



Литвиненко П., Солодовник Т. Теоретичне обґрунтування педагогічних умов формування організаційної компетентності у майбутніх психологів. *Освіта. Інноватика. Практика*, 2026. Том 14, № 4. С. 78-86. <https://doi.org/10.31110/2616-650X-vol14i4-010>.

Lytvynenko P., Solodovnyk T. Teoretychne obgruntuvannia pedahohichnykh umov formuvannia orhanizatsiinoi kompetentnosti u maibutnikh psykhologiv [Theoretical substantiation of pedagogical conditions for the formation of organizational competence in future psychologists]. *Osvita. Innovatyka. Praktyka – Education. Innovation. Practice*, 2026. Vol. 14, No 4. S. 78-86. <https://doi.org/10.31110/2616-650X-vol14i4-010>.

УДК 378.147:159.99

DOI: 10.31110/2616-650X-vol14i4-010

Павло ЛИТВИНЕНКО

Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”, Україна
<https://orcid.org/0009-0004-3674-5925>

Pavlo.Lytvynenko@sgt.khpi.edu.ua

Тетяна СОЛОДОВНИК

Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”, Україна
<https://orcid.org/0000-0002-7772-9938>

Tetiana.Solodovnyk@khpi.edu.ua

ТЕОРЕТИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

Анотація. У статті здійснено теоретичне обґрунтування педагогічних умов формування організаційної компетентності майбутніх психологів у процесі професійної підготовки у закладі вищої освіти. Актуальність дослідження зумовлена зростанням вимог до професійної діяльності психолога в умовах соціальних трансформацій та необхідністю забезпечення високого рівня його професійної готовності, зокрема здатності ефективно організувати власну діяльність і взаємодію з іншими суб'єктами професійного середовища. На основі аналізу наукових джерел уточнено зміст понять «організаційна компетентність» і «педагогічні умови», що дало змогу визначити організаційну компетентність як інтегральну характеристику особистості, яка поєднує знання, уміння, навички, ціннісні орієнтації та професійно важливі якості, необхідні для результативної організації діяльності й професійної взаємодії. Обґрунтовано педагогічні умови, тьюторський супровід формування організаційної компетентності, моделювання професійної діяльності психолога з використанням імітаційних методів навчання та впровадження авторського тренінгу. Доведено, що тьюторський супровід забезпечує індивідуалізацію освітнього процесу, розвиток здатності до самоорганізації, рефлексії та саморегуляції. Моделювання професійних ситуацій сприяє інтеграції теоретичних знань і практичного досвіду, формуванню вмінь планування, координації та прийняття рішень в умовах невизначеності. Авторський тренінг розглянуто як інтерактивну технологію, що забезпечує розвиток організаційних умінь, мотивації, комунікативних навичок і відповідальності. Узагальнено, що реалізація визначених педагогічних умов у комплексі створює цілісне освітнє середовище, спрямоване на формування готовності майбутніх психологів до ефективної організаційної діяльності та професійної самореалізації.

Ключові слова: організація; професійна діяльність; організаційна компетентність; майбутні фахівці; психологи; педагогічні умови; заклади вищої освіти.

Pavlo LYTVYENKO

National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”, Ukraine
<https://orcid.org/0009-0004-3674-5925>

Pavlo.Lytvynenko@sgt.khpi.edu.ua

Tetiana SOLODOVNYK

National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”, Ukraine
<https://orcid.org/0000-0002-7772-9938>

Tetiana.Solodovnyk@khpi.edu.ua

THEORETICAL SUBSTANTIATION OF PEDAGOGICAL CONDITIONS FOR THE FORMATION OF ORGANIZATIONAL COMPETENCE IN FUTURE PSYCHOLOGISTS

Abstract. The article provides a theoretical substantiation of pedagogical conditions for the formation of organizational competence in future psychologists within the process of professional training at a higher education institution. The relevance of the study is determined by the growing requirements for psychologists' professional activity under conditions of social transformation and the need to ensure a high level of professional readiness, particularly the ability to effectively organize one's own activity and professional interaction. Based on the analysis of scientific sources, the content of the concepts “organizational competence” and “pedagogical conditions” has been clarified. Organizational competence is defined as an integral personal characteristic that combines knowledge, skills, abilities, value orientations, and professionally significant qualities necessary for effective organization of activity and professional cooperation. Three interrelated pedagogical conditions are substantiated: tutor support for the formation of organizational competence, modeling of psychologists' professional activity through simulation-based learning methods, and implementation of an author-designed training program. It is proved that tutor support ensures individualization of the educational process and promotes the development of self-organization, reflection, and self-regulation. Modeling of professional situations facilitates the integration of theoretical knowledge with practical experience and contributes to the development of planning, coordination, and decision-making skills under conditions of uncertainty. The author-designed

training is considered as an interactive technology that enhances organizational skills, motivation, communicative competence, and responsibility. It is concluded that the integrated implementation of the identified pedagogical conditions creates a holistic educational environment aimed at developing future psychologists' readiness for effective organizational activity and professional self-realization.

Keywords: Organization; professional activity; organizational competence; future specialists; psychologists; pedagogical conditions; higher education institutions.

Постановка проблеми. Професійна підготовка сучасних психологів є вкрай важливою для нашої держави. Військова агресія з боку РФ, культурні та технологічні трансформації, що постійно відбуваються у сучасному суспільстві, можуть викликати тривожність, психоемоційне напруження, стресові розлади, емоційне і професійне вигоряння, депресії тощо. Така ситуація вимагає, по-перше, значної кількості психологів для роботи з різноманітними запитами, по-друге, високого рівня їх професійної компетентності. Отже, якісна професійна підготовка сучасних психологів є важливою умовою ефективного реагування на актуальні виклики сьогодення та забезпечення якісної психологічної допомоги різним категоріям населення.

