

УДК 378:159-051|005.551

DOI <https://doi.org/10.30970/PS.2026.27.9>

ЗДАТНІСТЬ ДО КОМАНДНОЇ РОБОТИ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ ЯК КЛАСТЕР ПРОФЕСІЙНО ЗНАЧУЩИХ SOFT SKILLS: ТЕОРЕТИЧНА МОДЕЛЬ

Маргарита Кудінова

Комунальний заклад вищої освіти

«Хортицька національна навчально-реабілітаційна академія»

Запорізької обласної ради,

вул. Наукового містечка, 59, м. Запоріжжя, Україна, 69017,

<https://orcid.org/0000-0002-0599-4708>

e-mail: kudinovatargarita@khnnra.edu.ua

Лілія Жужа

Комунальний заклад вищої освіти

«Хортицька національна навчально-реабілітаційна академія»

Запорізької обласної ради,

вул. Наукового містечка, 59, м. Запоріжжя, Україна, 69017,

<https://orcid.org/0000-0003-4188-8248>

e-mail: Lilyzhuzha@gmail.com

Богдан Здановський

Комунальний заклад вищої освіти

«Хортицька національна навчально-реабілітаційна академія»

Запорізької обласної ради,

вул. Наукового містечка, 59, м. Запоріжжя, Україна, 69017,

<https://orcid.org/0009-0001-8364-7402>

e-mail: zdanbogdann@gmail.com

Здатність до командної роботи є однією з ключових професійних компетентностей психолога, затребуваних у мультидисциплінарних командах та будь-якій формі колективної фахової діяльності. Попри практичну значущість феномену, його теоретичне осмислення у контексті підготовки майбутніх психологів залишається недостатньо розробленим: наявні підходи або описують командну роботу без урахування специфіки психологічної професії, або розглядають окремі її аспекти без побудови цілісної моделі. Мета статті – розробити модель здатності до командної роботи майбутніх психологів як кластеру професійно значущих soft skills.

Методологічну основу дослідження становлять теоретичний аналіз і систематизація наукових джерел із проблеми командної роботи та soft skills майбутніх психологів, порівняльний аналіз існуючих підходів до визначення здатності до командної роботи, а також моделювання як метод побудови структурно-функціональної моделі досліджуваного феномену.

Наукову новизну визначають три положення: авторське визначення здатності до командної роботи як інтегративної особистісно-професійної компетентності, операційно реалізованої через кластер soft skills; чотириккомпонентна модель із мотиваційно-ціннісним, когнітивним, комунікативно-поведінковим і рефлексивно-регулятивним компонентами в ієрархічній і циклічній взаємозалежності; обґрунтування специфіки кожного компонента через концепцію подвійної рольової позиції психолога в команді.

© Маргарита Кудінова, Лілія Жужа, Богдан Здановський, 2026

Стаття поширюється на умовах ліцензії відкритого доступу (CC BY 4.0)



ISSN 2522-1876 (Print), ISSN 2663-4465 (Online)

Встановлено, що подвійна рольова позиція психолога створює як специфічні ресурси, так і ризики командної взаємодії – зокрема підміну участі аналізом і перенесення терапевтичної позиції на стосунки з колегами. Модель є теоретичною основою для подальшого емпіричного дослідження сформованості здатності до командної роботи у студентів-психологів та розроблення методів її формування у вищій освіті.

Ключові слова: здатність до командної роботи, майбутні психологи, soft skills, професійна компетентність, теоретична модель, подвійна рольова позиція, професійна підготовка психологів, компонентна структура.

