



Тернавська Т. Індивідуальна інтелектуальна мобільність у професійній самореалізації викладача та корпоративній культурі закладу вищої освіти. *Освіта. Інноватика. Практика*, 2024. Том 12, № 8. С. 83-88. <https://doi.org/10.31110/2616-650X-vol12i8-011>.

Ternavska T. Indyvidualna intelektualna mobilnist u profesiinii samorealizatsii vykladacha ta korporatyvnoi kulturi zakladu vyshchoi osvity [Individual intellectual mobility in the professional self-fulfillment of the teacher and the corporate culture of the institution of higher education]. *Osvita. Innovatyka. Praktyka - Education. Innovation. Practice*, 2024. Vol. 12, No 8. S. 83-88. <https://doi.org/10.31110/2616-650X-vol12i8-011>.

УДК 316.444

DOI: 10.31110/2616-650X-vol12i8-011

Тетяна ТЕРНАВСЬКА

Льотна академія Національного авіаційного університету, Україна
<https://orcid.org/0000-0002-9464-3175>

ternavskaya_20@ukr.net

ІНДИВІДУАЛЬНА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНА МОБІЛЬНІСТЬ У ПРОФЕСІЙНІЙ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ВИКЛАДАЧА ТА КОРПОРАТИВНІЙ КУЛЬТУРІ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Анотація. У статті презентовано аналіз актуальних підходів до формування індивідуальної інтелектуальної мобільності викладача закладу вищої освіти. Індивідуальна інтелектуальна мобільність розглядається з позиції подолання особистістю внутрішніх бар'єрів, що дасть поштовх до самореалізації викладача та корпоративної культури закладу вищої освіти. Зазначено, що самореалізація викладача, його індивідуальна інтелектуальна мобільність та корпоративна культура закладу вищої освіти є трьома важливими компонентами для реалізації успішного, якісного та гармонійного освітнього процесу. Інтелектуальна мобільність формується і розвивається у процесі практичної, освітньої, соціальної, культурної діяльності людини, що сприяє реалізації творчого потенціалу та здібностей. Інтелектуальна мобільність викладача передбачає набуття професійних компетентностей, бути самокритичним, моделювати та модифікувати свою професійну та особистісну траєкторії із навичками адаптуватися відповідно до мінливих умов сьогодення. Індивідуальна інтелектуальна мобільність сучасного викладача має корелювати з її професіоналізмом, освіченістю, гуманістичними якостями, емпатією, об'єктивною амбітністю та кар'єрним ростом. Наголошено, що наслідки соціального сходження або падіння особистості відображають рівень адаптативних навичок та гнучкість когнітивних здібностей, віддзеркалюють рівень сформованості індивідуальної інтелектуальної мобільності, що безпосередньо корелює із напрямками професійної самореалізації. Узагальнено, що для успішної професійної самореалізації, індивідуальна інтелектуальна мобільність викладача закладу вищої освіти уособлює характеристику особистості, яка є професійною, гнучкою, креативною, здатною робити вибір і самовдосконалюватись у сприятливому колективі однодумців із дотриманням етичних засад корпоративної культури.

Ключові слова: індивідуальна інтелектуальна мобільність; професійна самореалізація; корпоративна культура; освітнє середовище; самоорганізація; пізнавально-мотиваційні стилі; соціально-психологічний клімат.

Tetiana TERNAVSKA

Flight Academy of the National Aviation University, Ukraine
<https://orcid.org/0000-0002-9464-3175>

ternavskaya_20@ukr.net

INDIVIDUAL INTELLECTUAL MOBILITY IN THE PROFESSIONAL SELF-FULFILLMENT OF THE TEACHER AND THE CORPORATE CULTURE OF THE INSTITUTION OF HIGHER EDUCATION