Відповідно до зростаючих вимог до професійної діяльності психологів особливої значущості набуває формування організаційної компетентності як важливої складової професійної компетентності. Діяльність сучасного психолога, окрім індивідуального консультування, дедалі частіше пов'язана з соціальними службами, освітніми та медичними закладами, громадськими організаціями, державними установами та комерційними підприємствами. Високий рівень організаційної компетентності передбачає здатність фахівця планувати власну професійну діяльність, координувати свої дії з діями інших колег, клієнтів, підлеглих, розумітися на організаційних процесах, адаптувати методи та форми психологічної допомоги до умов конкретної установи. Вона містить навички ефективного управління часом, розстановку пріоритетів, взаємодію з іншими людьми, гармонійний баланс між роботою й відпочинком, уміння працювати в умовах невизначеності.

Таким чином, актуальність професійної підготовки майбутніх психологів у закладах вищої освіти обумовлює необхідність визначення і теоретичного обґрунтування педагогічних умов формування організаційної компетентності, впровадження яких в освітній процес забезпечить високий рівень володіння цією компетентністю, що у свою чергу, покращить надання психологічних послуг, професійну стійкість, відповідальність і конкурентоспроможність фахівця в сучасному соціально-професійному середовищі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питаннями формування організаційних умінь і навичок майбутніх фахівців опікуються Беліков І. [1], Гельжинська Т. [4], Пільова С. [14], (організаційна компетентність); Романовський О., Резнік С., Ігнатюк О., Солодовник Т. [16] (організаційні навички як складник «soft skills»); Котелюх М., Темченко О. [7], Поденко А. [15] (організаторські здібності).

Педагогічні умови організаційної компетентності фахівців різних напрямів досліджено у роботах Белікова І. [1], Гельжинської Т. [4], Пільової С. [14], водночас педагогічні умови формування організаційної компетентності майбутніх психологів у сучасних наукових розвідках досі не виступали предметом окремих досліджень, що і визначило мету дослідження.

Визначення та теоретичне обґрунтування педагогічних умов формування організаційної компетентності майбутніх психологів потребує уточнення основних понять дослідження, зокрема «організаційна компетентність» та «педагогічні умови». На підставі проведеного аналізу ми дійшли висновку, що організаційна компетентність «це інтегральна характеристика особистості, що поєднує знання, уміння, навички, ціннісно-мотиваційні орієнтації та професійно важливі якості, які забезпечують здатність ефективно організувати власну діяльність, налагоджувати результативні комунікації й взаємодію з іншими, швидко вирішувати професійні завдання різного рівня складності, адекватно реагувати на виклики та сприяти особистісному й професійному зростанню» [18]. Відповідно до такого визначення поняття необхідно виокремити педагогічні умови, що будуть сприяти ефективному формуванню організаційної компетентності майбутніх психологів у процесі професійної підготовки.

Під поняттям формування у педагогічних дослідженнях розуміють цілеспрямований вплив на суб'єктів навчання з метою якісних змін особистості (нові знання, уміння, навички, компетентності, загальний розвиток особистості тощо). Отже, необхідно визначити педагогічні умови, що цілеспрямовано впливатимуть на становлення організаційної компетентності майбутніх психологів в процесі професійної підготовки, забезпечуючи інтеграцію теоретичних знань, практичних умінь, особистісних якостей і професійно значущого досвіду, необхідних для ефективної організації власної діяльності та взаємодії в майбутній професійній діяльності психолога.

У педагогічних наукових розробках існує значна кількість визначень поняття «педагогічні умови», розглянемо деякі з них. Зокрема, А. Литвин здійснив методологічне дослідження цього поняття й запропонував наступне тлумачення, під яким розуміє «комплекс спеціально спроектованих генеральних чинників впливу на зовнішні та внутрішні обставини навчально-виховного процесу й особистісні параметри всіх його учасників. Педагогічні умови забезпечують цілісність навчання та

виховання в інформаційно-освітньому середовищі закладу освіти відповідно до вимог суспільства та запитів ринку праці, сприяють всебічному гармонійному розвитку особистості та створюють сприятливі можливості для виявлення її задатків, урахування потреб і формування загальнолюдських і професійно важливих якостей, базових кваліфікацій, ключових, загальних і професійних компетентностей» [8, С. 32]. Отже, педагогічні умови повинні забезпечити відповідне середовище у закладі освіти, що сприятиме цілісному розвитку особистості фахівця і підготовці його до професійної діяльності відповідно до сучасних вимог ринку праці.

Панібратська А. розглядає педагогічні умови як «сукупність організаційних форм, методів, прийомів, засобів координації навчального і виховного впливу на учнів для мотивації та стимулу ефективного саморозвитку професійно-важливих особистісних здібностей та якостей, базових компетентностей і, як наслідок – цілісного становлення їхньої особистості» [13]. Авторка зазначає, що педагогічні умови впливають на мотивацію здобувачів за допомогою сукупності форм, методів і прийомів навчання, а отже, сприяють формуванню відповідних компетентностей і забезпечують цілеспрямований розвиток особистості фахівця.

І. Беліков у дисертаційному дослідженні, присвяченому формуванню організаційної компетентності майбутніх офіцерів – фахівців із фізичної культури і спорту, пропонує розуміти педагогічні умови як «сукупність сприятливих організаційних і педагогічних обставин, які сприяють її цілеспрямованому формуванню в ВВНЗ» [1, С. 79]. Дослідник вважає, що педагогічні умови є цілісною системою спеціально створених обставин і цілеспрямовано впливають на досягнення поставлених завдань щодо формування організаційної компетентності майбутніх офіцерів у процесі професійної підготовки.

Грунтовне наукове дослідження поняття «педагогічні умови» провела О. Сагач, вона розглянула цю дефініцію у контексті професійного зростання вчителів і визначила її як «елементи системи, на яких будується педагогічний процес та які забезпечують досягнення конкретної мети» [17, С. 34]. У своєму тлумаченні дослідниця наголошує на тому, що педагогічні умови дозволяють досягати поставлених навчальних цілей і виступають складником освітнього процесу.

