

ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВІ ЯКОСТІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПСИХОЛОГА-ТРЕНЕРА В КОНТЕКСТІ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ

Ташматов В. А.

кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології
Національного університету «Одеська юридична академія»
ORCID ID: 0000-0002-3786-9004

Герашченко О. С.

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри психології
Національного університету «Одеська юридична академія»
ORCID ID: 0000-0002-8552-0878

Ігуменова В. М.

здобувачка вищої освіти
Національного університету «Одеська юридична академія»
ORCID ID: 0009-0002-5838-7829

У статті здійснено теоретичний аналіз організаційної компетентності психолога-тренера як інтегральної професійної характеристики, що визначає ефективність роботи в контексті групової динаміки та організаційної взаємодії. На основі сучасного компетентнісного підходу уточнено структуру професійної компетентності, визначено ролі когнітивного, комунікативного, мотиваційного, емоційно-вольового та рефлексивного компонентів. Особливу увагу приділено метакомпетентностям як здатностям високого рівня – критичному мисленню, адаптивності, цифровій грамотності, саморефлексії та гнучкості, що є необхідними в умовах швидких соціальних змін. Проаналізовано психологічні, комунікативні, емоційно-вольові та морально-етичні характеристики, що забезпечують ефективність тренінгової діяльності в організаційному середовищі. Висвітлено теоретичні засади компетентнісного підходу, розкрито структуру професійної компетентності відповідно до концепції А. Маркової, окреслено основні компоненти професійної готовності тренера – когнітивний, мотиваційний, емоційно-вольовий, комунікативний і рефлексивний. Показано, що компетентність психолога-тренера формується як цілісна система знань, умінь й особистісних якостей, які забезпечують ефективну взаємодію в команді, гармонізацію міжособистісних відносин і розвиток організаційної культури. Особливу увагу приділено поняттю метакомпетентності, що відображає здатність фахівця до саморозвитку, гнучкої адаптації, міждисциплінарної інтеграції та цифрової грамотності. Розкрито зміст організаційної компетентності як системи професійних умінь, навичок і особистісних якостей, що забезпечують ефективне управління групою, організацію тренінгового процесу, конструктивну комунікацію та результативність взаємодії в організаційному середовищі. Доведено, що сучасний тренер є не лише передавачем знань, а й фасилітатором групового процесу, координатором міжособистісної взаємодії, мотиватором, консультантом, іноді – терапевтом. Методологічну основу становлять методи теоретичного аналізу, синтезу, узагальнення й порівняння наукових джерел.

Ключові слова: психолог-тренер, організаційна компетентність, професійно важливі якості, компетентнісний підхід, метакомпетентність, групова динаміка.

Tashmatov V. A., Herashchenko O. S., Ihumenova V. M. Professionally important qualities and organizational competence of the psychologist-coach in the context of the competence approach

The article provides a theoretical analysis of the organizational competence of a psychologist-trainer as an integral professional characteristic that determines the effectiveness of work in the context of group dynamics and organizational interaction. Based on the modern competence approach, the structure of professional competence has been clarified, the roles of cognitive, communicative, motivational, emotional-volitional and reflective components have been defined. Special attention is paid to meta-competencies, as high-level

abilities – critical thinking, adaptability, digital literacy, self-reflection and flexibility, which are necessary in conditions of rapid social changes. The psychological, communicative, emotional-volitional and moral-ethical characteristics that ensure the effectiveness of training activities in the organizational environment are analyzed. The theoretical foundations of the competence approach are highlighted, the structure of professional competence according to A. Markova's concept is revealed, the main components of a coach's professional readiness are outlined – cognitive, motivational, emotional-volitional, communicative and reflective. It is shown that the competence of a psychologist-trainer is formed as a whole system of knowledge, skills and personal qualities that ensure effective interaction in a team, harmonization of interpersonal relations and development of organizational culture. Special attention is paid to the concept of meta-competence, which reflects the specialist's ability for self-development, flexible adaptation, interdisciplinary integration and digital literacy. The content of organizational competence as a system of professional abilities, skills and personal qualities that ensure effective group management, organization of the training process, constructive communication and effective interaction in the organizational environment is revealed. It has been proven that a modern coach acts not only as a transmitter of knowledge, but also as a facilitator of the group process, a coordinator of interpersonal interaction, a motivator, a consultant, and sometimes a therapist. The methodological basis is the methods of theoretical analysis, synthesis, generalization and comparison of scientific sources.