Постановка проблеми. Сучасний розвиток психологічної науки і практики характеризується зростаючою орієнтацією на мультидисциплінарну командну взаємодію фахівців. Психолог дедалі частіше працює не ізольовано, а в складі команд із лікарями, соціальними працівниками, педагогами, юристами та представниками інших суміжних спеціальностей – у закладах охорони здоров'я, освіти, соціального захисту, кризових і реабілітаційних службах. У цьому контексті здатність до командної роботи перестає бути факультативною перевагою і набуває статусу ключової професійної компетентності. І. Демура зазначає, що в багатьох західноєвропейських країнах вміння працювати в команді є одним із ключових серед критеріїв компетентності для професійної діяльності, що відповідають вимогам роботодавців. Д. Ганджа та О. Поліщук підкреслюють особливу роль здатності до командної роботи як однієї з ключових соціально-комунікаційних компетентностей психолога, що включає ефективну взаємодію з оточенням і сприяє розвитку відповідальності, довіри та емпатії серед колег.

Водночас аналіз наукової літератури свідчить про те, що попри практичну затребуваність цієї здатності, її теоретичне осмислення у контексті підготовки майбутніх психологів залишається недостатньо розробленим. Існуючі підходи або описують командну роботу в загальному професійному контексті без урахування специфіки психологічної діяльності, або зосереджуються на окремих аспектах командної взаємодії без побудови цілісної концептуальної моделі. Це створює суттєвий розрив між практичними вимогами до фахівця і теоретичною базою його підготовки у закладах вищої освіти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема командної роботи та здатності до неї досліджується у вітчизняній науці в кількох взаємопов'язаних напрямках. Питання сутності та структури командної роботи як організаційного феномену розглядають М. Денисенко, Т. Ковальська, З. Юринець та інші дослідники, які аналізують ознаки ефективної команди, умови її формування і функціонування. Здатність до командної роботи як особистісно-професійна якість фахівця досліджується у працях Г. Бабак, В. Гаркавенко, О. Гранкіна, с. Золотухіної, А. Каплієнко, В. Ковальської, В. Тернопільської, В. Чепрасова. Окремий напрям складають дослідження командної роботи в контексті soft skills: О. Брюховецька, О. Коберник, К. Коваль, с. Котловий, І. Чаусов розглядають «м'які» навички як основу ефективної командної та міжособистісної взаємодії фахівця.

Щодо підготовки майбутніх психологів зокрема, важливими є розвідки О. Василенко, Д. Ганджи, М. Горенко, Л. Журавльової, І. Корчак, О. Поліщук, які досліджують soft skills психологів як комплекс компетентностей, необхідних для ефективної професійної діяльності. Роль соціального та емоційного інтелекту як детермінант здатності до командної роботи обґрунтовують Ю. Ільїна та Ю. Подопрігора. Разом з тим у наявних дослідженнях здатність до командної роботи майбутніх психологів здебільшого розглядається або в загальному переліку soft skills без виокремлення її структури, або в контексті інших спеціальностей без урахування специфіки психологічної професії. Це зумовлює потребу в розробці цілісної теоретичної моделі, яка б інтегрувала обидва виміри.

Мета статті – на основі теоретичного аналізу наукових джерел розробити модель здатності до командної роботи майбутніх психологів як кластеру професійно значущих soft skills, що враховує специфіку психологічної професії.

Для досягнення мети використано такі **методи**: теоретичний аналіз і систематизація наукових джерел із проблеми командної роботи та soft skills майбутніх психологів; порівняльний аналіз існуючих підходів до визначення здатності до командної роботи; узагальнення і концептуалізація теоретичного матеріалу; моделювання як метод побудови структурно-функціональної моделі досліджуваного феномену.

Виклад основного матеріалу дослідження. Аналіз наукової літератури засвідчує, що поняття «здатність до командної роботи» не має усталеного визначення і використовується дослідниками у принципово різних теоретичних контекстах. У науковому дискурсі воно функціонує як синонімічний ряд із поняттями «навички командної роботи», «робота в команді», «командна робота» та «співпраця», що саме по собі відображає відсутність концептуальної єдності у підходах до його вивчення.