Abstract. The article presents an analysis of current approaches to the formation of individual intellectual mobility of a teacher at a higher education institution. Individual intellectual mobility is considered from the standpoint of the individual overcoming internal barriers, which will give impetus to the self-realization of the teacher and the corporate culture of the higher education institution. It is noted that the teacher's self-realization, intellectual mobility, and the corporate culture of the institution of higher education are three important components for implementing a successful, high-quality, and harmonious educational process. Intellectual mobility is formed and developed in practical, educational, social, and cultural personal activity, which contributes to realizing creative potential and abilities. The intellectual mobility of a teacher involves acquiring professional competencies, being self-critical, and modeling and modifying one's professional and personal trajectory with the skills to adapt to the changing conditions of today. The individual intellectual mobility of a modern teacher should be correlated with her professionalism, education, humanistic qualities, empathy, objective ambition, and career growth. It is emphasized that the consequences of the social rise or fall of an individual reflect the level of adaptive skills and flexibility of cognitive abilities, and reflect the level of formation of individual intellectual mobility, which directly correlates with the directions of professional self-realization. It is summarized that for successful professional self-realization, the individual intellectual mobility of a teacher of a higher education institution embodies the characteristics of a person who is professional, flexible, creative, capable of making choices and self-improvement in a favorable group of like-minded people in compliance with the ethical principles of corporate culture.

Keywords: individual intellectual mobility; professional self-realization; corporate culture; educational environment; self-organization; cognitive-motivational styles; social-psychological climate.

Постановка проблеми. Професійна самореалізація викладача закладу вищої освіти (далі – викладача) є індивідуальна та неповторна професійно-особистісна траєкторія діяльності, яку

складають базові категорії: самоідентифікація, самоорганізація, самовиховання, особистісна активність та самовизначення, кваліфікованість та професійна орієнтація. Самореалізація також передбачає формування індивідуальної інтелектуальної мобільності, яка виявляється у свідомій практичній діяльності та постійному самовдосконаленні (підвищенні своєї професійної кваліфікації), професійній адаптації, стресостійкості та доброчесності, сформованих та професійно напрацьованих базових когнітивних здібностей. Для здійснення самореалізації викладача та гармонійного формування його інтелектуальної культури необхідна організація та цілеспрямоване вибудовування корпоративної культури закладу вищої освіти. Отже, самореалізація викладача, його індивідуальна інтелектуальна мобільність та корпоративна культура закладу вищої освіти є трьома важливими компонентами для реалізації успішного, якісного та гармонійного освітнього процесу. Виявлення оптимальних підходів до формування індивідуальної інтелектуальної мобільності є основним об'єктом нашого пошуку.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Формування індивідуальної інтелектуальної мобільності залежить від розвитку особистісного потенціалу; як людина моделює свою поведінку, планує саморозвиток, використовує у практичній діяльності свої знання, отримані компетенції, підвищення кваліфікації та перетворює у набутий досвід. Залежно від життєвих обставин, професійних досягнень, міжособистісних стосунків, зміни соціальних ролей та статусів людина має бути готова до зміни планів, корегування та/або повного перетворення індивідуальної професійної траєкторії.

Ефективність саморозвитку прямо залежить від поведінки та набутого статусу в інших, нових, сьогоdnішніх, конкретних духовно-моральних, етичних, соціальних та професійних координатах. Все це створює ефективний механізм самопрогнозування, мобілізації своїх інтелектуально-пізнавальних здібностей та допомагає передбачати результат власної діяльності, визначає так звану успішність людини.

Відомий український діяч Богдан Гаврилишин надав п'ять характеристик успішної людини: креативність, постійне навчання та самовдосконалення, сильна воля та самодисципліна, віра в свою силу та мрію, віра про великі на віть недосяжні на перший погляд речі [7].

Якщо базуватися на основні характеристики успішної людини за Б. Гаврилишиним, то слід зазначити, що вони стосуються діяльності, інтелектуальних зусиль, професійної активності та цілеспрямованого руху вектором індивідуальної професійної траєкторії, яка характеризує інтелектуальну мобільність [1, с.27].

