колективного інтелекту, необхідного для прийняття обґрунтованих професійних рішень.

Конструктивна комунікація передбачає здатність членів команди не лише передавати власну інформацію, а й сприймати позиції інших учасників, аргументовано обговорювати альтернативи та коректно реагувати на зауваження. Відкритість до професійного діалогу сприяє виявленню прихованих проблем, уточненню оцінок ризику та запобіганню прийняттю рішень на основі неповної інформації. Водночас довіра між членами команди створює психологічні умови, за яких працівники готові повідомляти про виявлені небезпеки [3, с. 150], помилки чи сумніви без побоювання негативної реакції, що є важливою передумовою формування культури безпеки.

На відміну від індивідуального аналізу, командний підхід дає змогу розглянути проблему з різних позицій, виявити взаємозв'язки між окремими факторами та визначити можливі причини її виникнення. Така взаємодія сприяє зменшенню ризику суб'єктивних оцінок та підвищує обґрунтованість подальших управлінських та професійних рішень.

Особливого значення колективне оцінювання набуває під час аналізу складних чи потенційно небезпечних ситуацій, у яких одна й та сама проблема може мати кілька взаємопов'язаних причин та наслідків. Обговорення проблеми членами команди дає можливість зіставити різні точки зору, доповнити наявну інформацію та своєчасно виявити фактори, які можуть залишатися непоміченими під час індивідуального аналізу. При цьому важливо не механічне досягнення згоди між учасниками, а критичне зіставлення аргументів і доказів, що забезпечує більш об'єктивне визначення сутності проблеми та рівня пов'язаних із нею ризиків.

Взаємодія в команді сприяє не тільки виконанню визначених виробничих чи професійних завдань, а й формуванню здатності аналізувати власні дії, враховувати позиції інших працівників та адаптуватися до нових умов діяльності. У такому середовищі професійний розвиток набуває неперервного характеру та відбувається безпосередньо в процесі розв'язання реальних чи змодельованих професійних ситуацій.

Командна середина також сприяє розвитку лідерських якостей і професійної відповідальності. Залежно від характеру завдання працівник може виконувати різні функціональні ролі, набуваючи досвіду організації спільної роботи, координації дій [4, с. 274], розподілу ресурсів та прийняття відповідальності за здобутий результат. Така рольова варіативність підвищує адаптивність фахівця та його готовність ефективно діяти в умовах зміни професійних вимог, невизначеності та необхідності швидкого прийняття рішень.

Ефективним засобом розвитку командного інтелекту є організація навчання на основі практико-орієнтованих завдань, професійних ситуацій та проблемного навчання. Моделювання виробничих ситуацій, аналіз практичних кейсів, виконання проєктних завдань та колективне розв'язання проблем створюють умови, за яких фахівці набувають досвіду розподілу функцій, обміну інформацією, аргументування власної позиції та узгодження різних варіантів дій. Важливо, щоб такі освітні завдання передбачали не лише здобуття кінцевого результату, а й оцінювання процесу командної взаємодії [5, с. 112], що сприяє усвідомленню значення комунікації, взаємної відповідальності та професійної довіри.

Отже, командна діяльність є важливим фактором професійного розвитку, вона забезпечує постійний обмін знаннями, досвідом та професійними практиками. Взаємодія в команді сприяє розвитку комунікативних, аналітичних, лідерських та організаційних компетентностей, формуванню здатності ефективно діяти в умовах невизначеності. Особливе значення має спільне розв'язання професійних завдань, взаємний зворотній зв'язок та колективне оцінювання результатів діяльності.

### **Бібліографічний список:**

1. Бацуровська І.В., Кашина Г.С., Курепін В.М., Любарець В.В. Професійна мобільність та безпека: як ефективно використовувати соціальні мережі для кар'єрного розвитку. *Вісник науки та освіти (Серія «Філологія», Серія «Педагогіка», Серія «Соціологія», Серія «Культура і мистецтво», Серія «Історія та археологія»)*. 2025. № 2(32). С. 787-799. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-6165-2025-2\(32\)-787-799](https://doi.org/10.52058/2786-6165-2025-2(32)-787-799)
2. Курепін В.М., Іваненко В.С. Застосування цифрових технологій у сільському господарстві для досягнення цілей сталого розвитку. *Modern Economics*. 2024. № 47(2024). С. 62-69. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V47\(2024\)-09](https://doi.org/10.31521/modecon.V47(2024)-09)

3. Іваненко В.С., Курепін В.М. Оцінка ризиків щодо виникнення виробничого травматизму на підприємствах. *Проблеми та перспективи розвитку охорони праці: збірник наук.* Праці V Всеукраїнської науково-практичної конференції викладачів та фахівців-практиків та XV Всеукраїнської науково-практичної конференції курсантів, студентів, аспірантів та ад'юнктів (м. Львів. 15 травня 2025 р.). Львів: ЛДУБЖД, 2025. С.149-151. URL: <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/21886>

4. Курепін В.М., Курепін Д.В., Іваненко В.С. Цивільний захист: навчальний посібник для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти денної та заочної форм здобуття вищої освіти. Миколаїв: МНАУ, 2025. 491 с. URL: <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/20130>

5. Курепін В.М., Курепін В.М. Навчання державних службовців як фактор професіоналізації на прикладі Миколаївський області. *Контексти творчості Євгена Миколайовича Хрикова: актуальні проблеми освітнього та публічного менеджменту: збірник матеріалів І міжнародних педагогічних читань пам'яті Є.М. Хрикова* (м. Полтава, 03 квітня 2025 р.). Полтава: ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», 2025, С.110-115. URL: <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/21848>

**Ісаєнко Б.П.**, здобувач першого (бакалаврського) РВО  
Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна  
*Науковий керівник: д.пед.н., професор В.М. Нагаєв*  
Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна  
E-mail: [nagaev@btu.kharkov.ua](mailto:nagaev@btu.kharkov.ua)

### **ФОРМУВАННЯ КЛЮЧОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ТВОРЧОГО ФАХІВЦЯ В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЇ SMART-ОСВІТИ ТА ПЕДАГОГІЧНИХ ІННОВАЦІЙ**

Сучасна цифрова трансформація освіти зумовлює необхідність формування творчої особистості майбутнього фахівця, здатного до критичного мислення, генерування інноваційних ідей, самостійного прийняття рішень та адаптації до змін професійного середовища. Важливим засобом реалізації цього завдання є інтеграція SMART-освіти та педагогічних інновацій, що забезпечує інтерактивність, персоналізацію й практичну спрямованість професійної підготовки.