Аналіз існуючих визначень дозволяє виокремити три принципово відмінні підходи до розуміння цього феномену. Перший підхід – поведінковий – акцентує на зовнішніх проявах командної взаємодії: вмінні розподіляти ролі, координувати дії, дотримуватися правил спільної діяльності. Так, О. Буряк, Є. Лучик, В. Маковський, Н. Сирбу, В. Смандич та Д. Ясіньський визначають командну роботу як вміння ефективно взаємодіяти в команді для виконання завдань, що включає знання, навички та ставлення як три базові складові [1, с. 326–327]. Б. Варгацій, Л. Лелик, В. Семенків та І. Шуліковський описують командну роботу через три операційні елементи: спільну мету, чітко визначені ролі та відкрите спілкування [2, с. 110–113]. В. Гаркавенко та В. Тернопільська також зосереджуються на поведінкових характеристиках: ефективній взаємодії між членами команди, чіткому розподілі ролей і відповідальності та орієнтації на результат [3, с. 124–125].

Другий підхід – особистісний – розглядає здатність до командної роботи передусім як сукупність внутрішніх якостей особистості. А. Каплієнко визначає її як сукупність особистісних і професійних якостей, що забезпечують ефективну взаємодію в колективі, включаючи взаємоповагу, терпимість, відповідальність і здатність до міжособистісної взаємодії [4]. Г. Бабак та С. Золотухіна також наголошують на особистісній основі цієї здатності, включаючи до її структури вмотивованість до співпраці, вміння керувати емоціями та поведінкою, конструктивне ставлення до різних точок зору і самокритичність [5, с. 1133–1134]. М. Денисюк та О. Коберник визначають роботу в команді як здатність до партнерської взаємодії, заснованої на взаємній довірі та співпраці, а також у вмінні працювати в багатокультурному середовищі [6, с. 217].

Третій підхід – інтегративний – трактує здатність до командної роботи як комплексне утворення, що поєднує поведінкові, когнітивні та особистісні виміри. В. Чепрасов визначає її як інтегративну компетентність, яка виявляється у готовності та здатності ефективно працювати в команді для досягнення спільної мети, передбачаючи розуміння значущості командної діяльності, активну участь у вирішенні завдань через діалогове спілкування і партнерську взаємодію [7, с. 260–263]. О. Гранкін та В. Ковальська розглядають здатність до командної роботи як інтегровану якість особистості, що включає комплекс знань, умінь, навичок і особистісних характеристик, які забезпечують ефективну взаємодію в команді [8, с. 59–65].

Така термінологічна різноманітність не є лише академічною проблемою. Вона безпосередньо ускладнює як теоретичне дослідження феномену, так і практику формування відповідної здатності у майбутніх психологів: якщо немає концептуальної ясності щодо того, що саме формується, неможливо визначити ні адекватні методи формування,

ні критерії оцінювання результату. Це робить розробку єдиного концептуального підходу актуальним науковим завданням.

З огляду на проведений аналіз, найбільш евристичним для цілей нашого дослідження є інтегративний підхід, у межах якого здатність до командної роботи розглядається як компетентність у її сучасному психолого-педагогічному розумінні. Компетентність, на відміну від окремих умінь чи особистісних рис, поєднує знання, досвід, цінності і поведінкові стратегії у єдине функціональне ціле, що актуалізується в реальних умовах діяльності. М. Головань [9, с. 23–30] наголошує, що поняття «компетентність» нерозривно пов'язане зі здатністю до будь-чого, оскільки обидва поняття описують готовність особистості до реалізації певної діяльності, а не лише наявність знань про неї. В. Чепрасов [7] прямо ототожнює ці поняття, визначаючи здатність як компетентність у командній роботі.

Таке розуміння дозволяє операціоналізувати здатність до командної роботи через поняття *soft skills* – спостережуваних і вимірюваних проявів компетентності в реальній взаємодії. К. Коваль визначає *soft skills* як соціологічний термін, що відноситься до емоційного інтелекту людини і охоплює перелік особистісних характеристик, пов'язаних з ефективною взаємодією з іншими людьми [10, с. 163]. О. Брюховецька та І. Чаусов розглядають *soft skills* як сукупність універсальних компетентностей, що становлять основу професійної успішності сучасного фахівця і дозволяють ефективно діяти в умовах невизначеності, працювати в команді, демонструвати відповідальність і здатність до компромісу [11, с. 137–138]. О. Коберник та С. Котловий, спираючись на дані авторитетних міжнародних джерел, виокремлюють серед ключових *soft skills* для командної роботи вміння працювати в команді, лідерські якості, ефективну комунікацію, розвинений емоційний інтелект та внутрішню мотивацію [12, с. 194–195].