У своїй монографії Мар'яна Біль визначає інтелектуальну мобільність як підвид трудової, однак зазначає, що це нівелює її тісний зв'язок з освітньою мобільністю (науковою, академічною), де носіями високого інтелектуального потенціалу, що входить в коло стратегічних пріоритетів розвитку держави. Дослідниця наголошує про те, що мобільність, як універсальне поняття вирізняється специфікою у різних галузях, зокрема: у педагогіці мобільність визначається з боку здатності особистості та суспільства у цілому до розвитку, неперервної освіти, адаптації до швидкоплинних умов, пошуку інновацій, можливостями територіальної мобільності у тому числі; у психології акцент робиться на особливості поведінки особи у ході формування і реалізації мобільності під час вивчення інтеграційних та адаптаційних особливостей у ході руху (зміни), трансформації цінностей на особистісному та/або суспільному рівні [1, с.16].

Відповідно до дослідження української науковиці Галини Міхненко можна сказати, що сучасна творча та інтелектуальна еліта (до складу якої входять науково-педагогічні працівники та адміністрація закладу вищої освіти), має володіти не тільки науково-аналітичними та організаційними знаннями, але і може розробляти та опановувати нові технології, швидко змінювати види та форми інтелектуальної діяльності без зниження її ефективності, тобто проявляти високий рівень інтелектуальної мобільності Науковиця зазначає, що «спостерігається перенесення акцентів щодо розуміння «інтелектуальної мобільності»: від тлумачення останньої як інтелектуальної міграції та обміну думками, ідеями до розуміння її як особистісної характеристики, високий рівень сформованості якої стає основою мобільності особистості і може проявлятися у різних сферах життя» [5, с.4]. Інтелектуальна мобільність розглядається і як основа формування особистої мобільності, яка проявляється у соціальній, професійній, академічній аспектах, і як та, що нею зумовлюється.

Прохоренко Т. стверджує, що активне використання інтелектуального потенціалу, інтеграція інформаційних технологій у науково-технічну діяльність, інтелектуалізація трудової діяльності, широка, вже безперешкодна доступність до джерел інформації тощо вимагають від фахівця високої інтелектуальної та професійної мобільності, умінь оперативно орієнтуватися в професійному середовищі, приймати кваліфіковані рішення - все це досить широко затребувані на ринку праці та є базовим критерієм успішної самореалізації фахівця [8, с.168]. Професійну мобільність науковець визначає як системну якість особистості фахівця, яка включає в себе комплекс знань, умінь, здібностей та ціннісних орієнтацій, що об'єднує у собі внутрішня свобода особистості, яка здатна мислити нестандартно, креативно та унікально.

Науковиця Герасимова І. зазначає, що освітній аспект професійної мобільності полягає у виділенні в діяльності закладу вищої освіти функції формування професійної мобільності майбутніх працівників. Професійна мобільність формується та розвивається під пильним настановчим педагогічним керівництвом та підтримкою [2, с.42]. Професійна мобільність може бути введена в систему цінностей особистості як базова, інструментальна та термінальна цінність, що організує викладацьку траєкторію педагога з метою вирішення професійних і життєвих завдань. Соціально-професійна мобільність є однією із найвищих професійних орієнтирів саморозвитку викладача, який володіє високою професійно-життєвою підготовкою. Соціально-професійна мобільність може стати позитивним вектором самореалізації, якщо ґрунтується на відповідній ціннісній основі і узгоджується із його професійною компетентністю.

Герасимова І. узагальнює, що концепт «професійна мобільність» є інтегральним, що об'єднує у собі суттєві соціальні чи трудові аспекти, що закладають в основу переміщення у межах однієї професії чи/та кардинальну зміну сфери діяльності [2, с.42].

Вибудовування індивідуальної когнітивної діяльності безпосередньо впливає на ефективність мотивації провідної та творчої діяльності особистості, які досліджує колектив сучасної дослідниці на чолі з Н. Павловою та розглядалося автором з ракурсу мотиваційно-когнітивних стилів [6].

Незважаючи на відмінності, ці когнітивні підходи можна об'єднати через спробу емпірично продемонструвати роль мотиваційно-когнітивних структур (тобто різних аспектів структурної організації ментального досвіду) як детермінант людської поведінки.