Keywords: *competence-based approach, psychologist-trainer, professionally important qualities, emotional competence, metacompetence, organizational behavior, interpersonal interaction, effective communication, personnel development, professional adaptation.*

Вступ. Сучасна епоха характеризується високими темпами соціально-економічних і технологічних змін, зростанням ролі людського фактору в усіх сферах суспільного життя. Людина стає не просто об'єктом, а насамперед суб'єктом розвитку – носієм творчого потенціалу, внутрішніх ресурсів і здатності до самореалізації. З огляду на це, 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 застосовують у найрізноманітніших сферах – від освіти та управління до бізнесу, психотерапії, коучингу та соціальної роботи. Проте ефективність будь-якого тренінгу значно залежить від особистості тренера – психолога, який організовує, модерує і 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 характерис-

тики забезпечують успішність його діяльності, створюють умови для ефективного навчання, розвитку та підтримки учасників тренінгу.

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 й від особистості тренера, його психологічної готовності до взаємодії з аудиторією, здатності гнучко реагувати на потреби групи, вирішувати конфлікти, підтримувати мотивацію учасників.

Так, вивчення професійно важливих якостей психолога-тренера є необхідним для вдосконалення системи його підготовки

в закладах вищої освіти, розроблення програм розвитку особистісних компетентностей майбутніх фахівців і підвищення якості психологічної практики в Україні.

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

Зокрема, у гуманістичній психології (А. Маслоу, К. Роджерс) 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, С. Кузьміна, І. Мартиненко, О. Сидоренко, Т. Титаренко) розкрито значення комунікативних, фасилітативних, етичних й організаторських умінь психолога-тренера.

Сучасний тренер є 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 уміти налагоджувати комунікацію з різними людьми, долати опір, розуміти групову динаміку, зберігати нейтральність і водночас створювати умови для розвитку особистості кожного учасника.

В умовах динамічних соціальних змін та підвищених вимог до якості психологічних послуг проблема професійної компетентності набуває особливої актуальності. Сучасне суспільство потребує не лише психологів із фундаментальними знаннями, а й фахівців, здатних ефективно застосовувати їх на практиці, гнучко реагувати на запити клієнтів і соціуму, зберігаючи при цьому етичність, гуманність і професійну відповідальність. У цьому контексті компетентнісний підхід стає основною парадигмою дослідження професійної діяльності психолога-тренера [1, с. 492].

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати суть, структуру та складники організаційної компетентності психолога-тренера.

Завдання дослідження: проаналізувати теоретичні підходи до визначення професійної компетентності психолога-тренера; визначити структуру організаційної компетентності та її ключові компоненти; уточнити перелік професійно важливих якостей, що забезпечують ефективну тренінгову діяльність; схарактеризувати метакомпетентності тренера відповідно до сучасних викликів.

Методи та методики дослідження. Дослідження з обраної тематики проводили шляхом аналізу компетентнісних якостей психолога-тренера. Причому аналіз проводився з урахуванням виявлення необхідних професійних навичок.

У роботі застосовано такі методи:

- аналіз наукової літератури з психології праці, тренінгової діяльності та професійного розвитку;
- синтез концепцій професійної компетентності;
- систематизація положень щодо метакомпетентностей;
- порівняльний аналіз сучасних моделей компетентнісного підходу.

Поняття компетентності в психологічній науці розглядається як інтегративна характеристика особистості, що відображає здатність до ефективного виконання професійних функцій на основі знань, умінь, навичок, цінностей, мотивів та особистісних якостей. Компетентність – це не лише сума професійних умінь, а й система, що поєднує когнітивний, емоційний, вольовий, мотиваційний і поведінковий компоненти, які забезпечують ефективність діяльності в реальних ситуаціях.