Принципово важливо розмежувати два поняття, які нерідко ототожнюються: *soft skills* не є синонімом здатності до командної роботи. *Soft skills* є операційним наповненням цієї здатності – її спостережуваними проявами, через які вона реалізується у конкретній взаємодії. Здатність до командної роботи є ширшим інтегративним утворенням, що включає також мотиваційно-ціннісний вимір і здатність до рефлексії власної командної поведінки, які не зводяться до жодного окремого *soft skill*, а пронизують усю їх систему.

На підставі проведеного аналізу пропонуємо таке визначення: здатність до командної роботи майбутніх психологів – це інтегративна особистісно-професійна компетентність, що виявляється у готовності та спроможності ефективно взаємодіяти з іншими фахівцями для досягнення спільної мети, ґрунтується на автентичній мотивації до співпраці, системі знань про закономірності командної взаємодії і групової динаміки, розвинених комунікативних вміннях і здатності до рефлексивної регуляції власної поведінки в команді, операційно реалізується через кластер професійно значущих *soft skills* і набуває специфічного змісту, зумовленого інструментальною природою особистості психолога та подвійною рольовою позицією фахівця в команді.

Вживання поняття «кластер» у запропонованому визначенні потребує уточнення. *Soft skills* розглядаються нами як кластер – тобто не розрізнений перелік характеристик, а внутрішньо пов'язана сукупність, елементи якої взаємопосилують один одного і в єдності утворюють операційне наповнення здатності до командної роботи.

Наведене визначення містить принципово важливе уточнення: здатність до командної роботи майбутніх психологів набуває специфічного змісту, що вимагає окремої теоретичної моделі, а не простого перенесення загальних підходів на психологічну спеціальність. Обґрунтуємо цю тезу через три взаємопов'язані аргументи.

Перший аргумент стосується інструментальної природи особистості психолога. На відміну від переважної більшості фахівців, психолог використовує власну особистість

як основний інструмент професійної діяльності. М. Горенко підкреслює, що *soft skills* психолога, включаючи емоційний інтелект, комунікативні здібності і здатність керувати власними емоційними реакціями, є інструментом впливу на клієнтів і безпосередньо визначають ефективність його професійної діяльності [13, с. 17–19]. Це означає, що стан особистості психолога в команді – рівень його емоційної рівноваги, характер міжособистісних стосунків з колегами, переживання командних конфліктів чи напружень – не залишається в межах командної взаємодії, а безпосередньо впливає на якість роботи з клієнтом. Тому вимоги до командної взаємодії психолога мають не лише організаційний, а й етичний вимір.

Другий аргумент пов'язаний з подвійною роллювою позицією психолога в команді. Психолог є одночасно учасником командної взаємодії і фахівцем, який професійно розуміє механізми цієї взаємодії. Л. Журавльова зазначає, що для фахівців соціономічних професій, зокрема психологів, ключовими є *soft skills*, які визначають здатність будувати довірливі стосунки, розуміти емоційні стани інших людей та зберігати емоційну рівновагу в складних ситуаціях [14, с. 58]. Ця подвійність є специфічним ресурсом: психолог здатний розпізнавати групову динаміку, неусвідомлені ролі, механізми психологічного захисту в команді. Водночас вона є і специфічним ризиком: знання може підміняти живу участь, аналіз – включеність, а терапевтична позиція – рівноправну взаємодію з колегами. Ю. Ільїна та Ю. Подопрігора встановили, що соціальний інтелект є переважно основою здатності до командної роботи: члени команди, які ним володіють, можуть працювати разом, не витрачаючи енергії на боротьбу з негативними психічними станами [15, с. 45–46]. Для психолога розвиток соціального інтелекту як основи командної взаємодії набуває особливої ваги саме через цю подвійну позицію.