По-перше, необхідність розрізнення змістових (ідеї суб'єкта щодо світу) і власне когнітивних (механізми, за допомогою яких ідеї з'являються і перетворюються) аспектів мотиваційно-пізнавального відображення. Зміст пізнання доступний суб'єкту в самоспостереженні та самомотивації до пізнання, тоді як когнітивні структури не піддаються безпосередньому спостереженню ні з боку того, кого досліджують, ні з боку експериментатора [10].

По-друге, потреба осмислити факти транситуативної мінливості поведінки, які знов надали особливої актуальності питанню про ступінь можливостей людської поведінки. Зважаючи на те, що ні чинник особистісних рис, ні чинник ситуації не могли пояснити причини індивідуальної поведінки, необхідно було знайти такий механізм його регуляції, у якому одночасно були б представлені і характеристики суб'єкта, і характеристики ситуації, і спонукальні чинники до інтелектуальної діяльності.

У дослідженнях мотиваційно-когнітивних стилів, які притаманні мотиваційній сфері усіх суб'єктів освітньої діяльності, уперше було висловлено ідею про роль структурної організації індивідуального ментального досвіду суб'єкта як однієї з детермінант індивідуальних відмінностей в інтелектуальній діяльності. При цьому головну позицію посідала одна з важливих функцій структур ментального досвіду: залежно від особливостей своєї організації, вони – через формування комплексу когнітивних контролів («когнітивних стилів» за сучасною термінологією) – забезпечували управління процесами обробки інформації, одночасно блокуючи або регулюючи афектні спонуки. Така саморегуляція може бути ототожнена з інтелектуальною мобільністю, яка реалізується у процесі професійної діяльності викладача.

Професійна діяльність вимагає переходу від розгалужених знань (які отримує під час здобування освіти у закладі вищої освіти) до єдиного органічного сплаву професійних знань (індивідуальна інтелектуальна мобільність), які мають комплексний і систематизований характер [9, с.61-62]. Сучасна науковиця Яна Раєвська зазначає: щоб оволодіти чітко окресленим обсягом професійних знань, закони мислення, сприймання і пам'яті вимагають їх виокремлення із обсягу інших знань. Набуття особистістю досвіду практично-професійної діяльності вимагає ефективного управління з боку менеджера освіти та усіх учасників освітнього процесу.

Погоджуємося із автором про те, що відповідно до принципу індивідуалізації і диференціації має передбачатися врахування індивідуальних особливостей і інтересів, створення максимально сприятливих умов для розвитку здібностей та нахилів кожного учасника освітнього процесу, що досягається при формуванні гармонійної корпоративної культури закладу вищої освіти. Внаслідок створення сприятливого освітнього середовища у всіх учасників освітнього процесу підвищується відповідальність, уміння вирішувати нестандартні завдання, здатність до саморегуляції та адекватної самооцінки. Усі ці характеристики і відповідають вектору формування індивідуальної інтелектуальної мобільності, яка є складовою успішної самореалізації викладача.

Отже, вищесказані тлумачення мобільності, професійної, соціальної, інтелектуальної тощо дають для висновку про відсутність єдиного тлумачення індивідуальної інтелектуальної мобільності. Але, складові інтелектуальної мобільності одноставно визначаються науковцями із позицій соціально-економічного підходу (визначають зовнішні чинники (колектив, життєві обставини, глобальні явища (пандемія та/або воєнні події)) та із позицій антропологічного підходу, який дозволяє зосередитися на внутрішніх процесах і явищах (професійна компетентність, когнітивна сфера, інтелект, потреби,

соціальна зрілість, емоційна та вольова сфери, самосвідомість, адаптативні можливості, ставлення до роботи, гуманізм, мотивація, комунікативна компетентність). Індивідуальна інтелектуальна мобільність має розглядатися з позиції подолання особистістю внутрішніх бар'єрів, що дасть поштовх до самореалізації викладача та корпоративної культури закладу вищої освіти.