Таким чином, проведений аналіз дозволив узагальнити поняття «педагогічні умови» науковців і запропонувати власне тлумачення, під яким ми будемо розуміти сукупність спеціально організованих методичних, змістових, психологічних і організаційних чинників освітнього процесу, що цілеспрямовано впливають на мотиваційну, когнітивну та діяльну сферу здобувачів вищої освіти, створюють сприятливе освітнє середовище та забезпечують ефективно формування загальних і спеціальних компетентностей, а також готовності майбутніх фахівців до здійснення професійної діяльності.

Отже, **мета статті** полягає у визначенні та теоретичному обґрунтуванні педагогічних умов формування організаційної компетентності майбутніх психологів у закладі вищої освіти.

Методи дослідження. У роботі застосовано методи наукового пізнання: аналіз, синтез, узагальнення, контент-аналіз наукових джерел інформації, присвячених основним поняттям дослідження.

Виклад основного матеріалу дослідження. Формування організаційної компетентності майбутніх психологів у закладах вищої освіти потребує створення спеціально організованих і впроваджених в освітній процес чинників, які забезпечують оптимальні умови для набуття ними досвіду організаційної взаємодії та формування готовності до здійснення організаційної діяльності у професійній та особистій сферах.

Першою педагогічною умовою є тьюторський супровід формування організаційної компетентності майбутніх психологів, яка забезпечує цілеспрямований і керований розвиток здатності студентів до самоорганізації, планування та ефективного здійснення навчально-професійної діяльності. Відповідно до сучасних трансформацій у сфері вищої освіти затребуваною стає індивідуальна траєкторія професійного та особистісного розвитку здобувачів освіти, яка враховує освітні потреби, інтереси, здібності та сприяє формуванню готовності до самостійного проектування та реалізації власного освітнього й професійного шляху. Сьогодні актуальною є така підготовка фахівців, які не лише володіють ґрунтовними професійними знаннями, а й здатні самостійно вибудувувати власну освітню траєкторію, приймати відповідальні рішення та адаптуватися до змін. Саме тому тьюторський супровід набуває особливої значущості як механізм індивідуалізації освітнього процесу та активізації суб'єктної позиції студента.

Як зазначає Н. Дем'яненко, «тьюторський супровід – це педагогічна діяльність з індивідуалізації освіти, спрямована на виявлення і розвиток освітніх мотивів та інтересів особи, пошук освітніх ресурсів для створення індивідуальної освітньої програми, формування освітньої рефлексії людини» [5, С.7]. Провідною метою тьюторського супроводу здобувачів є підтримка студента у постановці власних цілей та їх реалізації. На відміну від традиційних форм педагогічного впливу, тьютор не виступає носієм готових рішень, а допомагає усвідомити власні ресурси, можливості та

обмеження, навчитися планувати діяльність, прогнозувати результати й оцінювати ефективність обраних способів дій. У такому контексті формування організаційної компетентності відбувається не епізодично, а в процесі постійного осмислення й корекції власної навчально-професійної діяльності.

На думку Москальової Л., ««тьюторство» та похідне до нього «тьюторський супровід» визначаються як окрема культура наставницької діяльності, що існувала у різних видах неформальної освіти, паралельно від процесів навчання та викладання» [11, С. 116]. Отже, тьютор виступає наставником і партнером, створюючи зі здобувачем партнерську взаємодію не тільки у процесі аудиторної роботи, а й поза нею, у процесі якої студент усвідомлює власні освітні запити, визначає особистісно значущі цілі, опановує способи планування та організації діяльності й поступово набуває здатності до самостійного управління власним професійним розвитком.

Н. Волкова вважає, що «завдання педагога-тьютора – допомогти студентам отримати максимальну віддачу від навчання, стежити за перебігом навчання, здійснювати зворотний зв'язок у процесі виконання завдань, проводити групові тьюторіали, консультивати студентів, підтримувати їхню зацікавленість у навчанні впродовж всього вивчення предмета, забезпечити можливість використання різних форм контакту з ним (особисті зустрічі, електронна пошта, комп'ютерні конференції)» [2, С. 22]. Позиція Н. Волкової акцентує увагу на багатофункціональному характері діяльності педагога-тьютора, який виходить за межі традиційного викладання та набуває ознак системної підтримки кожного здобувача в освітньому процесі. Авторка підкреслює, що тьютор не лише сприяє підвищенню ефективності навчання, а й здійснює постійний моніторинг освітніх досягнень студентів, забезпечує своєчасний зворотний зв'язок і створює умови для різноманітної комунікації. Такий підхід засвідчує орієнтацію тьюторської діяльності на індивідуальні потреби здобувачів, підтримання їхньої навчальної мотивації та активної залученості до навчально-професійної діяльності. У контексті формування організаційної компетентності майбутніх психологів зазначені функції тьютора набувають особливої значущості, оскільки сприяють розвитку в студентів умінь планувати власну діяльність, контролювати хід виконання завдань, своєчасно коригувати дії та відповідально ставитися до власних результатів навчання.

Таким чином, здійснюючи тьюторський супровід формування організаційної компетентності, викладач набуває нової ролі, перетворюється з транслятора знань на консультанта й фасилітатора, що обумовлює виконання низки нових функцій, пов'язаних із діагностикою освітніх потреб здобувачів, проектуванням індивідуальних траєкторій розвитку, супроводом процесу їх реалізації та стимулюванням рефлексивного осмислення результатів навчально-професійної діяльності. М. Іващенко пропонує розглядати тьютора як «педагога, який супроводжує побудову та реалізацію індивідуальної освітньої програми суб'єктів дистанційного навчання» [6, С. 7], і виділяє функції, які він виконує у процесі своєї діяльності, «дидактичні, фасилітаційні, організаційні, маркетингові, консультаційні, лідерські». Не дивлячись на те, що науковець розглядає педагога як тьютора, що здійснює супровід здобувачів у форматі дистанційної освіти, сьогодні цей підхід є затребуваним, студентам надаються можливості самостійно обирати індивідуальну навчальну траєкторію, обирати саме ті знання й компетентності, які відповідають їх здібностям та інтересам.

Серед функцій, що виконує тьютор, автор поряд з іншими виокремлює організаційну, яка полягає в зовнішній організації навчальної діяльності здобувачів, проте зовнішня організація поступово має трансформуватися у внутрішню, забезпечуючи формування в майбутніх психологів здатності до самостійного планування, структурування та регуляції власної діяльності як складників організаційної компетентності.