Третій аргумент стосується специфічного емоційного контексту психологічної роботи. Командна взаємодія психолога відбувається на постійному тлі емоційного навантаження, пов'язаного з контактом із чужим стражданням, кризовими станами клієнтів і складними етичними ситуаціями. Як зазначають О. Важнича О. Добровольська та Л. Лугова командна робота у контексті надання психологічної допомоги є основним елементом сучасних практик, особливо в кризових ситуаціях, і безпосередньо впливає як на якість допомоги, так і на рівень професійного виснаження фахівців [16, с. 135–136]. Д. Ганджа та О. Поліщук підкреслюють, що командна робота психолога сприяє розвитку навичок відповідальності, підтримки, довіри та емпатії серед колег і формує основу для конструктивного вирішення проблем та творчого підходу до професійних викликів [17, с. 38–41]. Таким чином, для психолога командна робота є не лише організаційним форматом, а й ресурсом психологічного захисту від вигорання – за умови, що здатність до неї сформована належним чином.

Сукупність наведених аргументів засвідчує, що здатність до командної роботи у психологів є специфічним феноменом, який не може бути адекватно описаний через загальні моделі командної взаємодії. Це зумовлює необхідність розробки окремої теоретичної моделі, яка враховувала б як загальні закономірності командної роботи, так і особливості професійної позиції психолога.

З урахуванням проведеного теоретичного аналізу пропонуємо модель здатності до командної роботи психологів як кластеру професійно значущих *soft skills*. В основу моделі покладено такі принципи.

1. Принцип інтегративності: здатність до командної роботи розглядається не як сума окремих умінь, а як цілісне особистісно-професійне утворення, компоненти якого перебувають у системних взаємозв'язках.

2. Принцип ієрархічності: компоненти моделі мають функціональну ієрархію – мотиваційно-ціннісний компонент є фундаментом, когнітивний – орієнтиром,

комунікативно-поведінковий – операційним рівнем реалізації, рефлексивно-регулятивний – механізмом зворотного зв'язку і розвитку.

3. Принцип циклічності: рефлексивно-регулятивний компонент забезпечує повернення до переосмислення мотивів, знань і поведінки, що робить модель динамічною системою, а не статичною структурою.

4. Принцип професійної специфічності: кожен компонент моделі наповнений змістом, що враховує подвійну рольову позицію психолога в команді та інструментальну природу його особистості як фахівця.

Модель включає чотири взаємопов'язані компоненти: мотиваційно-ціннісний, когнітивний, комунікативно-поведінковий і рефлексивно-регулятивний. Розглянемо кожен із них детальніше.

Мотиваційно-ціннісний компонент є фундаментальним у запропонованій моделі, оскільки визначає внутрішню готовність особистості до командної взаємодії і задає енергетичну основу для функціонування всіх інших компонентів. Без сформованої мотивації до співпраці когнітивні знання залишаються неживими, комунікативні вміння – нереалізованими, а рефлексія – поверховою.

У загальнотеоретичному розумінні цей компонент охоплює систему внутрішніх спонукань до командної взаємодії, прийняття командної роботи як особистісної і професійної цінності, а також орієнтацію на досягнення спільного результату як значущої мети. І. Когут наголошує, що мотивація до командної роботи залежить як від внутрішніх факторів, зумовлених цінностями, менталітетом, віком та рівнем кваліфікації працівників, так і від зовнішніх чинників, які потребують постійного контролю та підтримання стабільності [18]. А. Каплієнко включає до мотиваційно-особистісного компонента здатності до командної роботи орієнтацію на досягнення успіху, лідерство, відповідальність за результат і усвідомлення цінностей командної роботи [4]. О. Гранкін та В. Ковальська розглядають мотиваційний компонент як інтерес до командної роботи, вмотивованість на спільну діяльність і прагнення до саморозвитку через командну взаємодію [8]. М. Денисенко та З. Юринець підкреслюють, що успіх команди залежить від відданості її членів спільній меті, яка спонукає до дій і окреслює бажані результати [19, с. 72].

