

Рішення
разової спеціалізованої вченої ради PhD 14321
про присудження ступеня доктора філософії

Здобувач ступеня доктора філософії Щербина Костянтин Євгенович, 1980 року народження, громадянин України, освіта вища. У 2002 році закінчив з відзнакою Тернопільський державний Технічний університет ім. І. Пулюя за спеціальністю «Інженер біотехнічних систем і медичних апаратів». У 2009 році закінчив Національний університет державної податкової служби України за спеціальністю «Фінанси»; аспірант кафедри соціальної роботи та соціальної педагогіки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка Міністерства освіти і науки України, м. Тернопіль, виконав акредитовану освітньо-наукову програму 015 Професійна освіта (за спеціалізаціями).

Разова спеціалізована вчена рада, утворена наказом Вченої ради Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка Міністерства освіти і науки України, м. Тернопіль, № 190 від 26.05.2026 року, у складі:

Голови разової спеціалізованої вченої ради – КАЛАУР Світлани Миколаївни, доктора педагогічних наук, професора, професора кафедри соціальної роботи та соціальної педагогіки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка;

Рецензентів

БОДНАР Оксани Степанівни – доктора педагогічних наук, професора, професора кафедри педагогіки та менеджменту освіти Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка;

ЛЕЩУК Галини Василівни – кандидата педагогічних наук, доцента, доцент кафедри романо-германської філології, доцента кафедри соціальної роботи та соціальної педагогіки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка.

Офіційних опонентів

АТРОЩЕНКО Тетяни Олександрівни – доктора педагогічних наук,

професора, професора кафедри дошкільної та спеціальної освіти Мукачівського державного університету;

КУЛЬЧИЦЬКОГО Віталія Йосиповича – доктора педагогічних наук, професора, завідувача кафедри педагогіки вищої школи та суспільних дисциплін Тернопільського національного медичного університету імені І. Я. Горбачевського

на засіданні «6» липня 2026 року прийняла рішення про присудження ступеня доктора філософії з галузі знань 01 Освіта/Педагогіка Костянтину ЩЕРБИНІ на підставі публічного захисту дисертації «Підготовка здобувачів фахової передвищої освіти до командної взаємодії засобами тренінгових технологій» за спеціальністю 015 Професійна освіта (за спеціалізаціями).

Дисертацію виконано в Тернопільському національному педагогічному університеті імені Володимира Гнатюка Міністерства освіти і науки України, м. Тернопіль.

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

Дисертацію подано у вигляді спеціально підготовленого рукопису. Дисертація містить нові науково обґрунтовані результати проведених здобувачем досліджень, які виконують конкретне наукове завдання, що має істотне значення для галузі знань 01 Освіта/Педагогіка. Дисертація виконана державною мовою, відповідно до вимог МОН, освітньо-наукової програми закладу, специфіки галузі знань та спеціальності. Дотримано вимог пункту 6 Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 року № 44 (зі змінами).

Здобувач має 18 опублікованих наукових праць (11 – одноосібні). З них – 1 стаття у колективній монографії, 4 статті у наукових фахових виданнях категорії Б, 13 статей, що опубліковані в збірниках матеріалів конференцій.

Статті, в яких опубліковано основні наукові результати дисертації:

1. Soroka, O., & Shcherbyna, K. (2023). "Time competence" as a development tool of professional image of applicants of education in institutions of different levels of accreditation. *Збірник наукових праць Психолого-педагогічні проблеми сучасної школи*, 2(10), 99–106. DOI: [https://doi.org/10.31499/2706-6258.2\(10\).2023.290576](https://doi.org/10.31499/2706-6258.2(10).2023.290576)
2. Щербина, К., & Сорока, О. (2025). Підготовка майбутніх менеджерів до формування управлінської команди з використанням проєктної технології. *Молодь і ринок*, 4 (236), 61–67. DOI: <https://doi.org/10.24919/2308-4634.2025.329076>
3. Щербина, К. (2025). Модель підготовки здобувачів фахової передвищої освіти до командної взаємодії засобами тренінгових технологій. *Мистецька освіта та розвиток творчої особистості*, 4, 58–63. DOI: <https://doi.org/10.32782/ART/2025-4-10>
4. Щербина, К. (2026). Організаційно-педагогічні умови підготовки майбутніх менеджерів до командної взаємодії засобами тренінгу. *Молодь і ринок*, 1(245), 175–179. DOI: <https://doi.org/10.24919/2308-4634.2026.351440>