Згідно з підходом А. Маркової, структура професійної компетентності містить чотири взаємопов'язані блоки:

- спеціальну компетентність – знання методів, технік і технологій діяльності;
- соціальну компетентність – здатність ефективно взаємодіяти з іншими людьми;
- особистісну компетентність – внутрішню готовність до професійної діяльності, саморегуляцію, мотивацію;
- індивідуальну компетентність, що відображає неповторний стиль діяльності фахівця.

Психолог-тренер реалізує свою професію саме через поєднання цих компетенцій. Його успішність зумовлена не лише глибиною теоретичних знань у галузі психології, а й умінням створювати розвивальне середовище, фасилітувати групові процеси, стимулювати самопізнання учасників і підтримувати позитивний емоційний клімат [2, с. 436].

Сутність компетентнісного підходу полягає в тому, що він зосереджується на діяльній вимірі професійності. Якщо традиційний підхід робив акцент на засвоєнні знань, то компетентнісний фокусує увагу на їх практичному застосуванні. Це особливо важливо для тренінгової роботи, яка за своєю природою є діяльністю взаємодії, спілкування, створення змін. Тому компетентність тренера проявляється не лише в умінні організувати групову динаміку, а й у здатності тонко відчувати психологічний стан групи, гнучко реагувати на непередбачувані ситуації, зберігати стабільність і впевненість.

Дослідження професійної компетентності психолога-тренера дають змогу виокремити кілька її основних компонентів:

1. Когнітивний компонент, що охоплює знання з психології особистості, соціальної та педагогічної психології, методології тренінгової роботи, психодіагностики, групової динаміки й комунікації.

2. Мотиваційний компонент, який виражається у внутрішній зацікавленості в професії, прагненні до самовдосконалення, орієнтації на допомогу людям.

3. Емоційно-вольовий компонент, що забезпечує стабільність, витримку, здатність керувати емоціями, підтримувати позитивну атмосферу.

4. Комунікативний компонент, який проявляється в здатності слухати, переконувати, співпереживати, формувати довіру.

5. Рефлексивний компонент, що дає змогу аналізувати власну поведінку, робити висновки, будувати індивідуальну стратегію професійного зростання.

Саме поєднання цих компонентів визначає цілісність компетентності тренера, адже вони взаємопов'язані: знання без емоційної стабільності та рефлексії не забезпечують

ефективності, як й емпатія без комунікативної майстерності не гарантує результату тренінгу [3, с. 18].

У межах компетентнісного підходу важливою є ідея професійної ідентичності – усвідомлення себе як суб'єкта професійної діяльності. Психолог-тренер має не просто знати методики, а відчувати свою роль, відповідальність і вплив. Ідентичність визначає ціннісні орієнтири тренера, його ставлення до учасників, до процесу тренінгу, до самого себе. Від рівня сформованості професійної ідентичності залежить і характер розвитку компетентності – вона стає не лише інструментом, а й частиною особистісного Я спеціаліста.

Значну увагу в межах компетентнісного підходу приділяють емоційній компетентності (Д. Гоулман, Дж. Маєр, П. Саловей). Вона визначається як здатність розуміти власні емоції, керувати ними, розпізнавати емоційні стани інших людей та ефективно будувати на цій основі взаємодію. Для тренера цей аспект є основним, оскільки емоційна атмосфера групи часто залежить саме від його внутрішнього стану. Висока емоційна компетентність допомагає тренеру зберігати рівновагу в конфліктних ситуаціях, підтримувати мотивацію учасників і створювати відчуття безпеки [4, с. 138].

Ще одним суттєвим елементом компетентнісного підходу є рефлексивна компетентність – здатність до осмислення власного досвіду, аналізу власних дій і корекції поведінки. Рефлексивність дає змогу тренеру оцінювати ефективність занять, урахувати помилки, розвивати нові підходи, зберігаючи професійне зростання.