Операційним наповненням мотиваційно-ціннісного компонента є відповідний кластер *soft skills*: внутрішня мотивація як стійке особистісне прагнення до співпраці, що не потребує постійного зовнішнього підкріплення; проактивність як готовність ініціювати взаємодію і брати на себе відповідальність без очікування зовнішніх вказівок; відповідальність як прийняття особистої причетності до спільного результату команди; орієнтація на результат як здатність підпорядковувати особисті амбіції і вподобання спільній меті. Н. Коляда та О. Кравченко, посилаючись на дані *Boston Consulting Group*, підтверджують, що проактивність і командна робота є серед ключових *soft skills*, які сучасні роботодавці вважають критично важливими для професійної успішності фахівця [20, с. 140].

Природа психологічної професії надає мотиваційно-ціннісному компоненту особливого етичного виміру. Психолог може переконливо артикулювати цінність командної роботи, спираючись на професійні знання, і водночас внутрішньо уникати її – через звичну автономність індивідуальної терапевтичної практики або неусвідомлений захист від емоційного навантаження командної взаємодії. М. Горенко [13, с. 17–19] підкреслює, що особистісні якості і внутрішні установки психолога є інструментом впливу на клієнтів і безпосередньо визначають ефективність його професійної діяльності – а отже, неавтентична мотивація до командної роботи неминуче транслюється у стосунки з клієнтом, що робить автентичність участі в команді не організаційною, а професійно-етичною вимогою.

Таким чином, мотиваційно-ціннісний компонент у структурі здатності до командної роботи майбутнього психолога виконує фундаментальну функцію: він визначає не лише готовність до участі в команді, а й автентичність цієї участі, яка є необхідною умовою як ефективності командної взаємодії, так і якості психологічної допомоги клієнту.

Когнітивний компонент є орієнтувальною основою здатності до командної роботи: він забезпечує розуміння закономірностей командної взаємодії, дає фахівцю концептуальну карту для орієнтації в командних процесах і визначає усвідомленість його поведінки в команді. Якщо мотиваційно-ціннісний компонент відповідає на питання «навіщо», то когнітивний – на питання «як і чому саме так».

У загальнотеоретичному розумінні когнітивний компонент охоплює систему знань про природу командної взаємодії, закономірності групової динаміки, механізми розподілу ролей, виникнення і вирішення конфліктів, принципи ефективної комунікації в команді. А. Каплієнко включає до когнітивного компонента здатності до командної роботи володіння знаннями щодо форм і методів командної роботи, вміння співпрацювати з колегами, батьками та громадою [4]. О. Гранкін та В. Ковальська визначають когнітивний компонент як знання теоретичних основ командування [8, с. 59–65]. К. Тушко виокремлює когнітивно-інформаційний критерій як такий, що передбачає оволодіння соціальними, культурними, професійними та спеціальними знаннями, необхідними для ефективної взаємодії [21, с. 214]. О. Буряк, Є. Лучик, В. Маковський, Н. Сирбу, В. Смандич та Д. Ясінький розглядають знання як першу з трьох базових складових командної роботи, визначаючи їх як теоретичну інформацію про місію та роль кожного члена команди [1, с. 326–327].

Операційним наповненням когнітивного компонента є відповідний кластер *soft skills*: аналітичне мислення як здатність розуміти і осмислювати командні процеси, виявляти їх закономірності і причинно-наслідкові зв'язки; критичне мислення як здатність оцінювати ефективність командної взаємодії і власної участі в ній без захисної ідеалізації чи знецінення; здатність до навчання як готовність засвоювати нові знання про командну взаємодію і коригувати уявлення на основі досвіду; системне мислення як розуміння команди як цілісної системи, де дії кожного учасника впливають на всіх інших. О. Василенко та І. Корчак включають аналітичне і критичне мислення до групи навичок особистої ефективності психолога, підкреслюючи їх роль у здатності до саморозвитку і прийняття обґрунтованих рішень [22, с. 20–21].

