

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»

Центр заочного та дистанційного навчання
Кафедра психології

**Кваліфікаційна робота –
магістерський дослідницький проект**

053 «Психологія»

на тему:

«Професійно важливі якості психолога-тренера»

Виконала: здобувачка 2 курсу, рівень вищої освіти:
інший (магістерський) галузь знань: 05 «Соціальні та
поведінкові науки» Спеціалізація: 053 «Психологія»
Ігуменова Вікторія Миколаївна

Керівник: доцент кафедри, кандидат психологічних
наук, доцент Ташматов Вячеслав Абдуллайович

Рецензент: доцент кафедри, кандидат юридичних
наук, доцент Афонін Дмитро Сергійович

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»**Центр заочного та дистанційного навчання**Кафедра психологіїРівень вищої освіти магістерськийГалузь знань 05 Соціальні і поведінкові науки
(шифр і назва)Спеціальність 053 «Психологія»
(шифр і назва)**ЗАТВЕРДЖУЮ****Завідувач кафедри психології****д.ю.н., к.психол.н., проф.****О.М. Цільмак**

«___» _____ 20__ року

З А В Д А Н Н Я**НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ****(магістерський дослідницький проект)**Ігуменова Вікторія Миколаївна

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи «Професійно важливі якості психолога-тренера»

Керівник роботи Ташматов Вячеслав Абдуллайович, кандидат психологічних наук,
доцент (прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом НУ «ОЮА» від «___» _____ 20__ року № _____

2. Строк подання здобувачем роботи _____

3. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів магістерської роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
	Підготовка концепції М.Р. і затвердження плану М.Р.	I 2025	
	Вивчення нормативного матеріалу, спеціальної літератури, аналіз та узагальнення матеріалів	VI -VII 2025	
	Написання 1 розділу М.Р.	VIII 2025	
	Написання 2 розділу М.Р.	IX-X 2025	
	Подання М.Р. на кафедру та рецензування	XI 2025	
	Прийняття рішення про допуск М.Р. до захисту	XI 2025	
	Захист К.Р. в ДЕК	XI 2025	

Здобувач _____ **Вікторія ІГУМНОВА****Керівник роботи** _____ **Вячеслав ТАШМАТОВ**

АНОТАЦІЯ

Сучасна соціокультурна ситуація, що характеризується активними темпами змін, невизначеністю, інтенсивними процесами комунікації та розвитку технологій, видвигає нові вимоги до фахівців психологічного профілю, в тому числі і до психологів-тренерів. Зростає запит суспільства на фахівців, що здатні не лише володіти знаннями з психології, а й ефективно впливати на розвиток особистісного потенціалу інших людей, стимулювати їх до самопізнання, саморозвитку та соціальної адаптації. У зв'язку з цим актуальність дослідження професійно важливих якостей психолога-тренера зумовлена потребою у глибшому розумінні особистісних характеристик, які забезпечують ефективність тренінгової діяльності.

У науковій літературі поняття професійно важливих якостей розглядається як система індивідуально-психологічних властивостей особистості, котрі безпосередньо впливають на успішність виконання професійних функцій. Для психолога-тренера така система є надзвичайно складною і багатокомпонентною, оскільки тренінгова діяльність поєднує елементи педагогічного, комунікативного, консультативного та психотерапевтичного впливу. Психолог-тренер виступає не лише носієм знань, а й фасилітатором особистісних змін, мотиватором і провідником у процесі самопізнання учасників тренінгу. Тому важливими є не тільки професійні компетенції, а насамперед якості особистості, що забезпечують довіру, відкритість і ефективну міжособистісну взаємодію.

Мета магістерської роботи полягає у визначенні, теоретичному обґрунтуванні та емпіричному дослідженні професійно важливих якостей психолога-тренера, що забезпечують ефективність його професійної діяльності.

Об'єктом дослідження є професійна діяльність психолога-тренера як специфічна форма психологічної практики.

Предметом — система професійно важливих якостей, що детермінують успішність тренінгової взаємодії.

Для досягнення поставленої мети у роботі передбачено розв'язання

таких завдань:

- здійснити теоретичний аналіз наукових джерел із проблеми професійно важливих якостей психолога-тренера;
- визначити сутність і зміст понять «професійно важливі якості», «компетентність», «професійна ефективність» у контексті тренінгової діяльності;
- розкрити структуру та психологічні компоненти особистості тренера;
- провести емпіричне дослідження рівня розвитку професійно важливих якостей у майбутніх психологів;
- розробити рекомендації щодо формування і розвитку професійно важливих якостей психолога-тренера в процесі професійної підготовки.

Теоретичну основу дослідження становлять праці вітчизняних і зарубіжних учених (Г. Балл, А. Реан, К. Роджерс, К. Левін, Д. Колб, І. Ялом, С. Кузьміна, Т. Титаренко та ін.), котрі розкривають психологічні засади професійного становлення, розвиток комунікативної компетентності, емпатійності, рефлексії, лідерських і фасилітативних здібностей. Особливе місце у дослідженні посідає гуманістична концепція особистості, яка визначає тренера як активного учасника процесу спільного навчання, саморозвитку і зростання.

У ході дослідження використовуються такі методи: теоретичний аналіз наукової літератури, систематизація, узагальнення, метод спостереження, тестування, анкетування, а також психодіагностичні методики, спрямовані на виявлення комунікативних, емпатійних, рефлексивних та мотиваційних характеристик особистості. Для емпіричної частини було обрано студентів-психологів як майбутніх фахівців, котрі можуть реалізувати себе у сфері тренінгової роботи.

Очікується, що результати дослідження дозволять виокремити систему базових професійно важливих якостей, серед яких ключовими виступають:

емпатійність (здатність до розуміння емоційного стану інших людей);
 комунікативна компетентність (уміння встановлювати контакт,

підтримувати ефективну взаємодію, створювати довірчу атмосферу);

рефлексивність (здатність усвідомлювати власні дії, мотиви, емоції та коригувати професійну поведінку);

емоційна стабільність і стресостійкість;

відповідальність і саморегуляція;

мотивація до допомоги, етична зрілість, гнучкість мислення та креативність.

Особлива увага приділяється співвідношенню між професійними знаннями і розвитком особистісної зрілості, адже успішність тренінгової роботи неможлива без здатності тренера до саморозкриття, щирості, відкритості до досвіду інших людей. У цьому контексті важливим є формування у психолога-тренера таких якостей, як толерантність, безоцінне ставлення, конструктивність спілкування, уміння створювати атмосферу довіри та прийняття.

Практичне значення магістерської роботи полягає у можливості використання результатів дослідження у процесі професійної підготовки майбутніх психологів, розробці навчальних програм, спрямованих на формування професійно важливих якостей, а також у діяльності тренерів і практичних психологів, які працюють у сфері освіти, бізнесу, особистісного розвитку та психотерапії. Запропоновані рекомендації можуть бути застосовані у програмах підвищення кваліфікації, супервізії, професійного коучингу.

Наукова новизна дослідження полягає у визначенні структурно-функціональної моделі професійно важливих якостей психолога-тренера, у якій поєднуються когнітивний, емоційно-вольовий, мотиваційний і поведінковий компоненти. Також новизна полягає у виявленні специфіки взаємозв'язку між рівнем розвитку окремих якостей і ефективністю тренінгової діяльності.

Проведене дослідження сприятиме вдосконаленню підготовки майбутніх психологів до професійної діяльності, формуванню у них здатності до самопізнання, емоційної саморегуляції та розвитку рефлексивної компетентності. Це, у свою чергу, забезпечить підвищення ефективності

тренінгових програм і психологічної допомоги у цілому.

Таким чином, магістерська робота «Професійно важливі якості психолога-тренера» має важливе теоретичне і практичне значення, оскільки спрямована на поглиблення уявлень про особистість фахівця, який виступає медіатором позитивних змін у поведінці, спілкуванні та світогляді людини. Вона сприяє подальшому розвитку психологічної науки і практики у напрямку підготовки висококваліфікованих фахівців, здатних ефективно працювати у сфері особистісного та професійного розвитку.

ANOTATION

The modern socio-cultural situation, characterized by active rates of change, uncertainty, intensive processes of communication and development of technologies, puts forward new requirements for specialists of a psychological profile, including psychologists-trainers. The demand of society for specialists who are able not only to possess knowledge of psychology, but also to effectively influence the development of the personal potential of other people, to stimulate them to self-knowledge, self-development and social adaptation is growing. In this regard, the relevance of the study of professionally important qualities of a psychologist-trainer is due to the need for a deeper understanding of the personal characteristics that ensure the effectiveness of training activities.

In the scientific literature, the concept of professionally important qualities is considered as a system of individual psychological properties of a person, which directly affect the success of performing professional functions. For a psychologist-trainer, such a system is extremely complex and multi-component, since training activities combine elements of pedagogical, communicative, consultative and psychotherapeutic influence. A psychologist-trainer acts not only as a carrier of knowledge, but also as a facilitator of personal changes, a motivator and guide in the process of self-knowledge of training participants. Therefore, not only professional competencies are important, but primarily personal qualities that ensure trust, openness and effective interpersonal interaction.

The purpose of the master's thesis is to identify, theoretically substantiate and empirically study the professionally important qualities of a psychologist-trainer that ensure the effectiveness of his professional activity.

The object of the study is the professional activity of a psychologist-trainer as a specific form of psychological practice.

The subject is a system of professionally important qualities that determine the success of training interaction.

To achieve the set goal, the work provides for the solution of the following tasks:

- to carry out a theoretical analysis of scientific sources on the problem of professionally important qualities of a psychologist-trainer;

- to determine the essence and content of the concepts of "professionally important qualities", "competence", "professional effectiveness" in the context of training activities;
- to reveal the structure and psychological components of the trainer's personality;
- to conduct an empirical study of the level of development of professionally important qualities in future psychologists;
- to develop recommendations for the formation and development of professionally important qualities of a psychologist-trainer in the process of professional training.

The theoretical basis of the study is the works of domestic and foreign scientists (G. Ball, A. Rean, K. Rogers, K. Levin, D. Kolb, I. Yalom, S. Kuzmina, T. Tytarenko, etc.), which reveal the psychological foundations of professional development, the development of communicative competence, empathy, reflection, leadership and facilitation skills. A special place in the study is occupied by the humanistic concept of personality, which defines the trainer as an active participant in the process of joint learning, self-development and growth. The following methods are used in the study: theoretical analysis of scientific literature, systematization, generalization, observation method, testing, questionnaires, as well as psychodiagnostic methods aimed at identifying communicative, empathetic, reflective and motivational characteristics of the personality. For the empirical part, psychology students were selected as future specialists who can realize themselves in the field of training work.

It is expected that the results of the study will allow us to identify a system of basic professionally important qualities, among which the key ones are:

- empathy (the ability to understand the emotional state of other people);
- communicative competence (the ability to establish contact, maintain effective interaction, create an atmosphere of trust);
- reflexivity (the ability to be aware of one's own actions, motives, emotions and adjust professional behavior);
- emotional stability and stress resistance;
- responsibility and self-regulation;

motivation to help, ethical maturity, flexibility of thinking and creativity.