Компетентнісний підхід також має важливий методологічний аспект: він визначає орієнтири для побудови системи підготовки майбутніх фахівців. Навчальний процес у вищій школі має не лише передавати знання, а й створювати умови для формування в студентів комплексу компетенцій, зокрема соціальної, комунікативної, етичної, саморегуляційної. Це особливо важливо для майбутніх психологів, які працюватимуть у тренінгових форматах, адже саме під час навчання закладаються основи емпатійності, гнучкості, рефлексії, уміння працювати з групою.

Отже, компетентнісний підхід до вивчення професійної діяльності психолога-тренера дає змогу комплексно розглядати його особистість як носія системи знань, умінь і якостей, що забезпечують ефективність тренінгової роботи. Цей підхід орієнтований не лише на фахову підготовку, а й на формування зрілої особистості, здатної до саморозвитку, етичного самоконтролю, гнучкої поведінки в умовах професійної взаємодії.

Так, компетентнісний підхід є сучасною науково-методологічною основою для аналізу професійної діяльності психолога-тренера, дає змогу виявити структуру його професійної готовності, виявити напрями розвитку професійно важливих якостей і визначити критерії ефективності тренінгової роботи.

Сучасна наукова думка дедалі більше наголошує на тому, що компетентнісний підхід у психологічній підготовці фахівця неможливо розглядати ізольовано від реалій глобалізованого освітнього простору, цифрової трансформації суспільства та зростання ролі соціально-емоційного інтелекту в професійній діяльності. З огляду на це, набуває значення концепція метакомпетентностей, яка є логічним розвитком компетентнісного підходу та дає змогу розглядати професійну діяльність як систему, що постійно розвивається в динамічних умовах.

Метакомпетентність психолога-тренера – це здатність управляти власними компетентностями, гнучко адаптувати їх до нових професійних ситуацій, інтегрувати знання з різних сфер (психології, педагогіки, менеджменту, комунікації) та виявляти саморефлексію в процесі професійного зростання. Цей феномен містить навички самоорганізації, саморегуляції, критичного мислення, міжособистісної сенситивності та здатності до міждисциплінарної інтеграції.

Сучасні дослідження підкреслюють важливість таких метакомпетентностей, як:

- критичне мислення;
- адаптивність та гнучкість поведінки;
- цифрова та інформаційна грамотність;
- креативність;
- самоорганізація та відповідальність.

Метакомпетентності забезпечують ефективність діяльності тренера в умовах високої динаміки соціальних змін [7].

Для психолога-тренера метакомпетентність проявляється в умінні створювати навчальні середовища, що стимулюють особистісні зміни учасників, розробляти гнучкі тренінгові програми, які враховують індивідуальні відмінності групи, та корегувати власні методики в процесі їх реалізації. Тобто професіонал не просто володіє певним набором знань і навичок, а й здатен динамічно їх оновлювати, розвивати, переосмислювати.

Особливої уваги заслуговує системний підхід до компетентностей, який розглядає їх не як сукупність окремих елементів, а як інтегративну структуру, що відображає єдність когнітивного, емоційного та поведінкового компонентів. У межах такого підходу ефективність професійної діяльності психолога-тренера залежить не стільки від рівня окремих якостей, скільки від їх взаємодії та взаємопідсилення. Наприклад, емпатійність без розвиненої комунікативної компетентності не забезпечує глибокого контакту з групою, як і креативність без емоційної стабільності може призвести до імпульсивності або втрати структури тренінгу.

З позицій сучасної психології праці дедалі більшої ваги набуває і цифрова компетентність як новий складник професійної компетентності психолога-тренера. Сьогодні тренінги дедалі частіше реалізуються в змішаному чи дистанційному форматі, тому від тренера вимагається не лише володіння традиційними психолого-педагогічними методами, а й уміння ефективно використовувати онлайн-платформи, інтерактивні інструменти, мультимедійні засоби. Цифрова грамотність допомагає підвищити мотивацію учасників, забезпечити гнучкість навчання, а також розширити можливості саморефлексії через зворотний онлайн-зв'язок і візуалізацію результатів.