Парадоксальність когнітивного компонента для майбутнього психолога полягає в тому, що саме професійна перевага – глибоке знання групової динаміки і механізмів міжособистісної взаємодії – може ставати джерелом специфічного ризику. Психолог, який аналізує командні процеси з позиції фахівця, ризикує залишитися спостерігачем там, де команда потребує рівноправного учасника: знання підміняє живу включеність, а аналіз витісняє безпосередню взаємодію. О. Вавринів підкреслює, що критичне мислення майбутніх психологів має розвиватися не лише як здатність аналізувати зовнішню інформацію, а передусім як самокритичність – спроможність застосовувати аналітичні інструменти до власної поведінки і позиції в команді, що перетворює потенційну пастку надмірної аналітичності на ресурс усвідомленої участі [23, с. 15–17].

Отже, когнітивний компонент у структурі здатності до командної роботи майбутнього психолога виконує орієнтувальну функцію, забезпечуючи усвідомленість командної взаємодії, але потребує постійного балансування між теоретичним розумінням і живою рівноправною участю у команді – баланс, що є специфічним викликом саме для фахівця психологічного профілю.

Комунікативно-поведінковий компонент є операційним рівнем здатності до командної роботи: саме в ньому мотивація і знання перетворюються на реальну взаємодію.

Це найбільш спостережуваний компонент моделі – він проявляється безпосередньо в поведінці фахівця в команді і є тим рівнем, на якому командна робота стає видимою для інших її учасників.

У загальнотеоретичному розумінні комунікативно-поведінковий компонент охоплює систему вмінь реальної командної взаємодії: здатність слухати і бути почутим, висловлювати власну позицію і сприймати позицію інших, координувати спільні дії, гнучко змінювати ролі між лідером і виконавцем залежно від ситуації, конструктивно вирішувати конфлікти. В. Гаркавенко та В. Тернопільська акцентують на ефективній взаємодії між членами команди, чіткому розподілі ролей і відповідальності та орієнтації на результат як ключових поведінкових характеристиках командної роботи [3, с. 124–125]. Б. Варгачий, Л. Лелик, В. Семенків та І. Шуліковський визначають відкритість у спілкуванні як критично важливу для розвитку довіри в команді, що дозволяє членам команди розкривати свій потенціал і подолати бар'єри, що знижують ефективність роботи [2, с. 110–113]. Д. Ясінський та співавтори виокремлюють п'ять основних типів командної поведінки: взаємний аналіз ефективності роботи, адаптивність, командне лідерство, орієнтацію власного досвіду на потреби команди та наслідувальну поведінку [1, с. 326–327]. Е. Воронцова розглядає вміння працювати в команді як здатність виконувати різні ролі – як очолюючи команду, так і підтримуючи лідерство інших, а також спільно знаходити оптимальні рішення проблем [24, с. 18–22]. М. Козяр та О. Повстин підкреслюють роль комунікабельності, вміння будувати конструктивні міжособистісні стосунки, конфліктологічних навичок і гнучкості як необхідних якостей для ефективної командної взаємодії [25, с. 124–125].

Операційним наповненням комунікативно-поведінкового компонента є найбільш розгалужений кластер *soft skills* у запропонованій моделі: комунікативні навички як здатність чітко і зрозуміло передавати інформацію, думки і позиції в командній взаємодії; активне слухання як уважне і зацікавлене сприйняття позицій інших учасників команди без перебивання і передчасних оцінок; вирішення конфліктів як здатність розпізнавати джерела командних напружень і знаходити конструктивні способи їх подолання; гнучкість ролей як готовність і здатність займати різні функціональні позиції в команді залежно від потреб ситуації; ситуаційне лідерство як уміння брати на себе ініціативу там, де це необхідно, і поступатися лідерством там, де це ефективніше; емпатія як здатність розуміти емоційні стани і потреби інших учасників команди і враховувати їх у взаємодії. О. Василенко та І. Корчак [22, с. 20–21] включають здатність до роботи в команді, проведення переговорів, навички активного слухання, переконання і вирішення конфліктів до першої групи необхідних для психологів *soft skills* – комунікативних навичок.