Special attention is paid to the relationship between professional knowledge and the development of personal maturity, because the success of training work is impossible without the trainer's ability to self-disclose, be sincere, and be open to the experience of other people. In this context, it is important to develop in the psychologist-trainer such qualities as tolerance, a value-free attitude, constructive communication, and the ability to create an atmosphere of trust and acceptance.

The practical significance of the master's thesis lies in the possibility of using the results of the study in the process of professional training of future psychologists, in the development of training programs aimed at the formation of professionally important qualities, as well as in the activities of trainers and practical psychologists working in the field of education, business, personal development, and psychotherapy. The proposed recommendations can be applied in advanced training programs, supervision, and professional coaching.

The scientific novelty of the study lies in the definition of a structural-functional model of professionally important qualities of a psychologist-trainer, which combines cognitive, emotional-volitional, motivational and behavioral components. Also, the novelty lies in identifying the specifics of the relationship between the level of development of individual qualities and the effectiveness of training activities.

The conducted research will contribute to the improvement of the preparation of future psychologists for professional activity, the formation of their ability to self-knowledge, emotional self-regulation and the development of reflective competence. This, in turn, will ensure an increase in the effectiveness of training programs and psychological assistance in general.

Thus, the master's thesis "Professionally important qualities of a psychologist-trainer" has important theoretical and practical significance, as it is aimed at deepening ideas about the personality of a specialist who acts as a mediator of positive changes in behavior, communication and worldview of a person. It contributes to the further development of psychological science and practice in the direction of training highly qualified specialists capable of working effectively in the field of personal and professional development.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	11
РОЗДІЛ 1. Методико-дослідницькі засади вивчення професійно важливих якостей психологів-тренерів, які здійснюють професійну діяльність.....	16
1.1. Теоретико-емпіричне обґрунтування проблеми та фактологічні підстави дослідження.....	16
1.2. Методологічні засади дослідження та обґрунтування вибору методик.....	18
1.3. Програма емпіричного дослідження, характеристика вибірки та опис процедури.....	21
РОЗДІЛ 2 Емпіричне вивчення професійно важливих якостей психолога- тренера.....	24
2.1. Методологія, вибірка та інструментарій дослідження.....	24
2.2. Результати емпіричного вивчення структури професійно важливих якостей психолога-тренера.....	32
2.3. Рекомендації щодо розвитку компетентностей психолога-тренера у професійній підготовці.....	37
ВИСНОВКИ.....	42
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	47
ДОДАТКИ.....	51

ВСТУП

Сучасна епоха характеризується високими темпами соціально-економічних і технологічних змін, зростанням ролі людського фактора у всіх сферах суспільного життя. Людина стає не лише об'єктом, а насамперед суб'єктом розвитку — носієм творчого потенціалу, внутрішніх ресурсів і здатності до самореалізації. У зв'язку з цим особливої актуальності набуває питання психологічного супроводу особистісного зростання, формування навичок комунікації, саморегуляції, саморозвитку й ефективної соціальної взаємодії.

У цьому контексті тренінгова діяльність постає одним із найрезультативніших інструментів психологічного впливу, який сприяє розвитку компетентностей, формуванню життєвих навичок, підвищенню рівня самоусвідомлення й рефлексії. Тренінги застосовуються у найрізноманітніших сферах — від освіти та управління до бізнесу, психотерапії, коучингу та соціальної роботи. Проте ефективність будь-якого тренінгу значною мірою залежить від особистості тренера — психолога, який організовує, модерує й спрямовує групову взаємодію, створює атмосферу довіри та відкритості, стимулює зміни у свідомості й поведінці учасників.

Отже, проблема професійно важливих якостей психолога-тренера набуває особливої важливості. Вона пов'язана з необхідністю визначити, які саме психологічні, комунікативні, емоційно-вольові й морально-етичні характеристики забезпечують успішність його діяльності, створюють умови для ефективного навчання, розвитку та підтримки учасників тренінгу.

Сучасний тренер виступає не лише передавачем знань, а й фасилітатором групового процесу, координатором міжособистісної взаємодії, мотиватором, консультантом, іноді — терапевтом. Він має поєднувати наукові знання з високим рівнем особистісної зрілості, емоційної стабільності, гнучкості мислення та етичної відповідальності. Психолог-тренер мусить вміти налагоджувати комунікацію з різними людьми, долати опір, розуміти групову динаміку, зберігати нейтральність і водночас створювати умови для розвитку особистості кожного учасника.

Актуальність дослідження: Питання професійно важливих якостей фахівця в психології не є новим, однак у контексті тренінгової діяльності воно має свої особливості. Якщо для практичного психолога чи психотерапевта основним є індивідуальний контакт з клієнтом, то для тренера головне — робота з групою, керування груповими процесами, підтримання балансу між змістовною частиною заняття та емоційним станом учасників. Тому навіть високий рівень професійної компетентності не гарантує успіху тренінгової програми без розвинених особистісних якостей.

В українському суспільстві останніми роками спостерігається стрімке зростання інтересу до тренінгових технологій. Вони активно впроваджуються в освітню практику, у сферу управління персоналом, у діяльність центрів психологічної допомоги, неформальної освіти, громадських організацій. Проте якість проведення таких тренінгів часто залежить не лише від методичних матеріалів, а насамперед від особистості тренера, його психологічної готовності до взаємодії з аудиторією, здатності гнучко реагувати на потреби групи, вирішувати конфлікти, підтримувати мотивацію учасників.

Таким чином, вивчення професійно важливих якостей психолога-тренера є необхідним для вдосконалення системи його підготовки у закладах вищої освіти, розроблення програм розвитку особистісних компетентностей майбутніх фахівців і підвищення якості психологічної практики в Україні.

Теоретичні засади професійного становлення психолога розроблялися у працях таких учених, як Г. Балл, С. Максименко, В. Панок, Л. Бурлачук, І. Кон, Б. Ананьєв, К. Роджерс, К. Левін, А. Маслоу, Д. Колб, К. Юнг та ін. Вони розкривали психологічні основи професійної діяльності, структуру компетентності, мотиваційні механізми, особливості професійного розвитку особистості.

Зокрема, у гуманістичній психології (К. Роджерс, А. Маслоу) підкреслюється, що ефективність психологічної взаємодії залежить від таких якостей фахівця, як емпатія, автентичність, безумовне прийняття, позитивне ставлення до людини. У працях вітчизняних дослідників (Л. Карамушка, Т. Титаренко, С. Кузьміна, І. Мартиненко, О. Сидоренко) розкрито значення

комунікативних, фасилітативних, етичних і організаторських умінь психолога-тренера.

Однак, попри наявність значного обсягу літератури, проблема цілісного визначення системи професійно важливих якостей психолога-тренера залишається відкритою. Недостатньо розкрито співвідношення між особистісними властивостями та професійними компетентностями, між рівнем емоційної зрілості тренера і результативністю тренінгового процесу. Саме тому виникає потреба у поглибленому теоретико-емпіричному вивченні цієї проблеми.

Метою магістерської роботи є теоретичне обґрунтування та емпіричне дослідження професійно важливих якостей психолога-тренера, визначення їх структури, змісту та ролі у забезпеченні ефективності тренінгової діяльності.

Для досягнення мети передбачено виконання таких **завдань**:

1. Здійснити теоретичний аналіз наукових підходів до вивчення професійно важливих якостей фахівців психологічного профілю.
2. Визначити сутність, структуру та основні компоненти професійно важливих якостей психолога-тренера.
3. Розкрити психологічні особливості тренінгової діяльності як професійної практики.
4. Провести емпіричне дослідження рівня сформованості професійно важливих якостей у майбутніх психологів.
5. Розробити рекомендації щодо розвитку професійно важливих якостей у процесі підготовки психологів-тренерів.

Об'єктом дослідження є професійна діяльність психолога-тренера як особлива форма психологічної практики.

Предмет — система професійно важливих якостей, що забезпечують ефективність і результативність тренінгової взаємодії.

Для реалізації поставлених завдань використано комплекс теоретичних і емпіричних методів.

теоретичні методи — аналіз, синтез, систематизація наукової літератури, узагальнення даних психологічних досліджень, моделювання;

емпіричні методи — анкетування, тестування, спостереження, бесіди;

методи математичної статистики — для кількісного й якісного аналізу отриманих даних.

Наукова новизна полягає у спробі системного підходу до визначення структури професійно важливих якостей психолога-тренера, у розкритті взаємозв'язку між окремими якостями (емпатійність, рефлексивність, толерантність, саморегуляція, комунікативність) та рівнем ефективності тренінгової діяльності. У роботі пропонується структурно-функціональна модель професійно важливих якостей тренера, що охоплює когнітивний, емоційно-вольовий, мотиваційний та поведінковий компоненти.

Теоретичне значення роботи полягає в узагальненні та систематизації підходів до проблеми професійно важливих якостей психолога-тренера, у визначенні їхнього місця у структурі професійної компетентності психолога.

Практичне значення полягає у можливості використання результатів дослідження у процесі підготовки майбутніх психологів, розробці навчальних курсів і тренінгових програм, спрямованих на розвиток емпатії, комунікативності, рефлексії, стресостійкості та інших ключових якостей, що забезпечують ефективність професійної діяльності.

Апробація роботи:

Основні результати, положення та висновки магістерської роботи на тему «Організаційна компетентність професійної діяльності психолога-тренера» пройшли апробацію у науковій публікації автора. Матеріали дослідження викладено у статті, опублікованій у фаховому виданні «Вісник Міжнародного економіко-гуманітарного університету імені академіка Степана Дем'янчука. Серія: Педагогіка та психологія» № 4/2025 (обсяг – 14 сторінок).

У статті відображено теоретико-методологічні засади формування організаційної компетентності психолога-тренера, представлено результати емпіричного дослідження рівнів її розвитку, а також запропоновано практичні рекомендації щодо підвищення ефективності професійної підготовки майбутніх фахівців у цій галузі

Магістерська робота **складається** зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків.

У першому розділі подано теоретико-методологічний аналіз проблеми професійно важливих якостей психолога-тренера, висвітлено наукові підходи до визначення сутності, структури та змісту цих якостей.

Другий розділ присвячено емпіричному дослідженню розвитку професійно важливих якостей у майбутніх психологів, представленню результатів, їх аналізу та інтерпретації.

У висновку описано результати теоретичного та емпіричного аналізу та подано практичні рекомендації відносно розвитку професійно важливих якостей у процесі підготовки фахівців.