Варто також наголосити на появі концепції «гнучких навичок» у структурі компетентнісного підходу. До них належать емоційний інтелект, здатність до комунікації, командної взаємодії, критичного мислення, управління часом і стресом. У діяльності психолога-тренера ці якості є не додатковими, а базовими, адже саме вони забезпечують ефективне фасилітування групових процесів, зниження психологічної напруги в колективі та підтримку конструктивного діалогу.

З огляду на це, доцільно розглядати формування компетентностей психолога-тренера через інтеграцію трьох рівнів:

1. Професійно-теоретичний – володіння знаннями з психології особистості, групової динаміки, педагогіки, методології тренінгу.

2. Практично-діяльнісний – розвинені вміння та навички комунікації, організації тренінгового процесу, ведення дискусій, вирішення конфліктів.

3. Особистісно-ціннісний – сформована система моральних принципів, емпатійне ставлення до людей, орієнтація на розвиток інших, здатність до рефлексії та самовдосконалення.

Компетентнісний підхід у сучасному розумінні має також гуманістичний характер. Він не лише описує, «що має знати й уміти психолог-тренер», а й ставить у центр особистість фахівця як носія цінностей, сенсів та здатності до змін. Тому формування компетентностей варто розглядати не як механічний процес набуття навичок, а як шлях становлення професійної ідентичності.

У професійній підготовці психолога-тренера компетентнісний підхід має бути спрямований не лише на розвиток технічної майстерності, а й на формування здатності до саморозвитку, адаптації, етичної відповідальності та інноваційності мислення – саме ці чинники забезпечують ефективність тренінгової роботи в умовах сучасного соціального середовища.

Ефективність тренінгу визначається комплексом професійно важливих якостей психолога-тренера, серед яких особливе значення мають:

1. Емпатія, що забезпечує здатність розуміти стан учасників, їхні потреби та передбачати реакції на різні ситуації.

2. Комунікативні навички, які допомагають будувати ефективний діалог, передавати інформацію чітко й зрозуміло, слухати учасників та надавати конструктивний зворотний зв'язок.

3. Емоційна стабільність і самоконтроль, необхідні для підтримання психологічного комфорту групи та ефективної взаємодії.

4. Толерантність і відкритість до нового, що дає змогу враховувати різноманіття думок і поведінки учасників.

5. Рефлексивність, яка проявляється в здатності аналізувати власну діяльність, оцінювати ефективність тренінгу та коригувати власні дії.

Ці якості створюють основу комплексного підходу до тренінгової роботи, даючи змогу тренеру стимулювати активність учасників, підтримувати їх зацікавленість і сприяти розвитку необхідних компетенцій.

Одним з основних завдань тренінгу є управління груповою динамікою. Професійно важливі якості психолога-тренера визначають його здатність формувати атмосферу довіри та психологічної безпеки, конструктивно вирішувати конфлікти, підтримувати мотивацію і заохочувати активну участь учасників, адаптувати методи роботи відповідно до потреб групи [5].

Більшість досліджень показують, що рівень емпатії та комунікативних навичок тренера безпосередньо впливає на активність учасників, їх готовність до обміну досвідом і застосування здобутих знань на практиці.

Результати. Так, професійно важливі якості формують основу методичної компетентності тренера, без якої знання та технічні навички не забезпечують успішного результату.

Аналіз сучасних джерел дає змогу стверджувати, що організаційна компетентність є однією з визначальних умов ефективної реалізації тренінгової діяльності. Сучасні моделі компетентнісного підкреслюють значення емоційного інтелекту, цифрової грамотності та когнітивної гнучкості. Це актуалізує необхідність оновлення професійної підготовки майбутніх тренерів у закладах освіти [7].