Викладач для здобувачів постає зразком професійної поведінки, що зумовлює його позитивний вплив на формування внутрішньої мотивації студентів та актуалізує їхню потребу усвідомлювати організаційну компетентність як важливий особистісний ресурс професійного становлення та майбутнього зростання. Через індивідуальні консультації, рефлексивні бесіди, аналіз навчальних і практичних ситуацій студенти поступово усвідомлюють цінність організованості, відповідальності та дисциплінованості як необхідних характеристик професійної діяльності психолога. Це сприяє формуванню внутрішньої готовності до цілеспрямованого управління власним часом, зусиллями та ресурсами.

Тьюторський супровід також забезпечує майбутнім психологам оволодіння знаннями й умінями, необхідними для ефективно організації діяльності, зокрема в галузі тайм-менеджменту, проектного планування, постановки цілей і пріоритетів, організації командної взаємодії. Набуті знання інтегруються з практичним досвідом виконання навчальних і квазіпрофесійних завдань, що дозволяє студентам апробувати різні способи організації роботи, порівнювати їх результативність і обирати найбільш доцільні.

У процесі тьюторського супроводу особлива увага приділяється розвитку рефлексивних умінь. Майбутні психологи навчаються аналізувати власні дії, визначати причини успіхів і труднощів, усвідомлювати взаємозв'язок між рівнем організованості та результатами діяльності. Рефлексія

виступає механізмом самокорекції, що забезпечує перехід від зовнішньої підтримки з боку тьютора до самостійного управління навчально-професійною діяльністю й професійним розвитком.

Отже, тьюторський супровід формування організаційної компетентності майбутніх психологів як педагогічна умова забезпечує створення персоналізованого освітнього простору, у межах якого студент набуває здатності ефективно розв'язувати навчально-професійні завдання, приймати виважені рішення, займатися самоосвітньою діяльністю й, як наслідок, постає активним суб'єктом власного професійного та особистісного становлення, як слушно зазначає Н. Дем'яненко, «одним із головних напрямів тьюторського супроводу є не лише надання своєчасної допомоги і підтримки особистості в освіті, але і навчання самостійно долати труднощі цього процесу, відповідально ставитися до власного розвитку» [5, С. 9]. Це забезпечує не лише підвищення рівня організованості навчальної діяльності, а й закладає підґрунтя для успішної професійної самореалізації в майбутньому.

Друга педагогічна умова, моделювання професійної діяльності психолога з використанням імітаційних методів навчання з метою розвитку організаційних знань, умінь, навичок, спрямована на створення в освітньому процесі таких ситуацій, які за своїм змістом, структурою та динамікою максимально наближені до реальних умов майбутньої професійної діяльності психолога і демонструють актуальність володіння організаційними навичками. Зазначена умова забезпечує інтеграцію теоретичних знань із практичним досвідом, що сприяє формуванню в здобувачів вищої освіти цілісного уявлення про організаційну компетентність, необхідну у професійній діяльності, та ефективні способи її застосування.

«Моделювання – це процес створення ідеалізованої версії системи, результатом якої є модель або розробка необхідної технології» [21, С. 307], який відтворює умови практичної діяльності і дозволяє здобувачам отримати безпосередній досвід вже у процесі навчання. Завдяки створенню професійних ситуацій, майбутні психологи можуть апробувати різні способи організації власної діяльності, узгодження й прийняття рішень, налагодження взаємодії, що сприяє формуванню організаційної компетентності й готовності до розв'язання реальних професійних завдань. Також науковиця виділяє етапи моделювання професійних ситуацій:

- 1) постановка завдання, тобто оголошення теми заняття;
- 2) побудова моделі, тобто окреслення професійної ситуації;
- 3) перевірка моделі на адекватність;
- 4) виконання моделі під час виконання службових завдань [21, С. 307].

В контексті формування організаційної компетентності всі змодельовані професійні кейси, рольові та ділові ігри, пропоновані студентам, містять проблеми, яку студенти розв'язують у процесі групової або індивідуальної роботи, і завдяки цьому на власному досвіді усвідомлюють цілісність професійної діяльності як поєднання фахових, організаційних і соціокультурних аспектів.

Створення й підбір методів навчання, що моделюють умови професійної діяльності, повинні відтворювати увесь спектр функцій й завдань, які психолог виконує, щодня вирішуючи у робочому процесі різноманітні проблеми, долаючи перешкоди, непорозуміння, невизначеність. Відбувається імітація професійної діяльності, де студенти відчують специфіку майбутньої професії. Як зазначає І Марчук, «імітаційні методи відображають суть майбутньої професії, формують професійні якості фахівців, є своєрідним полігоном, на якому здобувачі вищої освіти можуть відпрацьовувати професійні навички в умовах, наближених до реальних» [9, С. 135].

Упровадження імітаційних методів навчання (ділові та рольові ігри, аналіз професійних ситуацій, кейс-метод, тренінгові вправи, моделювання консультаційних сесій тощо) дозволяє залучати майбутніх психологів до активної діяльності, у процесі якої вони мають змогу апробувати різні моделі професійної поведінки, приймати рішення в умовах невизначеності, планувати й організувати власні дії та взаємодію з іншими. Це створює підґрунтя для розвитку організаційної компетентності як здатності ефективно структурувати діяльність, розподіляти час і ресурси, координувати спільну роботу та нести відповідальність за отримані результати.

Важливо, що моделювання умов професійної діяльності забезпечує безпечний освітній простір для набуття досвіду, у якому можливі помилки розглядаються не як невдачі, а як джерело навчання й професійного зростання. Через рефлексивне обговорення результатів імітаційної діяльності студенти усвідомлюють власні сильні сторони та зони розвитку, що сприяє цілеспрямованому вдосконаленню організаційних умінь і навичок.