Мета дослідження: аналіз актуальних підходів до формування індивідуальної інтелектуальної мобільності викладача.

Для досягнення поставленої мети в дослідженні використано загальні наукові **методи дослідження** – теоретичний аналіз психологічної й педагогічної наукової літератури за напрямом інтелектуальної мобільності, узагальнення даних.

Виклад основного матеріалу дослідження. Дослідники виокремлюють соціальну, професійну, інтелектуальну, професійну, академічну, культурну мобільність. Термін «мобільність» можна розуміти як мінливість і рухливість, здатність до швидкої дії та конформації.

Інтелектуальна мобільність формується і розвивається у процесі практичної, освітньої, соціальної, культурної діяльності людини, що сприяє реалізації творчого потенціалу та здібностей. Інтелектуальна мобільність передбачає набуття особистістю умінь спостерігати, навичок аналізувати, бути самокритичним, моделювати та модифікувати свою професійну та особистісну траєкторії із навичками адаптуватися відповідно до мінливих умов сьогодення.

Індивідуальна інтелектуальна мобільність дає змогу особистості здійснювати рух із одного професійного/соціального становища в інше, з одного соціально-економічного рівня на інший. Здатність конкретної особистості із набором внутрішніх особистісних якостей, професійних компетентностей, адаптативних здібностей та добродесних якостей здійснювати гармонійне (вимушене та/або бажане) переміщення між елементами соціальної структури визначає індивідуальну інтелектуальну мобільність.

Пізнавально-мотиваційні стилі передбачають вияв особистісної організації, саморегуляції та інтелектуальної мобільності в цілому. Індивідуальні способи опрацювання життєвих вражень (стилі) тісно пов'язані з потребами, мотивами, афектами, почуттям нейропсихологічного задоволення від особистої значущості.

Пізнавально-мотиваційні стилі, що формують інтелектуальну мобільність особистості, також передбачають надання переваги певним способам інтелектуальної поведінки, які найбільше відповідають пізнавальним нахилам та можливостям даного суб'єкта. Поняття «когнітивні стилі» характеризує індивідуальну різницю в причині, потребі, прагненні та способі отримання, обробки й використанні інформації. Когнітивний стиль описує спосіб вмотивування діяльності.

Мотивація є головним визначальним чинником під час прийняття особистістю будь-якого рішення, особливо коли вона діє у напружених або екстремальних умовах, що досить часто притаманно поведінці викладача закладу вищої освіти (освітній процес, нове/постійне коло спілкування, соціально-економічні чинники, пандемія, військові події тощо). Індивідуальна поведінка, інтелектуальні та мотиваційно-когнітивні здібності забезпечують соціальні відносини та пом'якшують небажану поведінку, одночасно заохочуючи добробут та соціальну адаптацію, що, у свою чергу, призводить до ефективного розвитку та оптимізації комунікації між усіма учасниками освітнього процесу. Здатність виявляти та реагувати на прохання про допомогу та підтримку не тільки захищає людей протягом усього їхнього розвитку, але й заохочує співчуття, вдячність та вдячність.

Індивідуальна інтелектуальна мобільність сучасного викладача має корелювати з її професіоналізмом, освіченістю, гуманістичними якостями, емпатією, об'єктивною амбітністю та кар'єрним ростом. Наслідки соціального сходження або падіння особистості відображають рівень адаптативних навичок та гнучкість когнітивних здібностей, віддзеркалюють рівень сформованості індивідуальної інтелектуальної мобільності, що безпосередньо корелює із напрямками професійної самореалізації.

Першим підходом професійної самореалізації є здобуття профільної освіти на першому (бакалаврському) рівні та на другому (магістерському) рівні вищої освіти, що надає можливість бути педагогічним працівником закладу вищої освіти. Вибудовування усієї вертикалі освітнього процесу, який складається з першого (бакалаврського), другого (магістерського) та третього (освітньо-наукового) рівнів вищої освіти стає основою для формування індивідуальної інтелектуальної траєкторії викладача як науково-педагогічного працівника закладу вищої освіти. Додатковим підходом до професійної самореалізації майбутніх викладачів слугує постійне підвищення кваліфікації/стажування шляхом здобуття неформальної/інформальної освіти через участь у семінарах, тренінгах, курсах тощо, спрямованих на розвиток професійних компетенцій.