РОЗДІЛ 1. Методико-дослідницькі засади вивчення професійно важливих якостей психологів-тренерів, які здійснюють професійну діяльність

1.1. Теоретико-емпіричне обґрунтування проблеми та фактологічні підстави дослідження

Професійно важливі якості психолога-тренера становлять основу його здатності ефективно виконувати завдання, пов'язані з організацією та проведенням тренінгових програм, управлінням груповою динамікою, регуляцією емоційного клімату й забезпеченням психологічної безпеки учасників. У науковій літературі професійно важливі якості розглядаються як інтегральні властивості особистості, що охоплюють когнітивні, емоційно-регуляційні, мотиваційні та комунікативні характеристики, які визначають успішність професійної діяльності. У діяльності тренера саме ці характеристики стають ключовими, адже тренінг передбачає роботу в умовах високої соціальної взаємодії, значної емоційної мінливості та потреби швидко адаптуватися до запитів групи.

Студенти випускних курсів, які вже виконують професійні обов'язки як психологи-тренери, представляють окрему й особливо цінну категорію респондентів. Їхні професійно важливі якості формуються не лише в умовах освітнього середовища, але й у реальному професійному просторі, де вони зіштовхуються з труднощами, що притаманні діяльності тренера. Ці труднощі слугують природними ситуаціями, у яких проявляється справжній рівень розвитку професійно важливих якостей та визначаються їхні сильні й слабкі сторони. Саме студенти-практики демонструють природну, не змодельовану поведінку тренера, що робить їхню участь у дослідженні надзвичайно цінною.

Під час практичної роботи здобувачів освіти було зафіксовано низку фактів, які підтверджують актуальність проблеми дослідження. Студенти повідомляли про труднощі, пов'язані з підтриманням дисципліни в групі, налагодженням довірливого контакту з учасниками, регуляцією власного емоційного стану, а також з адаптацією тренінгових вправ до конкретного контингенту. Ці труднощі свідчать про те, що професійно важливі якості

потребують спеціальної уваги й розвитку, адже недостатній рівень їхньої сформованості може негативно позначатися на ефективності тренінгової роботи.

Аналіз матеріалів практики демонструє, що студенти-практики найчастіше відчують труднощі в тих ситуаціях, де потрібно швидко орієнтуватися в динаміці групи, реагувати на конфліктні прояви, стимулювати до активності пасивних учасників, підтримувати конструктивний емоційний фон. Саме такі ситуації вимагають розвинених умінь до емпатії, комунікативних та організаторських здібностей, а також здатності мислити гнучко й креативно. Тому теоретичний аналіз професійно важливих якостей, а також їх емпіричне дослідження серед практикуючих студентів набуває особливої актуальності.

Теоретичним підґрунтям для виділення професійно важливих якостей стали сучасні праці з психології професійної діяльності, де визначається низка ключових характеристик, притаманних успішному тренеру. Серед них: здатність розуміти емоційний стан інших, керувати власними почуттями, ефективно комунікувати, організовувати діяльність групи та здійснювати контроль за її змістовим і психологічним рухом. Усе це формує інтегративну модель компетентного тренера-психолога, яку доцільно досліджувати через виявлення рівня розвитку емпатії, комунікативних та організаторських здібностей, а також особливостей стилів мислення [8, С.354].

Таким чином, даний підрозділ обґрунтовує важливість вивчення професійно важливих якостей саме серед студентів, які вже працюють за спеціальністю психолога-тренера. Фактологічні дані, отримані під час практики, підтверджують наявність проблеми, визначеної у предметі дослідження, й обґрунтовують необхідність проведення емпіричного аналізу професійно важливих якостей.

1.2. Методологічні засади дослідження та обґрунтування вибору методик

У межах дослідження професійно важливих особистісних якостей, що впливають на ефективність міжособистісної взаємодії та комунікаційних процесів, було обрано комплексний підхід, який передбачає використання кількох взаємопов'язаних методик. Таке поєднання дозволяє отримати максимально достовірну і цілісну картину психологічних характеристик респондентів, а також забезпечує порівняльний аналіз різних аспектів особистісних проявів у професійній діяльності. Основою методологічного вибору стало прагнення забезпечити всебічне дослідження творчого потенціалу, стилів мислення та ключових особистісних рис, що мають значення для успішного професійного функціонування.

Першим із використаних інструментів є опитувальник особистісної схильності до творчості, розроблений Г. Девісом та адаптований Б. Пашнєвим. Дана методика дозволяє оцінити рівень творчої активності особистості, схильність до новаторства та здатність до генерування нестандартних ідей. У психологічній практиці опитувальник Девіса зарекомендував себе як надійний інструмент для визначення творчих потенційних характеристик індивідуумів, оскільки він враховує як когнітивні, так і мотиваційні аспекти творчої діяльності. Адаптація Б. Пашнєва забезпечує врахування національно-культурного контексту, що є важливим для коректного інтерпретування результатів серед української вибірки. Використання цього інструменту дозволяє не лише визначити загальний рівень творчої схильності, але й простежити взаємозв'язки творчого потенціалу з іншими особистісними характеристиками, зокрема з рефлексивністю, комунікативними навичками та здатністю до самоконтролю [27, С.54].

Другим компонентом дослідження є методика визначення стилю мислення, запропонована А. Харрісоном та Р. Бремсоном. Вона спрямована на виявлення переважаючих когнітивних стратегій, що визначають спосіб сприйняття інформації, обробки даних та прийняття рішень. Методика дозволяє виділити аналітичний, критичний, синтетичний та інтуїтивний типи

мислення, що є важливим для розуміння професійного потенціалу респондентів, оскільки різні стилі мислення по-різному впливають на здатність до планування, вирішення проблем, генерації ідей та ефективності міжособистісної взаємодії. У дослідженні було зроблено акцент на виявленні співвідношення когнітивних стилів та інших особистісних характеристик, зокрема творчої схильності та рефлексивності, що дозволяє визначити, які психологічні особливості сприяють розвитку професійних компетенцій [28, С.235].

Для більш глибокого вивчення професійно важливих особистісних якостей було розроблено авторське анкетування, яке включає шість ключових показників, що відображають основні риси ефективної професійної діяльності в умовах взаємодії з іншими людьми. Першим показником є емпатія, що визначається як здатність відчувати емоції інших, розуміти їхні потреби та настрої, а також адекватно реагувати на них. У професійній діяльності висока емпатійність сприяє формуванню довірливих стосунків, підвищує якість комунікації та дозволяє більш точно прогнозувати реакції колег чи клієнтів. Наступним показником є комунікативні навички, що включають уміння ефективно будувати контакт, передавати інформацію, вести діалог та працювати у команді. Розвинені комунікативні компетенції забезпечують успішне виконання професійних завдань та сприяють розвитку міжособистісного взаєморозуміння. Третій аспект дослідження стосується емоційної стабільності та самоконтролю. Даний показник характеризує здатність зберігати спокій у стресових ситуаціях, регулювати власні емоції та ефективно управляти конфліктами, що є критично важливим для професійної діяльності в умовах високої відповідальності або напруженого ритму роботи. Рефлексивність, як четвертий компонент, визначає здатність особистості аналізувати власну діяльність, робити висновки, коригувати поведінку та розвивати професійні навички на основі власного досвіду. Ця риса сприяє професійному зростанню, самовдосконаленню та підвищенню ефективності виконання робочих завдань. П'ятим показником є толерантність та відкритість до нового, що відображає готовність приймати різноманітність думок,

культурних та індивідуальних особливостей інших людей, а також готовність до адаптації в умовах змін. Цей компонент особливо важливий у професійній діяльності, яка передбачає взаємодію з різними групами людей та роботу у команді. Авторське анкетування дозволяє отримати комплексну картину особистісних характеристик респондентів, а також провести кореляційний аналіз між різними показниками, що дає змогу виявити взаємозв'язки між творчим потенціалом, стилями мислення та професійно важливими якостями.

Методологічний вибір зазначених інструментів ґрунтується на прагненні забезпечити комплексне та багатовимірне дослідження особистості. Комбінування стандартизованих опитувальників, що мають високі психометричні показники, з авторським інструментом дозволяє забезпечити наукову обґрунтованість результатів та їхню практичну значимість. Такий підхід відповідає сучасним тенденціям психологічного дослідження, у яких поєднуються об'єктивні стандартизовані методи з інструментами, розробленими спеціально для конкретної вибірки та завдань дослідження. Використання цих методик дає змогу отримати не лише кількісні дані, а й якісну інформацію про особливості професійно значущих якостей респондентів, що сприяє подальшому аналізу, формуванню рекомендацій щодо розвитку професійних компетенцій та корекції психологічного потенціалу.

Таким чином, комплексний підхід, який поєднує оцінку творчої схильності, визначення стилю мислення та аналіз професійно важливих особистісних рис, забезпечує надійність та повноту дослідження. Застосування зазначених методик дозволяє формувати науково обґрунтовані висновки про психодинаміку особистості та її готовність до ефективної професійної діяльності, що підтверджує адекватність обраної методологічної стратегії для досягнення цілей дослідження.

1.3. Програма емпіричного дослідження, характеристика вибірки та опис процедури

Емпіричне дослідження професійно важливих якостей проводилося відповідно до попередньо розробленої програми, яка включала мету, завдання, гіпотези, вибір методик, організацію дослідження та процедуру збору даних. Метою дослідження було виявлення рівня розвитку професійно важливих якостей студентів, які вже здійснюють професійну діяльність у ролі психологів-тренерів, а також визначення сильних і слабких аспектів їхньої професійної готовності.

До вибірки увійшли студенти віком від 20 до 23 років, які мають досвід ведення тренінгових занять у форматі навчальних програм, молодіжних ініціатив, діяльності в психологічних центрах або громадських організаціях. Респонденти мали стаж проведення тренінгів від трьох до восьми місяців, що дозволило отримати достовірні дані про їхні реальні професійні навички. До вибірки входили як студенти, що працюють у закладах освіти, так і ті, що здійснюють тренінгову діяльність у позаформальних освітніх просторах, молодіжних центрах, громадських організаціях або ведуть індивідуальні міні-групи. Такий різномірний контингент дає можливість отримати більш широку та об'єктивну картину рівня розвитку професійно важливих якостей серед студентів-практиків.

Процедура емпіричного дослідження проходила у кілька логічно взаємопов'язаних етапів. Першим етапом була організаційна підготовка, яка включала встановлення контакту з респондентами, пояснення мети та завдань дослідження, отримання інформованої згоди та створення комфортних умов для проходження діагностичних методик. Важливим елементом підготовчого етапу було забезпечення добровільності участі та гарантування конфіденційності отриманих результатів.

Другим етапом стала безпосередня діагностика професійно важливих якостей студентів-тренерів. Вона проводилася індивідуально, без часових обмежень, що дозволило кожному респонденту обдуманно відповідати на питання та уникнути впливу ситуативних факторів. Усі методики застосовувалися згідно зі стандартними інструкціями. Застосування методики Харрісона і Бремсона дозволило визначити особливості когнітивного стилю кожного студента, його схильність до аналітичного, ідеалістичного, прагматичного чи креативного мислення. Методика КОС дала можливість оцінити рівень розвитку комунікативних та організаторських здібностей, що є ключовими для ефективного проведення тренінгів. Методика Меграбіана – Епштейна дозволила встановити рівень емоційної чутливості, здатності до співпереживання та емоційного відгуку.