Таким чином, моделювання умов професійної діяльності з використанням імітаційних методів навчання як педагогічна умова забезпечує перехід від репродуктивного засвоєння знань до діяльнісного їх застосування, сприяючи формуванню в майбутніх психологів готовності до організованої, відповідальної та ефективної професійної діяльності.

Третьою педагогічною умовою було визначено впровадження авторського тренінгу з формування організаційної компетентності майбутніх психологів. Тренінгові технології є сучасним та

ефективним засобом формування різноманітних якостей, компетентностей, умінь і навичок, що забезпечує досягнення запланованих результатів навчання у відносно стислі терміни.

У науковій літературі тренінг розглядається як: «спеціальний вид заняття, багатофункціональне педагогічне явище, а його характер, зміст та структура визначають його значення та місце у процесі фахової підготовки майбутніх спеціалістів» [12, С. 308]; «найефективніша модель включення особистості в міжособистісне спілкування, діяльність у широкому розумінні цього слова, які спрямовані на самопізнання, розвиток, саморозвиток та самовдосконалення особистості, здатної до самоактуалізації власного потенціалу в різних сферах» [20, С. 12]; «спеціально організована активна діяльність студентів, під час якої майбутні фахівці виконують тренінгові вправи, спрямовані на розвиток важливих професійних якостей і компетенцій» [3, С. 125].

Отже, аналіз наведених дефініцій дозволяє констатувати, що тренінг в освітньому процесі вищої школи постає не лише як окрема форма заняття, а як педагогічна технологія, спрямована на активне залучення особистості до діяльності й міжособистісної взаємодії. Його сутність полягає в організації спеціально спроектованої активності здобувачів, яка забезпечує одночасно професійне зростання, розвиток особистісного потенціалу та формування ключових компетентностей. Таким чином, тренінг виступає ефективним інструментом інтеграції навчальних, розвивальних і професійно орієнтованих цілей, забезпечуючи умови для самопізнання, самовдосконалення та підвищення готовності майбутніх фахівців до реальної професійної діяльності.

Тренінги належать до інтерактивних технологій навчання, коли здобувачі через практико-орієнтований досвід отримують нові знання, уміння, навички, у змодельованих ситуаціях або іграх мають змогу зануритися у професійну діяльність психолога, приймати рішення, взаємодіяти з колегами, проводити консультації з клієнтами тощо, і як результат, ефективно організовувати робочий час, розподіляючи справи за важливістю й терміновістю виконання.

Н. Волкова виділяє низку функцій тренінгів, які вони виконують у навчальному процесі:

- навчальна – засвоєння дисципліни й формування необхідних умінь і навичок;
- розвивальна – створення умов для розкриття творчого потенціалу й розвиток індивідуальних здібностей;
- мотивувальна – налаштування на активне навчання й психологічну готовність для засвоєння великих обсягів інформації;
- комунікативна – становлення й розвиток контактів між слухачами, формування прагнення до співпраці з високим рівнем довіри й сприйняттям інших членів команди;
- релаксаційна – зняття емоційної напруги, викликаного навантаженням на нервову систему у процесі інтенсивного навчання [2, С. 125-126].

Кожна функція, яку виконують тренінги в освітньому процесі, забезпечує цілеспрямоване становлення здобувачів вищої освіти як професійних психологів, де однією зі складових такого становлення є організаційна компетентність.

Навчальна функція передбачає засвоєння змісту фахових дисциплін та формування необхідних умінь і навичок, у площині організаційної компетентності набуває особливого значення, оскільки забезпечує опанування способів упорядкування діяльності: планування, структурування інформації, визначення послідовності дій, контролю результатів. Саме в межах навчальної функції відбувається засвоєння алгоритмів організації професійної роботи, які згодом переходять в особистісний досвід.

Розвивальна функція створює підґрунтя для становлення індивідуального стилю організації діяльності. Розкриття творчого потенціалу здобувачів передбачає не лише створення нових ідей, а й уміння втілювати їх у реальну професійну діяльність. Розвиток індивідуальних здібностей безпосередньо пов'язаний із формуванням гнучких організаційних умінь, здатності адаптувати навички планування та координації до змінних умов діяльності.

Мотивувальна функція забезпечує внутрішню готовність студента до цілеспрямованої та систематичної діяльності. Організаційна компетентність неможлива без сформованої установки на відповідальність, самодисципліну та доведення розпочатої справи до результату.

Комунікативна функція сприяє формуванню навичок координації спільної діяльності, розподілу ролей, досягнення узгодженості дій у групі або колективі. У контексті організаційної компетентності вона забезпечує розвиток умінь вибудовувати професійну взаємодію та вчитися один у одного, підтримувати продуктивний соціально-психологічний клімат, приймати спільні рішення та нести колективну відповідальність за їх реалізацію, на думку Г. Тараненко і О. Поправко, «перевага тренінгових технологій полягає також у можливості учасників відкрити у собі нові можливості, відчувати те, що вони знають і вмють більше, ніж вважали; можливості відкрити інших людей, вчитися через взаємодію з іншими, зрозуміти здібності інших; можливості у безпечних і наближених до реальності умовах навчитися взаємодії з іншими людьми та досягти бажаних змін [19, С. 155-156].

Релаксаційна функція впливає на підтримання стійкості організаційної діяльності. Здатність керувати власним емоційними станами, знижувати напруження та запобігати перевтомі та

професійному вигоранню є передумовою ефективною саморегуляції, що, відповідно, сприяє збереженню продуктивності, раціональності прийнятих рішень і послідовності дій. Зазначені функції тренінгових технологій сприяють формуванню організаційної компетентності, забезпечуючи інтеграцію умінь, навичок, мотивації та здатності до продуктивної взаємодії й саморегуляції у процесі професійної підготовки майбутнього фахівця.