У дискусії взяли участь голова, рецензенти, офіційні опоненти та висловили зауваження:

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

АТРОЩЕНКО Тетяна Олександрівна – доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри дошкільної та спеціальної освіти Мукачівського державного університету:

1. Відзначаючи ґрунтовність висвітлення наукових підходів до трактування понять «командний менеджмент», «командний підхід», «командна взаємодія» та «тімбілдинг» у п. 1.1 «Наукові підходи до вивчення процесу командоутворення», зауважимо, що авторське визначення запропоновано лише

для понять «тімбілдинг» і «командоутворення». На нашу думку, доцільним було б подати також авторське бачення інших ключових понять дослідження, що сприяло б посиленню його понятійно-категоріального апарату.

2. Схвально оцінюємо виокремлення мотиваційно-ціннісного, когнітивно-діяльнісного та рефлексивно-комунікативного критеріїв готовності майбутніх менеджерів до командної взаємодії. Разом із тим вважаємо, що введення особистісно-професійного критерію дало б змогу більш повно врахувати вплив індивідуальних і професійно значущих якостей майбутніх менеджерів на ефективність командної взаємодії.

3. Позитивно оцінюємо розроблену структурно-функціональну модель підготовки майбутніх менеджерів до командної взаємодії засобами тренінгових технологій, представлену на рис. 2.2. Водночас її концептуально-цільовий блок став би більш завершеним за умови конкретизації завдань підготовки поряд із метою, методологічними підходами та принципами.

4. У методичному блоці моделі (рис. 2.2) особлива увага приділена тренінговим і проєктним технологіям навчання. У зв'язку з цим виникає запитання щодо критеріїв їх відбору та переваг порівняно з іншими сучасними освітніми технологіями у процесі формування готовності майбутніх менеджерів до командної взаємодії.

КУЛЬЧИЦЬКИЙ Віталій Йосипович – доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри педагогіки вищої школи та суспільних дисциплін Тернопільського національного медичного університету імені І. Я. Горбачевського:

1. У першому розділі дисертації автором здійснено ґрунтовний аналіз наукових підходів до командоутворення, командної взаємодії та професійної підготовки майбутніх менеджерів. Разом із тим, на нашу думку, доцільно було б ширше представити порівняльний аналіз сучасних міжнародних моделей розвитку командної ефективності (Agile-команд, Scrum-команд, проєктних команд у цифровому середовищі), оскільки саме вони дедалі активніше впливають на зміст професійної діяльності менеджерів у сучасних організаціях.

2. Заслуговує схвалення запропонована автором система критеріїв та

показників готовності майбутніх менеджерів до командної взаємодії. Водночас рефлексивно-комунікативний критерій містить досить широкий спектр характеристик (рефлексія, емпатія, соціальне сприйняття, комунікативні вміння), що дещо ускладнює їх диференційоване оцінювання. На нашу думку, доцільним було б більш детально обґрунтувати механізми розмежування окремих показників цього критерію та їх вплив на загальний результат діагностики.

3. У другому розділі дисертації автором обґрунтовано три організаційно-педагогічні умови підготовки майбутніх менеджерів до командної взаємодії та розроблено відповідну модель. Проте у роботі недостатньо висвітлено питання можливостей її адаптації до підготовки здобувачів інших спеціальностей фахової передвищої освіти. Вважаємо, що розкриття універсального потенціалу запропонованої моделі суттєво посилює її практичну значущість дослідження.