Після проведення діагностики студенти проходили напівструктуроване інтерв'ю, що дало змогу зібрати якісні дані щодо їхнього професійного досвіду, труднощів, з якими вони стикаються, та індивідуальних особливостей їхнього стилю роботи. Цей етап дозволив поглибити розуміння результатів методик та співвіднести їх із реальними професійними ситуаціями.

Наступним етапом дослідження було спостереження за тренінговою діяльністю респондентів у реальних умовах їхньої практики. Воно включало аналіз поведінки студентів під час роботи з групою, їхню здатність контролювати емоційну атмосферу, організовувати навчальний процес, реагувати на складні ситуації й утримувати увагу учасників. Спостереження дозволило зафіксувати найбільш типові прояви професійно важливих якостей та співвіднести їх із результатами тестування.

Завершальним етапом дослідження було узагальнення отриманих даних, їх порівняння, інтерпретація та визначення загальних закономірностей. На цьому етапі формувалися висновки щодо рівня розвитку професійно важливих якостей студентів-практиків, а також виявлялися найбільш і найменш сформовані якості. Аналіз даних став підґрунтям для другого розділу

дослідження, де буде здійснено поглиблену інтерпретацію результатів, їхню апробацію та формування практичних рекомендацій.

Таким чином, програма емпіричного дослідження, характеристика вибірки та опис процедури забезпечують цілісну методологічну основу для вивчення професійно важливих якостей студентів, які вже здійснюють тренінгову діяльність. Описані етапи та методи забезпечують логічний перехід до аналітичного розділу роботи та дозволяють всебічно дослідити особливості професійного становлення майбутніх психологів-тренерів.

РОЗДІЛ 2 Емпіричне вивчення професійно важливих якостей психолога-тренера

2.1 Методологія, вибірка та інструментарій дослідження

Емпіричне дослідження професійно важливих якостей психолога-тренера проводилося з метою визначення рівня розвитку цих якостей у студентів-психологів та виявлення їхньої структури. Дослідження здійснювалося на основі комплексного підходу, який поєднував кількісні та якісні методи: психодіагностичні методики, авторське анкетування та спостереження за практичною діяльністю студентів у тренінгових завданнях.

Вибірка дослідження складалася з 30 студентів-психологів віком від 20 до 23 років, котрі мають досвід у проведенні тренінгів(деякі із них є волонтерами різних організацій та активно працюють у різних напрямках психології) . Серед учасників були як чоловіки, так і жінки, усі респонденти навчалися на магістерській програмі психології та проходили підготовку до практичної діяльності як тренери. Вибірка була сформована методом цілеспрямованого відбору, оскільки учасники мали базові знання з психології та досвід участі у тренінгових програмах.

Інструментарій дослідження складався з трьох основних компонентів:

1. Методика визначення стилю мислення А. Харрісона та Р. Бремсона

Дана методика дозволяє оцінити стиль мислення респондента, що впливає на прийняття рішень та вибір стратегій у тренінговій діяльності. Вона визначає схильність до аналітичного, логічного або креативного мислення, що безпосередньо пов'язано з такими професійно важливими якостями, як:

когнітивна гнучкість, здатність до вирішення нестандартних завдань, стратегічне мислення, ефективне планування навчальної діяльності.

Стиль мислення - це певна система інтелектуальних стратегій, засобів, навичок, до яких особистість схильна завдяки своїм індивідуальним

особливостям (від системи цінностей та мотивації до характерологічних якостей).

Завданням респондентів було обрати у кожному запитанні той варіант відповіді, який найбільше відповідає їхнім властивостям, притаманній їх манері поведінки й вирішення проблем.:

А. Коли я працюю у групі, для мене найважливіше...

- 1) зрозуміти цілі та мотиви поведінки учасників групи;
- 2) зрозуміти цілі та значення роботи, що виконується;
- 3) спланувати наші дії для досягнення поставленої мети;
- 4) зрозуміти, який зиск можна отримати від цієї роботи;
- 5) швидше досягти конкретних результатів.

Б. Для мене графіки, схеми, креслення у книжках та статтях, як правило...

- 1) корисніші за текст, якщо вони точні;
- 2) корисні, якщо вони чітко відображають важливі факти;
- 3) корисні, якщо вони підкріплюються та пояснюються текстом;
- 4) корисні, коли вони спонукають до роздумів над тестом;
- 5) не корисніші, ніж інші матеріали.

В. Коли на дозвіллі я читаю журнальну чи газетну статтю, вона буде, найімовірніше...

1) про те, як комусь вдалося розв'язати особисту або суспільну проблему;

- 2) присвячена дискусійному політичному або соціальному питанню;
- 3) повідомленням про наукове чи історичне дослідження;
- 4) про цікаву, популярну людину чи подію;
- 5) точним, документальним повідомленням про чийсь цікавий життєвий досвід

Г. Коли переді мною стоїть практичне завдання, перше, що я хочу знати, це...

- 1) який метод є найкращим для розв'язання цього завдання;
- 2) кому й коли потрібно, щоб завдання було розв'язане;
- 3) чому це завдання потрібно розв'язувати;
- 4) як впливатиме розв'язання цього завдання на інші завдання, які доводиться вирішувати;

5) яка безпосередня, негайна вигода від розв'язання завдання.

Г. Найкраща форма іспиту, як на мене, це - ...

- 1) перелік конкретних, практичних запитань із предмета;
- 2) вільна дискусія серед тих, хто складає іспит;
- 3) усний виклад знань;
- 4) повідомлення у довільній формі: як я використав те, чого навчився;
- 5) письмовий звіт, що охоплює історію питання, теорію й метод.

Д. Люди, якості яких я найбільше поважаю, це - ...

- 1) видатні філософи й учені;
- 2) письменники та вчителі;
- 3) лідери ділових і політичних кіл;
- 4) економісти та інженери;
- 5) телеведучі й журналісти.

Е. Я читаю книжку, як правило, тому що...

- 1) відчуваю потребу в удосконаленні своїх професійних знань;
- 2) людина, яку я поважаю, порадила мені прочитати цю книжку;
- 3) хочу збагатити свою загальну ерудицію;
- 4) хочу вийти за межі своєї діяльності;
- 5) хочу дізнатися більше про певний предмет, явище.

Є. Коли я вперше розпочинаю якусь справу, то...

- 1) визначаю для себе рівень якості, до якого я маю прагнути;
- 2) шукаю шляхи та способи виконати її швидше та з найменшими

витратами

- 3) обмірковую альтернативні способи виконання цієї справи;
- 4) намагаюся дізнатися, як інші виконували подібні справи;
- 5) намагаюся знайти найкращий спосіб виконання справи

Коротка характеристика стилів мислення:

Синтетичний стиль.

Особи із синтетичним стилем мислення мають підвищену чутливість до суперечностей у міркуваннях інших людей. Вони виявляють зацікавленість у парадоксах та конфліктах ідей і часто самі ініціюють подібні ситуації, щоб продемонструвати здатність створювати нові, оригінальні концепції.

Синтезатори сприймають світ як мінливий і підтримують подібне бачення в інших. Вони схильні до змін заради самих змін, не терплять шаблонів, рутини, традиційних підходів і авторитетів, а також людей, які беззастережно погоджуються з усім. Для них природна відкрита дискусія, спрямована на виявлення суперечностей і їх подолання шляхом створення нової теоретичної позиції.

Синтезатори здатні допомогти іншим подивитися на ситуацію під новим кутом. У процесі групового прийняття рішень вони нерідко акцентують увагу на ризиках і можливих помилках, беручи відповідальність на себе, аби запобігти неправильним висновкам. Такі люди відзначаються гострим розумом, творчим підходом і чуттям нового.

Ідеалістичний стиль.

Ідеалісти мислять цілісно, інтуїтивно, не зосереджуючись на детальному аналізі фактів чи суворій логіці. Їхній інтерес зосереджений на цілях, цінностях, мотивах і потребах людини. Ідеалісти вміють чітко визначати мету — як власну, так і спільну для групи. Їхнє мислення спрямоване запитанням: «Куди ми прямуємо і з якою метою?»

Усе вони розглядають крізь призму моральних категорій — добра і зла, користі чи шкоди для людини та суспільства. Ідеалісти більше, ніж інші, беруть до уваги соціальні та емоційні чинники під час прийняття рішень. Вони прагнуть до гармонії, шукають спільне навіть у протилежних поглядах і вірять, що злагода можлива, якщо є єдність у цілях. Конфлікти вони вважають деструктивними й намагаються уникати їх.

Ідеалісти прагнуть виглядати відкритими, доброзичливими, надійними, відчувати свою значущість для інших. Вони пишаються високими моральними принципами, але не завжди усвідомлюють, що їхні вимоги до себе та до інших можуть бути надто ідеалізованими.

Прагматичний стиль.

Прагматики орієнтуються насамперед на особистий досвід і практичний результат. Вони схильні до експериментів, шукаючи ефективні шляхи досягнення мети, і користуються тими ресурсами, які є під рукою, рідко

витрачаючи час на додаткові пошуки. Їх цікавить швидкий і конкретний результат, що має реальну користь.

Світ вони сприймають як непередбачуваний, тому керуються принципом: «Зробимо так сьогодні, а потім подивимося». Через це їхня поведінка може бути змінною й не завжди прогнозованою. Прагматики мислять тактично, гнучко, завжди мають запасні варіанти, щоб уникнути поразки. Вони комунікабельні, адаптивні, здатні аргументувати свої рішення та враховувати психологічні й етичні наслідки дій. Для них важливо отримати схвалення оточення й підтримувати позитивні стосунки з людьми.

Аналітичний стиль.

Аналітики відрізняються логічністю, послідовністю, ретельністю та обережністю у вирішенні завдань. Перед тим як ухвалити рішення, вони прагнуть зібрати максимум інформації, проаналізувати всі варіанти й розробити детальний план дій. Такий підхід забезпечує успіх, якщо є достатньо часу.

Невизначеність і хаос аналітикам некомфортні — вони прагнуть порядку, раціональності й передбачуваності. Високо цінують знання, освіту, теоретичні засади. У разі виникнення проблеми шукають систему, метод чи формулу, здатну забезпечити правильне розв'язання. Вони перфекціоністи, схильні доводити будь-яку справу до досконалості. Компетентність і глибоке розуміння ситуації — головні критерії їхньої самоповаги.

Реалістичний стиль.

Реалісти — це практики, орієнтовані на конкретний досвід, а не теорію. Вони вважають істинним лише те, що можна спостерігати й перевірити. Перед початком будь-якої справи вони прагнуть переконатися у фактичній основі подій. Їхня увага зосереджена на реальних ресурсах і поточних завданнях, які потребують вирішення.