До основних принципів проведення тренінгу фахівці відносять: ««тут і тепер»; опора на індивідуальний досвід; відкритий, позитивний зворотний зв'язок; активність на заняттях; принцип персоніфікації висловлювань; щирість і відкритість; конфіденційність; рівність позицій, визнання особистісних норм кожного учасника; екологічність комунікацій, уникнення безпосередніх оцінок людини, безпека учасників і захищеність їх від брутальності; взаємоповага» [10, С. 66]. Впровадження тренінгу як педагогічної умови повинно створювати атмосферу довіри і поваги, допомагати розкриттю здібностей і бажанню вчитися й оволодівати організаційною компетентністю, сприяти професійному становленню й особистісному зростанню майбутніх психологів. Повага один до одного, збереження власних кордонів й кордонів іншого, рівноправність у висловленні думок сприяють ефективній взаємодії й продуктивній діяльності, здатності досягати високих результатів й роботі й підтримувати сприятливий соціально-психологічний клімат у команді, колективі, соціальній групі тощо. Відчуття впевненості, захищеності й взаємоповаги створюють умови для якісного запам'ятовування і засвоєння організаційних умінь й навичок.

Підсумовуючи, можна сказати, що третя педагогічна умова, впровадження авторського тренінгу з формування організаційної компетентності майбутніх психологів, здатна забезпечити максимальне розкриття професійних, соціальних, особистісних, творчих компетентностей, зокрема, організаційної, створюючи максимально сприятливі умови поваги, довіри, відкритості й для кожного здобувача вищої освіти, та забезпечуючи можливості до професійного становлення майбутнього психолога.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Таким чином, визначено та теоретично обґрунтовано педагогічні умови формування організаційної компетентності майбутніх психологів: тьюторський супровід формування організаційної компетентності майбутніх психологів, моделювання професійної діяльності психолога з використанням імітаційних методів навчання з метою розвитку організаційних знань, умінь, навичок, впровадження авторського тренінгу з формування організаційної компетентності майбутніх психологів. Перспективами подальших досліджень є реалізація педагогічних умов за допомогою структурно-функціональної моделі формування організаційної компетентності майбутніх психологів.

Конфлікт інтересів. Автори підтверджують відсутність фінансових, особистих чи інших інтересів, що можуть розглядатися як потенційний конфлікт інтересів щодо публікації цієї статті.

Джерела фінансування. Робота виконана за відсутності фінансової підтримки з боку будь-яких організацій.

Доступність даних. Це теоретичне дослідження не передбачає використання додаткових наборів даних.

Використання засобів штучного інтелекту (ШІ). Під час підготовки цієї роботи автором не використано інструментів штучного інтелекту.

Список використаних джерел

1. Беліков І. О. *Формування організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту Збройних Сил України* : дис. на здобуття наукового ступеня доктора філософії : спец. 011 «Освітні, педагогічні науки». Київ. 2023. 309 с. URL: <https://repository.ldufk.edu.ua/handle/34606048/35297>
2. Волкова Н.П. *Інтерактивні технології навчання у вищій школі: навчально-методичний посібник*. Дніпро: Університет імені Альфреда Нобеля, 2018. 360 с. URL: https://www.pedagogic-master.com.ua/2022/Volkova_1.pdf
3. Гальцева Т.О. Тренінг як технологія підвищення навчальної самоефективності студентів. *Науковий вісник ХДУ Серія Психологічні науки*. 2016. Том 1, № 1. С. 124-129. URL: <https://pj.journal.kspu.edu/index.php/pj/article/view/655>
4. Гельжинська Т. Я. *Формування організаційної компетентності майбутніх учителів технологій в процесі фахової підготовки* : дис. ... канд. пед. наук (доктора філософії) : 13.00.02; Полтав. нац. пед. ун-т ім. В. Г. Короленка. Полтава, 2018. 276 с.
5. Дем'яненко Н. М. Тьюторство як професія та інструмент індивідуального супроводу в освіті. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Історико-педагогічні студії* : зб. наук. пр. Київ. 2018. Вип. 11-12. С. 5-11. URL: https://epkmoodle.znu.edu.ua/pluginfile.php/97546/mod_resource/content/1/Demyanenko.pdf
6. Іващенко М. В. *Формування готовності студентів вищих педагогічних навчальних закладів до діяльності тьютора*: автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Харк. нац. пед. ун-т ім. Г.С. Сковороди. Х., 2011. 20 с.