4. У процесі формувального експерименту автором успішно апробовано комплекс тренінгів, кейсів, проєктних завдань та інтерактивних методів навчання. Водночас було б доцільно ширше представити порівняльний аналіз ефективності окремих тренінгових технологій між собою. Це дозволило б визначити, які саме елементи розробленої системи мають найбільший вплив на формування мотиваційно-ціннісного, когнітивно-діяльнісного та рефлексивно-комунікативного компонентів готовності до командної взаємодії.

БОДНАР Оксана Степанівна – доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри педагогіки та менеджменту освіти Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка:

1. Високо оцінюючи проведений аналіз та узагальнення відомих зарубіжних моделей і концепцій командоутворення (І. Адизеса, Р. Белбіна, Д. Голмана, Дж. Катценбаха, Г. Мінцберга, Д. Сміта, Б. Такмена та ін.), вважаємо, що робота виграла б від ширшого представлення напрацювань вітчизняних науковців у цій сфері. Це дозволило б більш повно відобразити сучасний стан досліджуваної проблеми в українському науковому просторі.

2. У п. 1.2 дисертації здійснено змістовний порівняльний аналіз командної та управлінської взаємодії, результати якого представлено в табл. 1.7.

Водночас, з огляду на значну увагу, приділену в дослідженні проєктним технологіям, доцільним видається включення до аналізу також поняття «проєктна взаємодія», що дозволило б ширше розкрити особливості професійної діяльності майбутніх менеджерів.

3. Під час характеристики показників мотиваційно-ціннісного критерію, на наш погляд, доцільно було б більш детально розкрити систему ціннісних орієнтацій сучасного менеджера, оскільки саме вони значною мірою визначають його відношення до командної роботи та професійної взаємодії.

4. У додатках Ж і Л представлено комплексну програму одноденних тренінгів та програму тренінгу «Ефективна командна взаємодія» для майбутніх менеджерів. На нашу думку, практична цінність дисертації була б ще вищою за умови більш детального опису змісту занять, використаних вправ, методів і форм роботи, а не лише їх програмного представлення.

ЛЕЩУК Галина Василівна – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри романо-германської філології, доцент кафедри соціальної роботи та соціальної педагогіки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка:

1. Автор описує ряд технологій (кейс-метод, проєктні технології, рольові ігри), які є ефективними для розвитку навичок командної взаємодії майбутніх менеджерів. Проте обґрунтування того, чому саме цей інструментарій є пріоритетним для формування синергетичного ефекту, визначального для моделі автора, висвітлено лише загальними тезами. Доцільно було б детальніше пояснити, які саме аргументи лежать в основі такого вибору.

2. У тексті роботи не знаходимо чіткої понятійної відмінності між категоріями «тімбілдінг» та «командний менеджмент». Тімбілдінг часто позиціонується як інструмент чи процес (с. 36–38), тоді як командний менеджмент (с. 31–33) – як комплексний управлінський підхід. Дисертанту варто було б уточнити співвідношення цих понять та здійснити їх чітке розмежування.

3. На нашу думку, робота б виграла, якби дисертант розкрив відмінності у формуванні готовності майбутніх менеджерів до командної взаємодії залежно від специфіки управлінської спеціалізації здобувачів освіти.

4. Автор згадує про цифрові технології в контексті перспектив подальших досліджень у загальних висновках (с. 255), хоча розроблена ним модель підготовки передбачає активну командну взаємодію майбутніх менеджерів в умовах цифрової реальності. Зважаючи на це, робота виглядала б більш переконливо, якби дисертант таки окреслив особливості застосування тих цифрових інструментів, наприклад, Trello, Asana, Slack, які розвивають навички командної взаємодії.

Результати відкритого голосування:

«За» 5 членів ради,

«Проти» — членів ради.

На підставі результатів відкритого голосування разова спеціалізована вчена рада присуджує Костянтину ЩЕРБИНІ ступінь доктора філософії з галузі знань 01 Освіта / Педагогіка за спеціальністю 015 Професійна освіта (за спеціалізаціями). Відеозапис трансляції захисту дисертації додається.

Голова разової спеціалізованої
вченої ради



Світлана КАЛАУР