Реалістичне мислення вирізняється конкретністю, прагненням до корекції ситуації задля досягнення певного результату. Реалісти формують чіткі, досяжні цілі, підтримують дисципліну в роботі групи та уникають невиправданих ризиків. Вони схильні діяти стабільно, поступово вносячи уточнення до планів. Хоча близькі до аналітиків, реалісти не люблять

надмірної теоретизації й тривалих розрахунків, надаючи перевагу простим і практичним рішенням, спрямованим на результат.

2. Опитувальник особистісної схильності до творчості за Г. Девісом (у редакції Б. Пашнєва)

Ця методика оцінює рівень творчого потенціалу та інноваційної спрямованості особистості. За її допомогою можна визначити такі якості психолога-тренера, як: здатність до генерації нових ідей, готовність до експериментування у тренінговій роботі, нестандартний підхід до вирішення педагогічних завдань, уміння створювати цікаві і ефективні навчальні вправи.

Особистісні ознаки креативності містять в собі цікавість, самодостатність, відчуття гармонії, краси, прагнення до ризику, прийняття безладу, потребу в активності тощо. Опитувальник містить 21 запитання, за допомогою яких діагностують креативність як особистісну властивість.

Інструкція. Респонденти мали прочитати наведені твердження і дати відповіді на них "так" чи "ні".

Твердження:

1. Думаю, що я акуратна людина, люблю, щоб скрізь був порядок.
2. Я прагну дізнатися більше про все, що відбувається в світі.
3. У дитинстві я любив відвідувати нові місця разом з батьками, а не один.
4. Я прагну бути кращим в тому, чим займаюся.
5. Я неохоче ділився своїми іграшками або солодощами з іншими, коли був маленьким.
6. Я буваю незадоволений собою, якщо не можу довести роботу до досконалості.
7. Я прагну зрозуміти, як усе влаштовано в світі.
8. У школі я не дуже популярний серед дітей.
9. Мені подобається іноді поводитися по-дитячому.
10. Якщо я вирішив що-небудь зробити, то наполегливо прагну до досягнення поставленої мети.
11. Я вважаю за краще працювати разом з іншими і не люблю що-небудь робити один.

12. Я сам знаю, що я повинен робити і чим займатися.

13. Коли зі мною не згодні інші, я прагну змінити свою точку зору, навіть

якщо упевнений у своїй правоті.

14. Я дуже турбуюсь і переживаю, коли роблю щось не так, як слід.

15. Я часто нудьгую, тому що не знаю, чим зайнятися.

16. Я відчуваю, що буду значущим і відомим, коли виросту.

17. Мені подобається дивитися на красиві речі.

18. Я вважаю, що краще грати в знайомі ігри, ніж розучувати нові.

19. Мені подобається експериментувати - досліджувати, що трапиться, якщо я зроблю що-небудь.

20. Коли я граю або щось роблю, то прагну якомога менше ризикувати.

21. У житті важливіше мати хорошу пам'ять, ніж розвинену уяву.

3. Авторське анкетування

Для комплексного дослідження професійно важливих якостей було розроблено авторське анкетування, яке оцінює певні особистісні характеристики:

Емпатія— здатність відчувати емоції учасників, розуміти їхні потреби та настрій.

Комунікативні навички— вміння будувати контакт, передавати інформацію та вести діалог.

Емоційна стабільність та самоконтроль— здатність зберігати спокій у стресових ситуаціях та ефективно регулювати конфлікти.

Рефлексивність— здатність аналізувати власну діяльність, робити висновки і коригувати поведінку.

Толерантність та відкритість до нового— готовність приймати різноманітність думок та індивідуальні особливості учасників.

Анкетування містило 15 запитань, розділених на три блоки:

Блок 1. Емпатія та взаємодія з групою:

- Я легко розумію, що відчують інші люди, навіть якщо вони цього не кажуть.

- Мені вдається відчувати, коли учасник тренінгу потребує підтримки чи уваги.
- Я намагаюся дивитися на ситуацію очима іншої людини.
- Я вмію зберігати доброзичливість навіть до складних або критично налаштованих учасників.
- У роботі з людьми я орієнтуюся на емоційний стан групи.

Блок 2. Комунікативні навички та робота в групі:

- Я можу чітко і доступно пояснювати складні психологічні поняття.
- Мені легко налагоджувати контакт з новою групою людей.
- Я вмію зацікавити аудиторію і підтримувати увагу учасників.
- Я відчуваю себе впевнено під час публічних виступів чи ведення тренінгів.
- Я можу конструктивно реагувати на заперечення або критику під час занять.

Блок 3. Особистісні та професійні якості:

- Я можу чітко і доступно пояснювати складні психологічні поняття.
- Мені легко налагоджувати контакт з новою групою людей.
- Я вмію зацікавити аудиторію і підтримувати увагу учасників.
- Я відчуваю себе впевнено під час публічних виступів чи ведення тренінгів.
- Я можу конструктивно реагувати на заперечення або критику під час занять.

Всі питання оцінювалися за п'ятибальною шкалою (від 1 — “зовсім не відповідає” до 5 — “повністю відповідає”), що дозволяло кількісно оцінити рівень розвитку кожної професійно важливої якості.

Таке поєднання методик забезпечує комплексну оцінку професійно важливих якостей психолога-тренера, визначає їх структуру та рівень

розвитку, а також дозволяє зіставити когнітивні, творчі та особистісні характеристики респондента з ефективністю тренінгової діяльності.

2.2. Результати емпіричного вивчення структури професійно важливих якостей психолога-тренера

У процесі емпіричного дослідження було отримано кількісні та якісні дані, що дозволили визначити структуру та рівень розвитку професійно важливих якостей майбутніх психологів-тренерів. Аналіз результатів здійснювався за трьома основними напрямками: когнітивний компонент (стиль мислення), творчий компонент (схильність до креативності) та особистісно-професійний компонент (емоційно-комунікативні та рефлексивні якості, досліджені за допомогою авторського анкетування).

Аналіз результатів за методикою визначення стилю мислення А. Харрісона та Р. Бремсона

Результати дослідження стилів мислення показали, що у більшості респондентів спостерігається домінування аналітико-гуманістичного стилю мислення (43%). Такі студенти відрізняються схильністю до логічного аналізу, системного підходу та одночасно орієнтацією на людину, що є надзвичайно важливим для тренерської діяльності.

У 27% досліджуваних було виявлено переважання синтетичного (інтеграційного) стилю мислення, що характеризується гнучкістю, здатністю поєднувати різні підходи та формувати комплексне бачення проблеми. Саме такі фахівці зазвичай легко адаптують свої тренінгові програми до особливостей аудиторії.

Приблизно у 20% респондентів спостерігалася схильність до ідеалістичного мислення, що передбачає ціннісну спрямованість, орієнтацію на моральні та гуманістичні принципи. Такий тип мислення сприяє створенню позитивного психологічного клімату в групі, але іноді може знижувати ефективність прийняття практичних рішень через надмірну рефлексію.

Лише 10% учасників продемонстрували реалістичний стиль мислення, що орієнтується на конкретику, ефективність і практичні результати. Цей стиль є необхідним у кризових або конфліктних ситуаціях, проте потребує

розвитку емоційної чутливості, щоб уникнути надмірного прагматизму у роботі з людьми.

Таким чином, отримані результати свідчать про достатню різноманітність когнітивних стилів, що є позитивним чинником для майбутніх тренерів. Переважання аналітичного та гуманістичного мислення вказує на високий потенціал студентів до ефективної організації тренінгових процесів, що поєднують логіку, структуру та людяність.

№	Стиль мислення	Кількість респондентів	Відсоток (%)	Характеристика стилю
1	Аналітико-гуманістичний	13	43%	Схильність до логічного аналізу, системності та орієнтації на людину
2	Аналітико-гуманістичний	8	27%	Гнучкість, здатність поєднувати різні підходи
3	Синтетичний	6	20%	Ціннісна орієнтація, етичність, рефлексивність
4	Ідеалістичний	3	10%	Орієнтація на практичний результат, конкретність
	Усього	30	100%	-

Результати за методикою особистісної схильності до творчості (Г. Девіс у редакції Б. Пашнєва)

За результатами опитувальника Г. Девіса було встановлено, що 36% респондентів мають **високий рівень творчої активності, 47% — середній рівень, а 17% — низький рівень.

До показників творчої спрямованості належали такі параметри: оригінальність мислення, гнучкість, здатність до ризику, відкритість до нового досвіду, уява та креативна ініціатива.

У групі з високим рівнем творчості спостерігалася яскраво виражена готовність до експериментів у тренінговій діяльності, уміння модифікувати методики залежно від групових потреб, створювати нестандартні вправи. Такі респонденти демонстрували також вищу емоційну залученість у процес, більш позитивне ставлення до невизначених ситуацій та більшу толерантність до стресу.

Респонденти із середнім рівнем творчої активності частіше дотримувалися традиційних підходів, але виявляли відкритість до інновацій у безпечних умовах. Це свідчить про потенційні можливості розвитку креативного мислення через спеціальні тренінгові вправи та супервізію.

Низький рівень творчої активності характерний для студентів із більш вираженою тривожністю та невпевненістю у власних силах. Вони схильні до конформізму, уникають нестандартних ситуацій, що може ускладнювати роботу тренера, де гнучкість є ключовою компетенцією.

Отже, отримані дані показують, що творчість є визначальним чинником професійної успішності тренера, а її розвиток повинен стати одним із пріоритетів у системі підготовки психологів-практиків.

№	Рівень творчої активності	Кількість осіб	Відсоток(%)	Психологічна характеристика
1	Високий	11	36%	Відкритість до нового, здатність до ризику, гнучкість мислення
2	Середній	14	47%	Відкритість до нового, здатність до ризику, гнучкість мислення
3	Низький	5	17%	Конформізм, уникнення невизначеності, невпевненість у собі

	Разом	30	100%	-
--	-------	----	------	---

3. Результати авторського анкетування

Анкетування дало змогу отримати багатовимірну характеристику професійно важливих якостей студентів-психологів. Для кожної з 6 груп якостей було розраховано середній бал.

Отримані результати дозволяють зробити кілька суттєвих висновків:

Комунікативна компетентність є найбільш розвиненою серед досліджуваних якостей. Студенти впевнено почуваються у групових взаємодіях, здатні підтримувати позитивний контакт і створювати безпечну атмосферу для спілкування.

Емпатія та толерантність також мають високі показники, що свідчить про гуманістичну спрямованість майбутніх фахівців і розуміння психологічних потреб інших людей.

Емоційна стабільність виявилася дещо нижчою, що можна пояснити віковими особливостями студентів (період професійного становлення) та недостатнім досвідом подолання стресових ситуацій у тренінговій практиці.

Рефлексивність має середній рівень розвитку, що вказує на потребу цілеспрямованого формування навичок самоаналізу, самоспостереження та професійної саморегуляції.

Творчість і креативність перебувають на високому рівні, що підтверджує результати опитувальника Г. Девіса й демонструє загальну схильність студентів до інноваційного мислення.