7. Котелюх М. О., Темченко О. В. Розвиток організаторських здібностей особистості: аналіз теоретичних аспектів. *Problems and prospects of modern science and education : Proceedings of the X International Scientific and Practical Conference*, Stockholm, Sweden, March 12–15, 2024. Stockholm, 2024. Pp. 130-133. <https://doi.org/10.46299/ISG.2024.1.10>
8. Литвин А. В. Методологічні засади поняття «педагогічні умови»: практ. посібник. 3-е вид. Львів: ЛДУБЖД, 2020. 88 с. URL: [https://sci.ldubgd.edu.ua/bitstream/123456789/4898/1/Литвин%20Recom Пед умови др 2.pdf](https://sci.ldubgd.edu.ua/bitstream/123456789/4898/1/Литвин%20Recom%20Пед%20умови%20др%20.pdf)
9. Марчук І. Імітаційні методи формування економічної компетентності в майбутніх магістрів медицини. *Український Педагогічний журнал*. 2019. №2. С. 133-140. <https://doi.org/10.32405/2411-1317-2019-2-133-140>
10. Мілорадова Н. Е. Застосування тренінгових технологій у професійній підготовці слідчих (на прикладі тренінгу "Психологія допиту"). *Юридична психологія*. 2020. № 1. С. 62-69. <https://doi.org/10.33270/03202601.62>
11. Москальова Л.Ю. Тьюторський супровід у закладах освіти як стратегія духовно-морального розвитку особистості. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 2019. № 1. С. 114-123. URL <https://oaji.net/articles/2019/690-1564407161.pdf>
12. Осадченко І.І. Сутність та класифікація тренінгів як занять у вищій школі. *Наукові Записки Вінниць. держ. ун-ту ім. М. Коцюбинського: Зб. наук. пр. Сер.: Педагогіка і психологія*. Вінниця: ТОВ фірма «Планер», 2009. Вип. 27. С. 301-308. URL: [https://dSPACE.udpu.edu.ua/bitstream/6789/6551/1/Ст Осадченко Сутність та класиф тренінгів....PDF](https://dSPACE.udpu.edu.ua/bitstream/6789/6551/1/Ст%20Осадченко%20Сутність%20та%20класиф%20тренінгів....PDF)
13. Панібратська А. В. *Науково-методична робота. Зміст поняття «педагогічні умови»*. URL: <https://sno.udpu.edu.ua/index.php/naukovo-metodychna-robota/89-suchasni-tekhnologiyi-rozvytku-profesiynoyi-maysternosti-maybutnikh-uchyteliv-25-zhovtnia-2018-r/173-zmist-ponyattya-pedagogichni-umovi>
14. Пільова С. Г. *Формування організаційної компетентності майбутніх учителів у процесі професійної підготовки*: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Одеса, 2011. 258 с. URL: <http://dSPACE.pdpu.edu.ua/handle/123456789/874>
15. Поденко А. В. Організаторські здібності як ресурс копінг-поведінки майбутніх вчителів. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія*. 2017. Вип. 55. С. 203-210. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnpu_psykhol_2017_55_21
16. Романовський О. Г., Резнік С. М., Ігнатюк О. А., Солодовник Т.О. Організаційні навички як складник «soft skills» майбутніх викладачів вищої школи та фахівців фізичної культури та спорту. *Імідж сучасного педагога*. 2024. № 1(214). С. 37-41. [https://doi.org/10.33272/2522-9729-2024-1\(214\)-37-41](https://doi.org/10.33272/2522-9729-2024-1(214)-37-41)
17. Сагач О. Теоретичний аналіз поняття педагогічні умови у контексті професійного зростання вчителів. *Освітні обрії*. 2020. № 1 (50). С. 32-35. <https://doi.org/10.15330/obrii.50.1.32-35>
18. Солодовник Т.О., Литвиненко П.С. Зміст і сутність організаційної компетентності майбутніх психологів. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах: зб. наук. пр.* Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2025. Вип. 101. 182 с. С. 145-149. <https://doi.org/10.32782/1992-5786.2025.101.25>
19. Тараненко Г. Г., Поправко О. В. Імплементція тренінгових технологій в освітній процес закладу вищої освіти як умова особистісного та професійного зростання майбутнього фахівця. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах: зб. наук. пр.* Запоріжжя: КПУ, 2021. Вип. 74. 220 с. Т. 3. С.153-158. <https://doi.org/10.32840/1992-5786.2021.74-3.29>
20. Федорчук В. М. *Тренінг особистісного зростання*. навч. посіб. К.: 2014. 250 с. URL: https://learn.ztu.edu.ua/pluginfile.php/321861/mod_resource/content/1/Тренінг%20профроста.pdf
21. Яковенко Н. Моделювання ситуацій професійної діяльності в навчанні іноземної мови у вищому військовому навчальному закладі. *Актуальні питання гуманітарних наук: міжвузівський збірник наукових праць молодих вчених Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка*. 2021. Вип. 35. Том 6. С. 306-310. <https://doi.org/10.24919/2308-4863/35-6-46>

References

1. Bielikov I. O. *Formuvannia orhanizatsiinoi kompetentnosti u maibutnikh fakhivtsiv iz fizychnoi kultury i sportu Zbroinykh Syl Ukrainy*: dys. na zdobuttia naukovoho stupenia doktora filosofii: spets. 011 «Osvitni, pedahohichni nauky». Kyiv. 2023. 309 s. URL: <https://repository.ldufk.edu.ua/handle/34606048/35297> (in Ukrainian)
2. Volkova N.P. *Interaktyvni tekhnologii navchannia u vyshchii shkoli: navchalno-metodychnyi posibnyk*. Dnipro: Universytet imeni Alfreda Nobelia, 2018. 360 s. URL: https://www.pedagogic-master.com.ua/2022/Volkova_1.pdf (in Ukrainian)
3. Haltseva T.O. *Treninh yak tekhnolohiia pidvyshchennia navchalnoi samoeфекtyvnosti studentiv. Naukovyi visnyk KhDU Seriya Psykholohichni nauky*. 2016. Tom 1, № 1. S. 124-129. URL: <https://pi.journal.kspu.edu/index.php/pi/article/view/655> (in Ukrainian)
4. Helzhynska T. Ya. *Formuvannia orhanizatsiinoi kompetentnosti maibutnikh uchyteliv tekhnolohii v protsesi fakhovoi pidhotovky*: dys. ... kand. ped. nauk (doktora filosofii): 13.00.02; Poltav. nats. ped. un-t im. V. H. Korolenka. Poltava, 2018. 276 s. (in Ukrainian)
5. Dem'ianenko N. M. *Tiutorstvo yak profesiia ta instrument indyvidualnoho suprovodu v osviti. Naukovyi chasopys NPU imeni M. P. Drahomanova. Istoryko-pedahohichni studii*: zb. nauk. pr. Kyiv. 2018. Vyp. 11-12. S. 5-11. URL: https://epkmoodle.znu.edu.ua/pluginfile.php/97546/mod_resource/content/1/Demyanenko.pdf (in Ukrainian)
6. Ivashchenko M. V. *Formuvannia hotovnosti studentiv vyshchyykh pedahohichnykh navchalnykh zakladiv do diialnosti tiutora*: avtoref. dys. ... kand. ped. nauk: 13.00.04 / Khark. nats. ped. un-t im. H.S. Skovorody. Kh., 2011. 20 s.
7. Koteliukh M. O., Temchenko O. V. *Rozvytok orhanizatsiinykh zdibnostei osobystosti: analiz teoretychnykh aspektiv. Problems and prospects of modern science and education : Proceedings of the X International Scientific and Practical Conference*, Stockholm, Sweden, March 12–15, 2024. Stockholm, 2024. Pp. 130-133. <https://doi.org/10.46299/ISG.2024.1.10> (in Ukrainian)