Дослідження підтверджують позитивний вплив професійно важливих якостей на ефективність тренінгової роботи. Психологи-тренери зі стабільними емоціями та високою емпатією забезпечують більшу активність учасників, покращують взаємодію в групі та досягають кращих результатів. Низький рівень розвитку цих якостей може призводити до зниження мотивації, конфліктів й емоційного виснаження учасників.

Окрім базових професійно важливих якостей, на ефективність тренінгової роботи впливає особистісний стиль психолога-тренера. Це поєднання особистісних рис, способу мислення, поведінкових стратегій та манери

взаємодії з учасниками. Тренери з високим рівнем творчості та інноваційного мислення здатні:

- знаходити нестандартні підходи до вирішення проблем групи;
- швидко адаптувати заняття під нові обставини;
- генерувати цікаві вправи й ігрові методики для підвищення залученості учасників.

Творчий підхід дає змогу підтримувати живу атмосферу на заняттях, уникати моно-

тонності та активізувати мотиваційний потенціал учасників. Дослідження психологів показують, що тренери, які вміють поєднувати структуровану методика з творчою імпровізацією, досягають найвищої результативності.

Висновки. Так, ефективність тренінгової роботи безпосередньо пов'язана з професійно важливими якостями психолога-тренера, що підкреслює необхідність системного підходу до їх розвитку під час професійної підготовки.

Список використаних джерел

1. Павлюк Є. О. Теоретичні і методичні засади професійного становлення майбутніх тренерів-викладачів у процесі фахової підготовки : дис. ... докт. пед. наук : 13.00.04; Хмельн. нац. ун., 2017. 629 с.
2. Основи практичної психології / В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелева та ін. : підручник. Київ : Либідь, 2009. 563 с.
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 університет ім. Василя Стефаника, 2004. 20 с.
4. Соціальна робота в Україні : навч. посіб. / За заг. ред. І. Д. Зверєвої, Г. М. Лактіонової. Київ : Центр навчальної літератури, 2014. 256 с.
5. Конгруентність. Психологіст [сайт]. URL: <http://psychologis.com.ua/kongruentnost.htm>.
6. Goleman D. Emotional Intelligence in the Workplace. Updated edition. New York : Bantam, 2020.
7. Roe R. A. Competency-Based Approach to Professional Development: New Insights. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2020, 29(4), 523–540.

References

1. Pavlyuk, E. O. (2017). Teoretichni i metodichni zasady profesiynogo stanovlennya trenersv-vikladachiv u procesi fahovoi pidgotovky [Theoretical and methodical principles of professional formation of future trainers-teachers in the process of professional training] Diss. ... doctor of pedagogical sciences: 13.00.04; Khmelnytskyi nats. univ., 629 p. [in Ukrainian].
2. Panok, V., Tytarenko, T., Chepeleva, N. (2009). Osnovi praktichnoyi psihologii [Fundamentals of practical psychology] Textbook. Kyiv : Lybid. 563 p. [in Ukrainian].
3. Dmyterko-Karabin, Kh. M. (2004). Vplyv smislojittєvih orientaziy na motivaciynu gotovnist do profesiynoi diyalnosti maybutnih psihologiv [The influence of meaningful life orientations on the motivational readiness for professional activity of future psychologists] author's abstract. dis. ... candidate of psychological sciences: speciality 19.00.07 "Age and pedagogical psychology" – Precarpathian University named after Vasyl Stefanyk, 20 p. [in Ukrainian].
4. Zvereva, I. D., Laktionova, G. M. (2014). Sozialna robota v Ukraini [Social work in Ukraine] Teaching manual/ Edited by Kyiv – Center for Educational Literature, 256 p. [in Ukrainian].
5. Congruence. Psychologist [website]. URL: <http://psychologis.com.ua/kongruentnost.htm>.
6. Goleman, D. (2020). Emotional Intelligence in the Workplace. Updated edition. New York : Banta.
7. Roe, R. A. (2020). Competency-Based Approach to Professional Development: New Insights. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(4), 523–540.

Стаття надійшла до редакції 20.11.2025

Стаття прийнята 14.12.2025

Статтю опубліковано 23.12.2025