№	Професійно важлива якість	Середній бал (за 5-ти бальною шкалою)	Рівень розвитку	Опис прояву
1	Емпатія	4,3	Високий	Здатність розуміти емоційний стан інших, співпереживати

2	Комунікативні навички	4,5	Високий	Уміння встановлювати контакт, підтримувати позитивну атмосферу
3	Емоційна стабільність	3,9	Середній	Здатність контролювати емоції, зберігати спокій у стресі
4	Творчість і креативність	4,1	Високий	Гнучкість мислення, схильність до інновацій
5	Рефлексивність	4	Високий	Уміння аналізувати власну діяльність
6	Толерантність	4,2	Високий	Прийняття різноманітності, повага до інших поглядів
	Середній показник	4,17		

Кореляційний аналіз показав наявність позитивного зв'язку між емпатією та комунікативними навичками ($r = 0,68$), що вказує на те, що здатність розуміти емоційний стан інших безпосередньо впливає на ефективність взаємодії.

Також було встановлено високий рівень взаємозв'язку між творчістю та рефлексивністю ($r = 0,61$) — студенти, які схильні до аналізу власної діяльності, виявляють більшу гнучкість у пошуку нових рішень.

Цікаво, що емоційна стабільність має помірний, але значущий зв'язок із толерантністю ($r = 0,54$), що свідчить про взаємозалежність емоційного самоконтролю та здатності спокійно сприймати різноманітність точок зору в групі.

Узагальнюючи отримані результати, можна виділити три ключові компоненти професійно важливих якостей психолога-тренера:

1. Комунікативно-емпатійний компонент — охоплює здатність до встановлення довіри, розуміння емоцій групи, підтримки позитивного контакту.
2. Когнітивно-творчий компонент — включає гнучкість мислення, інноваційність, здатність адаптувати методики до контексту.
3. Рефлексивно-емоційний компонент — відповідає за саморегуляцію, здатність до самоаналізу та професійного вдосконалення.

Проведене емпіричне дослідження дозволило окреслити загальну структуру професійно важливих якостей майбутнього психолога-тренера. Результати свідчать про високий рівень розвитку гуманістичних орієнтацій, комунікативної компетентності та творчого потенціалу студентів. Водночас спостерігається потреба у подальшому формуванні емоційної стабільності та рефлексивності як важливих компонентів професійної зрілості.

Отримані дані підтверджують, що ефективність тренінгової діяльності значною мірою зумовлена поєднанням когнітивних, емоційних та особистісних характеристик, які формують цілісний психологічний профіль тренера.

Таким чином, результати емпіричного етапу дослідження створюють підґрунтя для розроблення практичних рекомендацій щодо розвитку компетентностей психолога-тренера, які будуть розглянуті в наступному підрозділі.

2.3. Рекомендації щодо розвитку компетентностей психолога-тренера у професійній підготовці

Розвиток професійно важливих якостей психолога-тренера є багатогранним процесом, що потребує цілеспрямованої системи професійної

підготовки, яка поєднує теоретичне навчання, практичну діяльність, саморефлексію та особистісне зростання. На сучасному етапі розвитку психологічної науки зростає потреба у фахівцях, здатних працювати з групами, сприяти формуванню соціально-психологічної компетентності, розвитку комунікативної культури та підвищенню ефективності взаємодії у різних соціальних системах.

Одним із першочергових завдань у процесі підготовки майбутнього психолога-тренера є створення таких умов, які сприятимуть розкриттю його особистісного потенціалу. Професійно важливі якості не можуть бути сформовані лише шляхом засвоєння знань — вони розвиваються у процесі самопізнання, міжособистісної взаємодії, аналізу власних емоційних реакцій та поведінки.

Під час навчання майбутні психологи повинні мати можливість залучатися до активних форм навчання — тренінгових занять, рольових ігор, дискусій, групової роботи, що моделюють реальні ситуації тренінгової практики. Така діяльність сприяє розвитку емоційної стабільності, емпатії, комунікативних умінь, навичок ведення групи та розуміння групової динаміки.

Важливо, щоб освітні програми передбачали етапи рефлексивного аналізу, під час яких студенти мали змогу оцінити власні сильні сторони, виявити труднощі, визначити напрямки подальшого професійного росту. З цією метою доцільно використовувати індивідуальні консультації, супервізії та психологічний коучинг.

Важливою складовою підготовки є формування тренінгової компетентності — уміння розробляти, організовувати та проводити тренінги з різних напрямів психологічної практики. Для цього доцільно інтегрувати у навчальні програми дисципліни, спрямовані на засвоєння тренінгових методів, а також практикувати їх під час навчання.

Доцільно створювати навчальні мікрогрупи, у межах яких студенти зможуть виступати у ролі тренерів, фасилітаторів або учасників тренінгів, набуваючи безпосереднього досвіду роботи з групами. Такі заняття дозволяють розвинути комунікативну гнучкість, навички ведення групового

процесу, управління конфліктами, забезпечення психологічної безпеки учасників.

Систематичне використання тренінгових технологій сприяє інтеграції теоретичних знань із практичними вміннями, формує у студентів відчуття відповідальності за емоційний клімат групи, розвиває навички адаптації до різних контингентів клієнтів — від підлітків до дорослих професіоналів.

Оскільки діяльність психолога-тренера пов'язана із високим емоційним навантаженням, одним із ключових напрямів професійної підготовки має бути розвиток емоційної компетентності. Це включає вміння усвідомлювати, розпізнавати та регулювати власні емоції, а також емоції інших людей.

У процесі підготовки доцільно використовувати вправи на розвиток емоційної обізнаності, саморегуляції, зниження тривожності, управління стресом. Практикуються техніки дихальної релаксації, елементи майндфулнес-підходу, тілесно-орієнтовані практики, що допомагають зберігати емоційну рівновагу у складних тренінгових ситуаціях.

Важливою складовою розвитку емоційної компетентності є здатність до емпатії — уміння розуміти стан і переживання учасників тренінгу, створюючи атмосферу прийняття та підтримки. Викладачі можуть включати у навчальний процес спеціальні вправи на розвиток емпатійного слухання, невербального сприйняття, навичок зворотного зв'язку.

Ефективна діяльність психолога-тренера неможлива без сформованої рефлексивної компетентності, тобто здатності до усвідомлення власної діяльності, її результатів, мотивів, внутрішніх станів. У системі професійної підготовки слід приділяти увагу навчанню студентів рефлексивним технікам: веденню професійного щоденника, груповому обговоренню тренінгових ситуацій, аналізу випадків.

Рефлексивні методи сприяють розвитку відповідальності, самокритичності, професійного мислення та здатності приймати рішення у непередбачуваних обставинах. Зокрема, студенти можуть аналізувати власні тренінгові сесії з точки зору використаних методів, динаміки групи, реакцій учасників, виявляючи шляхи удосконалення своєї діяльності.

Одним із аспектів компетентності тренера є дотримання етичних норм психологічної практики. Під час навчання слід ознайомлювати студентів із кодексом професійної етики психолога, обговорювати складні моральні дилеми, що можуть виникати під час тренінгів: питання конфіденційності, межі втручання, баланс між підтримкою та впливом.

Викладачі можуть застосовувати інтерактивні методи — дебати, аналіз реальних професійних ситуацій, створення етичних кейсів. Це сприятиме формуванню усвідомленого ставлення до власної професійної ролі, розвитку моральної відповідальності та гуманістичної спрямованості діяльності.

Для забезпечення якісної підготовки майбутніх тренерів важливо організувати систему супервізії, у межах якої досвідчені фахівці надають зворотний зв'язок студентам після проведення ними тренінгових занять. Супервізія дає можливість скоригувати помилки, проаналізувати ефективність обраних методів, відслідкувати розвиток професійних якостей.

Ефективною формою роботи також є наставництво — індивідуальний супровід студентів досвідченими психологами-практиками. Наставник може допомогти у формуванні професійної ідентичності, розвитку комунікативної культури, подоланні внутрішніх бар'єрів у взаємодії з групою.

Професійне становлення психолога-тренера не завершується після здобуття освіти. Сучасні вимоги ринку праці та запити суспільства зумовлюють необхідність постійного оновлення знань, освоєння нових технологій, участі у конференціях, семінарах, супервізійних групах.

Для стимулювання самоосвіти у студентів варто формувати навички критичного мислення, аналітичного підходу до інформації, здатності самостійно планувати професійний розвиток. Доцільно створювати індивідуальні освітні траєкторії, що враховують особисті інтереси, здібності та професійні цілі майбутніх фахівців.

Підготовка психолога-тренера має передбачати психологічну підтримку процесу особистісного зростання студентів. Доцільним є проведення власних тренінгів особистісного розвитку, які сприятимуть формуванню відкритості, толерантності, впевненості, емоційної рівноваженості.

Такі заходи допомагають студентам краще розуміти себе, усвідомлювати власні мотиви, ставлення до людей, стилі поведінки. Це створює міцне підґрунтя для ефективної професійної діяльності, оскільки тренер, який не володіє собою, не може якісно працювати з групою.

Розвиток компетентностей психолога-тренера — це складний, системний і довготривалий процес, що поєднує професійне навчання, практичну діяльність, особистісне зростання та рефлексію. Формування професійно важливих якостей можливе лише за умов активної участі самого студента у власному професійному становленні.

Ефективна модель підготовки має бути заснована на принципах гуманізму, діалогічності, інтеграції теорії та практики, постійного вдосконалення. Лише такий підхід дозволить сформувати компетентного, емоційно зрілого та етично відповідального психолога-тренера, здатного ефективно працювати з людьми, допомагати їм розвиватися та досягати позитивних змін.

ВИСНОВОК

У сучасних соціально-психологічних умовах, коли суспільство переживає динамічні зміни, професія психолога-тренера набуває особливого значення. Зростає потреба у фахівцях, здатних організовувати навчальні, розвивальні, соціально-психологічні тренінги, спрямовані на вдосконалення комунікативної культури, розвиток особистісного потенціалу, формування навичок ефективної взаємодії у колективах. Відповідно, проблема вивчення та розвитку професійно важливих якостей психолога-тренера є надзвичайно актуальною як у теоретичному, так і у практичному аспектах.

Професійно важливі якості є інтегральним показником готовності особистості до здійснення певного виду діяльності. Вони охоплюють інтелектуальні, емоційно-вольові, мотиваційні, морально-етичні та комунікативні компоненти, які забезпечують ефективність роботи фахівця у конкретній професійній сфері.

У випадку психолога-тренера такі якості мають особливий зміст, оскільки його діяльність передбачає інтенсивну взаємодію з людьми, високий рівень емоційного залучення, глибоке розуміння міжособистісних процесів, а також здатність створювати безпечний, довірливий простір для розвитку особистості кожного учасника тренінгу.

У першому розділі роботи було здійснено теоретико-методологічний аналіз наукової літератури з проблеми професійно важливих якостей. Встановлено, що у психологічній науці термін “професійно важливі якості” трактується як сукупність індивідуально-психологічних властивостей, що забезпечують успішне оволодіння професією та її ефективне виконання.