Корпоративна культура, яка є важливим чинником для вибудовування індивідуальної інтелектуальної траєкторії, розуміється як система цінностей та переконань, які розділяє кожен працівник та передбачає його поведінку, обумовлює характер життєдіяльності організації. Культура закладу вищої освіти виявляється на двох організаційних рівнях. На верхньому рівні представлені такі

видимі фактори як стиль одягу, символи, організаційні церемонії тощо. Він охоплює також елементи культури, які ми відчуваємо і бачимо: спілкування, традиції тощо. На глибшому рівні перебувають цінності та норми, які реалізують поведінку співробітників [4].

Глибокий рівень корпоративної культури зі сприятливим соціально-психологічним кліматом характеризують: довіра, доброзичливість, чуйність, висока взаємовимогливість і ділова критика; вільне висловлювання власної думки під час обговорення питань, що стосуються колективу; відсутність тиску керівника на підлеглих і визнання за ними права приймати важливі для колективу рішення; поінформованість усіх про завдання колективу і стан їх виконання, можливість займати активну позицію у процесі ділового спілкування в колективі; наявність умов для активної професійної і творчої діяльності, самореалізації, самоствердження, саморозвитку кожного працівника; задоволення роботою (змістом, оплатою, організацією праці) та належністю саме до цього колективу; взаємодопомога членів колективу в критичних ситуаціях; прийняття колегами на себе відповідальності за справи у колективі; убоління за честь колективу, сприяння його розвитку.

Викладачі закладу вищої освіти, об'єднані в колектив, де панує здоровий (сприятливий) клімат, не просто дотримуються моральних норм, а прагнуть до того, щоб у кожного працівника вони ставали внутрішніми переконаннями. У колективі, де розумно поєднано свободу діяльності з дисципліною, творчу активність з підпорядкуванням, можливі свідомі підпорядкування волі більшості, вільне прийняття її вимог. Тільки в атмосфері взаєморозуміння викладач вищої школи відчувається впевнено, максимально використовує свій творчий потенціал та когнітивні здібності. Під впливом доброзичливої колективної взаємодії відбуваються глибокі якісні зміни в духовному світі науково-педагогічного працівника, формуються правильне розуміння громадського обов'язку, об'єктивна самооцінка вчинків з позицій суспільно значущих інтересів.

Несприятливий тип переважає у колективах, де домінують як байдуже ставлення людей одне до одного, так і до спільних справ. Кожен працівник існує ніби ізольовано, у своєму світі, що є причиною невисоких результатів роботи, незадовільної дисципліни, напруженості в особистих стосунках, конфліктності, бажання змінити місце роботи тощо. Такий тип має переваги лише в ментальному напрацюванні адаптивних якостей особистості, виробленню гнучкості особистісних якостей. Але слід розуміти, що довготривале пристосування до несприятливих умов у колективі сприяє постійному стресовому стану, що може призвести до професійного вигорання.

Нейтральний тип клімату характеризується збалансованістю суб'єктивних та об'єктивних ознак, однак він нестійкий і будь-коли може зазнати змін. У такому колективі сформована індивідуальна інтелектуальна мобільність кожного учасника освітнього процесу може стати поштовхом до переходу у сприятливий соціально-педагогічний клімат із можливостями самореалізації для членів колективу.

Досить важливим є питання академічної доброчесності у корпоративній культурі, а питання дотримання етичних засад корпоративної культури – тим більше з огляду на прагнення України інтегруватись у європейський і світовий освітній та науковий простори. Інтелектуальна репрезентація, особистісний авторитет науковця, презентабельність закладу вищої освіти, наукова, навчально-методична інтелектуальна взаємодія, якість та авторитетність результатів наукових праць науково-педагогічного колективу можлива лише за умови чесної реалізації дослідницького процесу без застосування дій, неприйнятних у науковій спільноті. Кодекс честі – це єдина система етичних правил для всієї академічної громади, яка дотримується етичних засад корпоративної культури [3].