8. Lytvyn A. V. *Metodolohichni zasady poniattia «pedahohichni umovy»* : prakt. posibnyk. 3-e vyd. Lviv : LDUBZhD, 2020. 88 s. URL: [https://sci.ldubgd.edu.ua/bitstream/123456789/4898/1/Lytvyn%20Recom Ped umovy dr 2.pdf](https://sci.ldubgd.edu.ua/bitstream/123456789/4898/1/Lytvyn%20Recom%20Ped%20umovy%20dr%202.pdf) (in Ukrainian)
9. Marchuk I. Imitatsiini metody formuvannya ekonomichnoi kompetentnosti v maibutnikh mahistriv medytsyny. *Ukrainskyi Pedahohichnyi zhurnal*. 2019. № 2. S. 133-140. <https://doi.org/10.32405/2411-1317-2019-2-133-140> (in Ukrainian)
10. Miloradova N. E. Zastosuvannya treninhovykh tekhnolohii u profesiinii pidhotovtsi slidchykh (na prykladi treninhu "Psykholohiia dopytu"). *Yurydychna psykholohiia*. 2020. № 1. S. 62-69. <https://doi.org/10.33270/03202601.62> (in Ukrainian)
11. Moskalova L.Yu. Tiutorskyi suprovid u zakladakh osvity yak stratehiia dukhovno-moralnogo rozvytku osobystosti. *Dukhovnist osobystosti: metodolohiia, teoriia i praktyka*. 2019. № 1. S. 114-123. URL: <https://oaji.net/articles/2019/690-1564407161.pdf> (in Ukrainian)
12. Osadchenko I.I. Cutnist ta klasyfikatsiia treninhiv yak zaniat u vyshchii shkoli. *Naukovi Zapysky Vinnyts. derzh. un-tu im. M. Kotsiubynskoho: Zb. nauk. pr. Ser.: Pedahohichka i psykholohiia*. Vinnytsia: TOV firma «Planer», 2009. Vyp. 27. S. 301-308. URL: [https://dspace.udpu.edu.ua/bitstream/6789/6551/1/St Osadchenko Sutnist ta klasyf treninhiv....PDF](https://dspace.udpu.edu.ua/bitstream/6789/6551/1/St%20Osadchenko%20Cutnist%20ta%20klasyf%20treninhiv....PDF) (in Ukrainian)
13. Panibratska A. V. *Naukovo-metodychna robota. Zmist poniattia «pedahohichni umovy»*. URL: <https://sno.udpu.edu.ua/index.php/naukovo-metodychna-robota/89-suchasni-tekhnologiyi-rozvytku-profesiynoyi-maysternosti-maybutnikh-uchyteliv-25-zhovtnia-2018-r/173-zmist-ponyattya-pedahogichni-umovi> (in Ukrainian)
14. Pilova S. H. *Formuvannya orhanizatsiinoi kompetentnosti maibutnikh uchyteliv u protsesi profesiinoi pidhotovky* : dys. kand. ped. nauk : 13.00.04. Odesa, 2011. 258 s. URL: <http://dspace.pdpu.edu.ua/handle/123456789/874> (in Ukrainian)
15. Podenko A. V. Orhanizatorski zbidnosti yak resurs kopinh-povedinky maibutnikh vchyteliv. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeni H. S. Skovorody. Psykholohiia*. 2017. Vyp. 55. S. 203-210. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnpu_psykhol_2017_55_21 (in Ukrainian)
16. Romanovskyi O. H., Reznik S. M., Ihnatiuk O. A., Solodovnyk T.O. Orhanizatsiini navychky yak skladnyk «soft skills» maibutnikh vykladachiv vyshchoi shkoly ta fakhivtsiv fizychnoi kultury ta sportu. *Imidzh suchasnoho pedahoha*. 2024. № 1(214). S. 37-41. [https://doi.org/10.33272/2522-9729-2024-1\(214\)-37-41](https://doi.org/10.33272/2522-9729-2024-1(214)-37-41) (in Ukrainian)
17. Sahach O. Teoretychnyi analiz poniattia pedahohichni umovy u konteksti profesiinoho zrostantia vchyteliv. *Osvitni obrii*. 2020. № 1 (50). S. 32-35. <https://doi.org/10.15330/obrii.50.1.32-35> (in Ukrainian)
18. Solodovnyk T.O., Lytvynenko P.S. Zmist i sutnist orhanizatsiinoi kompetentnosti maibutnikh psykholohiv. *Pedahohika formuvannya tvorchoi osobystosti u vyshchii i zahalnoosvitnii shkolakh* : zb. nauk. pr. Odesa : Vydavnychi dim «Helvetyka», 2025. Vyp. 101. 182 s. S. 145-149. <https://doi.org/10.32782/1992-5786.2025.101.25> (in Ukrainian)
19. Taranenka H. H., Popravko O. V. Implementatsiia treninhovykh tekhnolohii v osvitnii protses zakladu vyshchoi osvity yak umova osobystisnoho ta profesiinoho zrostantia maibutnoho fakhivtsia. *Pedahohika formuvannya tvorchoi osobystosti u vyshchii i zahalnoosvitnii shkolakh* : zb. nauk. pr. Zaporizhzhia : KPU, 2021. Vyp. 74. 220 s. T. 3. S.153-158. <https://doi.org/10.32840/1992-5786.2021.74-3.29> (in Ukrainian)
20. Fedorchuk V. M. *Treninh osobystisnoho zrostantia*. navch. posib. K. : 2014. 250 s. URL: https://learn.ztu.edu.ua/pluginfile.php/321861/mod_resource/content/1/Trenynh%20profrosta.pdf (in Ukrainian)
21. Yakovenko N. Modeliuvannya sytuatsii profesiinoi diialnosti v navchanni inozemnoi movy u vyshchomu viiskovomu navchalnomu zakladi. *Aktualni pytannia humanitarnykh nauk: mizhvuzivskyi zbirnyk naukovykh prats molodykh vchenykh Drohobytskoho derzhavnogo pedahohichnoho universytetu imeni Ivana Franka*. 2021. Vyp. 35. Tom 6. S. 306-310. <https://doi.org/10.24919/2308-4863/35-6-46> (in Ukrainian)

| Матеріал надійшов до редакції: 25.02.2026 р. | Прийнято до друку: 30.03.2026 р. | Опубліковано: 30.04.2026 р. |