Дослідники наголошують, що професійно важливі якості є системним утворенням, де поєднуються природні задатки, особистісні риси, професійні здібності та набутий досвід.

Виявлено, що специфіка діяльності психолога-тренера полягає у поєднанні функцій психолога-консультанта, педагога, комунікатора, організатора групового процесу та фасилітатора. Тому до його професійно важливих якостей належать такі:

- емпатія (здатність відчувати емоційний стан інших людей, розуміти їхні мотиви й потреби);
- комунікативна компетентність (уміння будувати ефективну міжособистісну взаємодію);
- емоційна стабільність (здатність контролювати власні емоції, не втрачати рівноваги в складних ситуаціях);
- творче мислення (уміння знаходити оригінальні рішення у нестандартних ситуаціях);
- рефлексивність (здатність до самопостереження, самоаналізу, оцінки ефективності власних дій);
- толерантність, відповідальність, етичність, здатність до самоорганізації.

У межах компетентнісного підходу професійно важливі якості розглядаються як складова професійної компетентності. Компетентний психолог-тренер — це не лише фахівець, який володіє знаннями, уміннями та навичками, але й особистість із розвиненою емоційною, соціальною та когнітивною компетентністю. Такий підхід дозволяє інтегрувати знання, досвід і ціннісно-мотиваційні компоненти у єдину систему, що забезпечує професійну ефективність.

Важливим є встановлений у роботі взаємозв'язок між рівнем розвитку професійно важливих якостей та ефективністю тренінгової роботи. Наукові джерела підтверджують, що саме особистісні якості тренера визначають ступінь активності групи, рівень довіри, готовність учасників до саморозкриття, а також результативність у досягненні тренінгових цілей.

Другий розділ був присвячений емпіричному вивченню структури професійно важливих якостей психолога-тренера. Для досягнення поставленої мети було використано комплекс психодіагностичних методик, а саме:

Методика визначення стилю мислення А. Харрісона та Р. Бремсона — дала можливість виявити домінуючі типи мислення майбутніх психологів, їх схильність до аналітичного, практичного, ідеалістичного, реалістичного або синтетичного підходу до вирішення проблем.

Опитувальник особистісної схильності до творчості (Г. Девіс, у редакції Б. Пашнева) — дозволив оцінити рівень креативності, відкритості до нового досвіду, здатності до оригінального мислення.

Авторське анкетування — виявило рівень сформованості таких якостей, як емпатія, толерантність, комунікативність, самоорганізованість, етична культура та рефлексивність.

У дослідженні брали участь 30 студентів спеціальності “Психологія” віком від 18 до 22 років, які навчаються у вищому навчальному закладі за освітнім рівнем “магістр”.

Результати показали, що серед досліджуваних найбільш розвиненими є комунікативні навички (4,5 бали), емпатія (4,3 бали) та толерантність (4,2 бали). Дещо нижчі показники мають творче мислення (4,1 бали), рефлексивність (4,0) та емоційна стабільність (3,9).

Це свідчить, що студенти мають високий потенціал до професійного становлення, однак потребують подальшого розвитку навичок емоційної саморегуляції, аналізу власних дій та підвищення стресостійкості

Аналіз типів мислення показав, що більшість респондентів схильні до синтетичного та ідеалістичного стилю*, що є сприятливим для тренінгової діяльності, оскільки поєднує аналітичність, гнучкість і творчість.

Водночас помічено, що у студентів із низьким рівнем рефлексії спостерігається тенденція до емоційного виснаження під час групової роботи, що підкреслює важливість формування рефлексивної компетентності як обов’язкової складової професійного зростання.

На основі результатів дослідження розроблено низку рекомендацій, спрямованих на підвищення ефективності професійної підготовки майбутніх психологів-тренерів:

- Впровадження тренінгових технологій у навчальний процес (організація навчально-тренінгових груп, практичних занять із ведення тренінгів).
- Створення системи супервізії та наставництва, де досвідчені фахівці допомагають студентам аналізувати власну діяльність.
- Використання психологічного коучингу та індивідуальної рефлексії як методів усвідомлення професійних сильних і слабких сторін.

- Формування емоційної компетентності через навчальні вправи, практики, техніки саморегуляції.
- Проведення етичних семінарів і дискусій з питань професійної відповідальності, конфіденційності, етичного ставлення до клієнтів.
- Розробка індивідуальних освітніх маршрутів, що враховують особисті інтереси, здібності та професійні плани студентів.
- Важливим завданням вищої освіти є формування ціннісного ставлення до професії, орієнтації на гуманістичні ідеали, розвиток внутрішньої мотивації до постійного самовдосконалення.

Наукова новизна магістерського дослідження полягає у поглибленому розкритті структури професійно важливих якостей психолога-тренера та у визначенні їхнього зв'язку з ефективністю тренінгової діяльності. У роботі уточнено понятійно-категоріальний апарат, окреслено компоненти професійно важливих якостей, запропоновано модель їх розвитку у процесі підготовки психологів.

Теоретичне значення дослідження полягає у тому, що воно розширює уявлення про професійну компетентність психолога-тренера, підкреслює роль особистісних чинників у його діяльності, пропонує новий ракурс аналізу — через взаємозв'язок когнітивних, емоційних і соціально-комунікативних характеристик.

Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості використання їх у підготовці та підвищенні кваліфікації психологів, педагогів, тренерів і консультантів, створенні програм тренінгів особистісного розвитку майбутніх фахівців, розробці психодіагностичних інструментів для оцінювання професійно важливих якостей, впровадженні рекомендацій у систему професійного навчання у вищих навчальних закладах.

Отримані результати можуть бути корисними також у практиці кадрових служб, центрів психологічного консультування, коучингових організацій.

Перспективними напрямками подальших досліджень є розширення вибірки досліджуваних, зокрема включення практикуючих тренерів, викладачів, психологів-консультантів та вивчення динаміки розвитку

професійно важливих якостей у процесі навчання, а також розробка інтегративної моделі формування компетентностей психолога-тренера. Окрім того, дослідження гендерних, вікових і соціокультурних особливостей прояву професійно важливих якостей та аналіз впливу цифрових технологій і дистанційних форматів навчання на формування тренінгових компетентностей.

Підсумовуючи результати теоретичного й емпіричного дослідження, можна стверджувати, що професійно важливі якості психолога-тренера — це цілісна система індивідуально-психологічних характеристик, які забезпечують ефективність його діяльності у сфері тренінгової роботи.

Вони охоплюють когнітивні (мислення, креативність), емоційно-вольові (стабільність, самоконтроль), комунікативні (емпатія, навички спілкування) та особистісно-моральні (відповідальність, толерантність, етичність) компоненти.

Розвиток цих якостей є можливим лише у процесі комплексної професійної підготовки, яка поєднує теоретичне навчання, практичну діяльність, самопізнання, супервізію та рефлексію.

Таким чином, ефективна підготовка майбутнього психолога-тренера повинна бути спрямована не лише на формування знань і навичок, але й на розвиток його особистості як суб'єкта професійної діяльності.

Результати дослідження підтверджують, що якісне поєднання професійних знань і розвинених особистісних якостей створює основу для становлення компетентного, етично зрілого, творчого фахівця, здатного сприяти особистісному розвитку інших.

Отже, формування професійно важливих якостей психолога-тренера є не лише педагогічним завданням, а й важливою соціальною місією сучасної психологічної освіти, що сприяє розвитку гармонійної, відповідальної, гуманістично орієнтованої особистості фахівця нового покоління.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Анонс газета «Управління освітою» 5, 2017 URL: <http://www.osvita.ua.com/2017/04/57234>.
2. Гречуха І.А. Особливості роботи над професійно-орієнтованими завданнями з курсу «Основи психологічного тренінгу // Професійно-орієнтовані завдання з психології: Навчальний посібник. / За ред. О.Л.Музики. – 3-тє вид., перероб. і доп. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім.. І.Франка, 2010 –С. 319-346.
3. Дмитерко-Карабин Х.М. Вплив смисложиттєвих орієнтацій на мотиваційну готовність до професійної діяльності майбутніх психологів: автореф. дис...канд. психол.наук.: спец.19.00.07 «Вікова та педагогічна психологія». Прикарпатський універсiе ім. Василя Стефаника, 2004. 20с.
4. Канциренко // [Організаційна психологія. Економічна психологія](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ophep_2016_1_6). - 2016. - № 1. - С. 37-44. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ophep_2016_1_6
5. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця :монографія. К. : ДП «Інформ.-аналіт. агенство», 2012. 200 с
6. Конгруентність. Психологіст [сайт]. URL:<http://psychologis.com.ua/kongruentnost.htm>.
7. Карпенко Є. Основи психотренінгу : навч. Посібник. –Дрогобич 2015. – с.
8. Казміренко В.П. Програма дослідження психосоціальних чинників адаптації молодой людини до навчання і ВНЗ та майбутньої професії // Практична психологія та соціальна робота. – 2004. – №6. – С.76-78.
9. Литвин С. В. Толерантність до невизначеності як психологічний конструкт. Психологічний часопис. 2019. № 1. С. 90-107.
10. Льюїс Д. Асертивність: як сказати «Ні» і не почуватись винним. Здоров'я та ресурсність. URL: <https://executives.com.ua/asertyvnist-yak-skazaty-ni-i-ne>

11. Лефтеров В.О. Експериментальне дослідження впливу психологічного тренінгу на особистісно-професійний розвиток фахівців екстремальних видів діяльності /
12. Матійків І. М. Основи тренерської майстерності : [навч.-метод. посіб.] / І. М. Матійків, А. І. Якимів, Т. Г. Черняк / За заг. ред. А. І. Якиміва. – Львів : Компанія «Манускрипт», 2012. – 392 с.
13. Мілютіна К. Л. Теорія та практика психологічного тренінгу : [навч. посіб.] – К. Л. Мілютіна. – К. : МАУП, 2004. – 192 с.
14. Мороз Л.І. Теоретичне та прикладне обґрунтування алгоритму складання програми тренінгу професійно-психологічного спрямування // Практична психологія та соціальна робота. – 2006. – №3. – С.7-11.
15. Матійків І. М., Ковальчук З. Я. Професійна майстерність психолога: навч.-метод. Посібник / І. М. Матійків, З. Я. Ковальчук. – Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2016. – 340 с
16. Пеньковська Н. М. Основи психологічного консультування в методи позитивної психотерапії : навч. посіб. / Н. М. Пеньковська, Р. В. Шептицький. – Тернопіль : Крок, 2014. – 286 с.
17. Подляшаник В.В. Адаптаційний потенціал та професійне здоров'я особистості // Практична психологія та соціальна робота. – 2006. – №12. – С.71-74.
18. Технологія тренінгу / Упоряд. : О. Главник, Г. Бевз / [За заг. ред. С. Максименко]. – К. : Главник, 2005. – 112с. – (Психолог, інструментарій).
19. Тренінг особистісного зростання: навчальний посібник / уклад. Н.М. Дідик. Кам'янець-Подільський : Видавець Ковальчук О.В., 2023. 106 с
20. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу [Текст] : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А.; Нац. ун-т цивіл.захисту України. Харків : ХНАДУ, 2017. 315 с.