Зважаючи на складність науково-педагогічних/педагогічних колективів, неоднорідність та складність процесів, що відбуваються в ньому, кожна особистість, викладач закладу вищої освіти, повинен знати свої та своїх колег: психологічні особливості, соціальні позиції, ролі, специфіку мотивації їхньої діяльності та поведінки, уміти діагностувати психологічні характеристики колективу, який очолюють, прогнозувати розвиток психологічного клімату в ньому тощо. Загальні знання засад корпоративної культури і відповідна індивідуальна поведінка кожного учасника освітнього процесу допомагає вибудувати індивідуальну інтелектуальну мобільність викладача.

Висновки. Самопізнання, самокритичність, здатність постійно навчатися, відкритість до змін є підґрунтям індивідуальної інтелектуальної мобільності особистості. У сучасному світі, що швидко змінюється з розвитком нанотехнологій, коли з'являються нові можливості для успішної професійної самореалізації, індивідуальна інтелектуальна мобільність викладача уособлює характеристику особистості, яка є професійною, гнучкою, креативною, здатною робити вибір і самовдосконалюватись у сприятливому колективі однодумців із дотриманням етичних засад корпоративної культури.

Список використаних джерел

1. Біль М. Просторова мобільність населення: теорія, методологія, практика: монографія. Львів: ПАІС, 2018. 392 с. URL: <https://ird.gov.ua/irdp/p20180008.pdf>

2. Герасимова І.Г. Формування професійної мобільності майбутніх фахівців аграрної сфери: монографія/ за ред. Л.Б. Лук'янової. Вінниця: ПП «ТД «Едельвейс і К». 2015. 512 с. URL: <http://repository.vsau.org/getfile.php/15841.pdf>
3. Данилко О.Г., Тернавська Т.А. Кодекси честі як транслятори моральних принципів закладів вищої освіти. Стратегія якості в промисловості і освіті: матеріали (статті, тези) XVIII Міжнародної конференції. Дніпро, Журфонд, 2024. С.163-169. URL: <https://nmetau.edu.ua/file/varna-2024-full-1.pdf>
4. Колянюк О.В., Миронов Ю.Б. Корпоративна культура закладу вищої освіти та її складові. Актуальні питання економічного розвитку в сучасних умовах: збірник наукових праць. Херсон : ФОП Вишемирський В.С., 2020. С. 105-108. URL: <https://kerivnyk.info/2020/03/kolyanko-myronov.html>
5. Міхненко Г.Е. Формування інтелектуальної мобільності майбутніх інженерів в умовах освітнього середовища технічного університету: авториферат дис..... канд.пед.наук: 13.00.04 / Національний авіаційний університет. Київ. 2016. 20 с. URL: https://er.nau.edu.ua/bitstream/NAU/18183/4/avtoreferat_Mikhnenko.pdf
6. Pavlova N., Zachyosova I., Grebenshchikova T. Mutual Understanding Between Partners in Discourse. Psycholinguistics. 2018. Vol.24(1). P. 269-288. URL: <https://doi.org/10.31470/2309-1797-2018-24-1-269-288> URL:<https://psycholing-journal.com/index.php/journal/article/view/289/301>
7. Причко І. Богдан Гаврилишин: п'ять характеристик успішної людини від найвпливовішого українця в світі. M-Ukraine. URL: <https://m-ukraine.com/771-bogdan-gavrylyshyn-5-harakterystyk-uspishnoyi-lyudyny-vid-naivplyvovishogo-ukrayintsya-v-sviti/> (дата звернення: 12.08.2024)
8. Прохоренко Т. Г. Професійна мобільність як фактор професійної успішності. Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого» № 4 (35) 2017. С. 167-174. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/194034>
9. Раєвська Я. Теорія і практика психологічного міжпрофесійної взаємодії фахівців соціальної сфери: монографія. Кам'янець-Подільський: Видавець Панькова А.С., 2020. 334 с.
10. Ternavska T., Shaumian O., Mishenina T., Voloshchuk I., Raievska Y., Hrys A. Socio-Psychological Directions of Resocialization of Persons, Who are Located in Places of Imprisonment. BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience, 2020. Vol. 11(3). Pp. 54-71. URL: <https://doi.org/10.18662/brain/11.3/109>.