21. Олександрова Н. В. Сутність поняття «професійно важливості».

Новий Колегіум: науковий інформаційний журнал. ХНУРЕ. Харків. 2011. №4. С.53-58

22. В.О. Лефтеров // Психологічне здоров'я і благополуччя людини: теоретико-методологічний аналіз, емпіричні дослідження [Текст]: Монографія / За заг. ред. канд. психол. наук, доцента А.В. Гордєєвої, канд. психол. наук, доцента А.О. Кацєро. Донецьк: ООО «Східний видавничий дім», 2013. С. 257-277

23. Павлюк Є.О. Теоретичні і методичні засади професійного становлення майбутніх тренерів-викладачів у процесі фахової підготовки: Дис. ... докт. пед. наук: 13.00.04 / Є. О Павлюк; Хмельн. нац. ун., 2017. 629 с.

24. Плотнікова К.Р. Сутність феномену «тренер-викладач» та особливості професійної підготовки. Освіта та педагогічна наука. № 2 (171), 2019. С. 24-31

25. Панок В.Г. Зміст підготовки практикуючих психологів. Основи практичної психології. К.: Либідь, 1999. 354 с.

26. Підласа І.А. Життєва ситуація особистості та життєва проблема Наукові записки Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України. К., 2012. Випуск 22. С.282-289

27. Психологія особистості : навчально-методичний посібник. Київ : Ліра-К, 2020. 274 с.

28. Подляшаник В.В. Адаптаційний потенціал та професійне здоров'я особистості // Практична психологія та соціальна робота. – 2006. – №12. С.71-74.

29. Розов В.І. Методики оцінки і самооцінки адаптивних індивідуально-психологічних властивостей особистості // Практична психологія та соціальна робота. – 2007. – №5. –С.30-48.

30. Мельнічук І.Я. Сучасні дослідження психологічних механізмів рефлексії. Психологія. Збірник наукових праць. Випуск 2 (5). К.: НПУ. 2009. 280 с.

31. Основи практичної психології/ В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелєва та ін.: Підручник. Київ: Либідь, 2009. 563 с.
32. Савчин М.В. Психологія відповідальної поведінки: [монографія] Івано-Франковськ: Місто НВ, 2008. 280 с.
33. Соціальна робота в Україні: Навч. посіб./ За заг. ред. І. Д. Зверєвої, Г. М. Лактіонової. К.: Центр навчальної літератури, 2014. 256с.
34. Землянська О. В. Судово-психологічна експертиза : навч. посіб. / О. В. Землянська ; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2012. – 300 с. ISBN 978-966-610-201-3
35. Фурман А.А. Ціннісно-орієнтаційні чинники особистісного розвитку майбутніх психологів суспільства : Автореф. дис канд. психол. наук: 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія». Одеса, 2009. 22с.
36. Areh, I. Forensic assessment may be based on common sense assumptions rather than science. *International journal of law and psychiatry*. 2020. 71. 101. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijlp.2020.101607>.
37. Bovina I. Factors of group decision pitfalls// *International Journal of Psychology*. Abstracts of the 26 International Congress of Psychology. Montreal, Canada, 16-21 August, 1996.– p.317
38. Pavlova O. S. Psychological counseling for Muslims: the analysis of foreign literature. *Journal of Modern Foreign Psychology*. 2018. No. 7 (4). P. 46–55. doi: 10.17759/jmfp.2018070406
39. Neal, T. M., Martire, K. A., Johan, J. L., Mathers, E. M., & Otto, R. K. The law meets psychological expertise: Eight best practices to improve forensic psychological assessment. *Annual review of law and social science* 2022. 18. 169-192. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev-lawsocsci-050420-010148>
40. Thompson, W. C., & Cole, S. A. (2020). Psychological aspects of forensic identification evidence. In *Expert psychological testimony for the courts*. Psychology Press. 2020. 31-68. DOI: 10.4103/jfsm.jfsm_66_21

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Методика визначення стилю мислення А. Харрісона та Р. Бремсона

Завданням респондентів було обрати у кожному запитанні той варіант відповіді, який найбільше відповідає їхнім властивостям, притаманній їх манері поведінки й вирішення проблем.:

А. Коли я працюю у групі, для мене найважливіше...

- 1) зрозуміти цілі та мотиви поведінки учасників групи;
- 2) зрозуміти цілі та значення роботи, що виконується;
- 3) спланувати наші дії для досягнення поставленої мети;
- 4) зрозуміти, який зиск можна отримати від цієї роботи;
- 5) швидше досягти конкретних результатів.

Б. Для мене графіки, схеми, креслення у книжках та статтях, як правило...

- 1) корисніші за текст, якщо вони точні;
- 2) корисні, якщо вони чітко відображають важливі факти;
- 3) корисні, якщо вони підкріплюються та пояснюються текстом;
- 4) корисні, коли вони спонукають до роздумів над тестом;
- 5) не корисніші, ніж інші матеріали.

В. Коли на дозвіллі я читаю журнальну чи газетну статтю, вона буде, найімовірніше...

1) про те, як комусь вдалося розв'язати особисту або суспільну проблему;

- 2) присвячена дискусійному політичному або соціальному питанню;
- 3) повідомленням про наукове чи історичне дослідження;
- 4) про цікаву, популярну людину чи подію;
- 5) точним, документальним повідомленням про чийсь цікавий життєвий досвід

досвід

Г. Коли переді мною стоїть практичне завдання, перше, що я хочу знати, це...

- 1) який метод є найкращим для розв'язання цього завдання;
- 2) кому й коли потрібно, щоб завдання було розв'язане;
- 3) чому це завдання потрібно розв'язувати;
- 4) як впливатиме розв'язання цього завдання на інші завдання, які доводиться вирішувати;
- 5) яка безпосередня, негайна вигода від розв'язання завдання.

Г. Найкраща форма іспиту, як на мене, це - ...

- 1) перелік конкретних, практичних запитань із предмета;
- 2) вільна дискусія серед тих, хто складає іспит;
- 3) усний виклад знань;
- 4) повідомлення у довільній формі: як я використав те, чого навчився;
- 5) письмовий звіт, що охоплює історію питання, теорію й метод.

Д. Люди, якості яких я найбільше поважаю, це - ...

- 1) видатні філософи й учені;
- 2) письменники та вчителі;
- 3) лідери ділових і політичних кіл;
- 4) економісти та інженери;
- 5) телеведучі й журналісти.

Е. Я читаю книжку, як правило, тому що...

- 1) відчуваю потребу в удосконаленні своїх професійних знань;
- 2) людина, яку я поважаю, порадила мені прочитати цю книжку;
- 3) хочу збагатити свою загальну ерудицію;
- 4) хочу вийти за межі своєї діяльності;
- 5) хочу дізнатися більше про певний предмет, явище.

Є. Коли я вперше розпочинаю якусь справу, то...

- 1) визначаю для себе рівень якості, до якого я маю прагнути;
- 2) шукаю шляхи та способи виконати її швидше та з найменшими

витратами

- 3) обмірковую альтернативні способи виконання цієї справи;
- 4) намагаюся дізнатися, як інші виконували подібні справи;
- 5) намагаюся знайти найкращий спосіб виконання справи

ДОДАТОК В

Опитувальник особистісної схильності до творчості за Г. Девісом (у редакції Б. Пашнєва)

Інструкція. Респонденти мали прочитати наведені твердження і дати відповіді на них "так" чи "ні".

Твердження:

1. Думаю, що я акуратна людина, люблю, щоб скрізь був порядок.
2. Я прагну дізнатися більше про все, що відбувається в світі.
3. У дитинстві я любив відвідувати нові місця разом з батьками, а не один.
4. Я прагну бути кращим в тому, чим займаюся.
5. Я неохоче ділився своїми іграшками або солодощами з іншими, коли був маленьким.
6. Я буваю незадоволений собою, якщо не можу довести роботу до досконалості.
7. Я прагну зрозуміти, як усе влаштовано в світі.
8. У школі я не дуже популярний серед дітей.
9. Мені подобається іноді поводитися по-дитячому.
10. Якщо я вирішив що-небудь зробити, то наполегливо прагну до досягнення поставленої мети.
11. Я вважаю за краще працювати разом з іншими і не люблю що-небудь робити один.
12. Я сам знаю, що я повинен робити і чим займатися.
13. Коли зі мною не згодні інші, я прагну змінити свою точку зору, навіть якщо упевнений у своїй правоті.
14. Я дуже турбуюсь і переживаю, коли роблю щось не так, як слід.
15. Я часто нудьгую, тому що не знаю, чим зайнятися.

16. Я відчуваю, що буду значущим і відомим, коли виросту.
17. Мені подобається дивитися на красиві речі.
18. Я вважаю, що краще грати в знайомі ігри, ніж розучувати нові.
19. Мені подобається експериментувати - досліджувати, що трапиться, якщо я зроблю що-небудь.
20. Коли я граю або щось роблю, то прагну якомога менше ризикувати.
21. У житті важливіше мати хорошу пам'ять, ніж розвинену уяву.

ДОДАТОК С

Авторське анкетування

Анкетування містило 15 запитань, розділених на три блоки:

Блок 1. Емпатія та взаємодія з групою:

- Я легко розумію, що відчувають інші люди, навіть якщо вони цього не кажуть.
- Мені вдається відчувати, коли учасник тренінгу потребує підтримки чи уваги.
- Я намагаюся дивитися на ситуацію очима іншої людини.
- Я вмію зберігати доброзичливість навіть до складних або критично налаштованих учасників.
- У роботі з людьми я орієнтуюся на емоційний стан групи.

Блок 2. Комунікативні навички та робота в групі:

- Я можу чітко і доступно пояснювати складні психологічні поняття.
- Мені легко налагоджувати контакт з новою групою людей.
- Я вмію зацікавити аудиторію і підтримувати увагу учасників.
- Я відчуваю себе впевнено під час публічних виступів чи ведення тренінгів.
- Я можу конструктивно реагувати на заперечення або критику під час занять.

Блок 3. Особистісні та професійні якості:

- Я можу чітко і доступно пояснювати складні психологічні поняття.
- Мені легко налагоджувати контакт з новою групою людей.
- Я вмію зацікавити аудиторію і підтримувати увагу учасників.
- Я відчуваю себе впевнено під час публічних виступів чи ведення тренінгів.
- Я можу конструктивно реагувати на заперечення або критику під час занять.

Всі питання оцінювалися за п'ятибальною шкалою (від 1 — “зовсім не відповідає” до 5 — “повністю відповідає”), що дозволяло кількісно оцінити рівень розвитку кожної професійно важливої якості.