References

1. Bil M. Prostorova mobilnist naselennia: teoriia, metodolohiia, praktyka: monohrafiia. Lviv: PAIS, 2018. 392 s. URL: <https://ird.gov.ua/irdp/p20180008.pdf>
2. Herasymova I.H. Formuvannia profesiinoi mobilnosti maibutnikh fakhivtsiv ahrarnoi sfery: monohrafiia/ za red. L.B. Lukianovoi. Vinnytsia: PP «TD «Edelweis i K». 2015. 512 s. URL: <http://repository.vsau.org/getfile.php/15841.pdf>
3. Danylko O.H., Ternavska T.A. Kodeksy chesti yak transliatory moralnykh pryntsyypiv zakladiv vyshchoi osvity. Stratehiia yakosti v promyslovosti i osviti: materialy (statti, tezy) XVIII Mizhnarodnoi konferentsii. Dnipro, Zhurfond, 2024. S.163-169. URL: <https://nmetau.edu.ua/file/varna-2024-full-1.pdf>
4. Koliianko O.V., Myronov Yu.B. Korporatyvna kultura zakladu vyshchoi osvity ta yii skladovi. Aktualni pytannia ekonomichnoho rozvytku v suchasnykh umovakh: zbirnyk naukovykh prats. Kherson : FOP Vyshemyrskyi V.S., 2020. S. 105-108. URL: <https://kerivnyk.info/2020/03/kolyanko-myronov.html>
5. Mikhnenko H.E. Formuvannia intelektualnoi mobilnosti maibktnikh inzheneriv v umovakh osvitnoho sere dovysycha tekhnichnoho universytetu: avtoryferat dys..... kand.ped.nauk: 13.00.04 / Natsionalnyi aviatsiinyi universytet. Kyiv. 2016. 20 s. URL: https://er.nau.edu.ua/bitstream/NAU/18183/4/avtoreferat_Mikhnenko.pdf
6. Pavlova N., Zachyosova I., Grebenshchikova T. Mutual Understanding Between Partners in Discourse. Psycholinguistics. 2018. Vol.24(1). R. 269-288. URL: <https://doi.org/10.31470/2309-1797-2018-24-1-269-288> URL:<https://psycholing-journal.com/index.php/journal/article/view/289/301>
7. Prychko I. Bohdan Havrylyshyn: piat kharakterystyk uspishnoi liudyny vid naivplyvovishoho ukraintsia v sviti. M-Ukraine. URL: <https://m-ukraine.com/771-bogdan-gavrylyshyn-5-harakterystyk-uspishnoyi-lyudyny-vid-naivplyvovishogo-ukrayintsya-v-sviti/> (data zverenennia: 12.08.2024)
8. Prokhorenko T. H. Profesiina mobilnist yak faktor profesiinoi uspishnosti. Visnyk Natsionalnoho universytetu «Iurydychna akademiia Ukrainy imeni Yaroslava Mudroho» № 4 (35) 2017. S. 167-174. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/194034>
9. Raievska Ya. Teoriia i praktyka psykhologichnoho mizhprofesiinoi vzaiemodii fakhivtsiv sotsialnoi sfery: monohrafiia. Kamianets-Podilskyi: Vydavets Pankova A.S., 2020. 334 s.
10. Ternavska T., Shaumian O., Mishenina T., Voloshchuk I., Raievska Y., Hrys A. Socio-Psychological Directions of Resocialization of Persons, Who are Located in Places of Imprisonment. BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience, 2020. Vol. 11(3). Pp. 54-71. URL: <https://doi.org/10.18662/brain/11.3/109>.