Якщо в більшості фахівців комунікативні навички потребують цілеспрямованого розвитку, то психолог приходить у команду з уже сформованим комунікативним арсеналом – і саме це створює специфічний виклик. Навички активного слухання, емпатії і фасилітації, відточені в роботі з клієнтом, несуть у собі терапевтичну асиметрію стосунків, яка є дисфункціональною в команді рівноправних колег. Психолог, який несвідомо займає в команді терапевтичну позицію – слухає, але не відстоює власну думку, підтримує, але не лідирує, фасилітує, але не конкурує – фактично виключає себе з повноцінної командної взаємодії. С. Діхтяренко [26, с. 19–23] підкреслює, що дипломатичність як складник *soft skills* визначає здатність фахівця зберігати партнерські стосунки у складних ситуаціях – і саме ця якість є ключовою для психолога в команді, де він має свідомо переключатися між терапевтичним режимом у роботі з клієнтом і рівноправним партнерським режимом у взаємодії з колегами.

Комунікативно-поведінковий компонент у структурі здатності до командної роботи майбутнього психолога виконує операційну функцію – перетворює мотивацію і знання на реальну взаємодію – і водночас є зоною специфічного професійного виклику: психолог

має свідомо розмежовувати терапевтичну і партнерську комунікативні позиції, не переносити першу на командну взаємодію з колегами.

Рефлексивно-регулятивний компонент здатності до командної роботи є системоутворювальним у запропонованій моделі, оскільки забезпечує її динамічний характер: саме завдяки цьому компоненту здатність не є статичною структурою, а живою системою, здатною до самокоригування і розвитку.

У загальнопсихологічному розумінні цей компонент охоплює здатність особистості усвідомлювати і оцінювати власну поведінку в процесі командної взаємодії, регулювати емоційні реакції відповідно до ситуації та гнучко адаптувати стратегію участі в команді. К. Тушко визначає рефлексивно-особистісний критерій як необхідний для прояву значущих особистісних якостей у професійній взаємодії [21, с. 214]. Г. Бабак та С. Золотухіна підкреслюють роль самокритичності та адекватної самооцінки як умов ефективної командної взаємодії [5, с. 1133–1134]. М. Кузнецова розглядає саморегуляцію як ключовий механізм, що дозволяє контролювати власні емоції та реакції під час спілкування і вирішення командних завдань, знижуючи ризик конфліктів і підвищуючи рівень комунікації [27]. К. Гнезділова у своєму дослідженні корпоративної культури також виокремлює адаптивність і рефлексивність як необхідні умови ефективної роботи в нових або нестандартних командних умовах [28, с. 20–23].

Операційним наповненням рефлексивно-регулятивного компонента є відповідний кластер *soft skills*: емоційний інтелект як здатність розпізнавати, розуміти і свідомо керувати власними емоційними станами в команді; стресостійкість як збереження функціональної ефективності в умовах напруженої командної взаємодії; саморефлексія як систематичне осмислення власної ролі, поведінки і впливу на команду; гнучкість як здатність переглядати власні позиції і стратегії без втрати внутрішньої стабільності; адекватна самооцінка як реалістичне розуміння власного внеску і обмежень у командній роботі. Саме ці *soft skills*, за даними Boston Consulting Group, наведеними Н. Колядою та О. Кравченко [20, с. 140], є критично важливими для сучасного фахівця, а в контексті командної роботи вони утворюють єдиний регулятивний механізм, а не розрізнені характеристики.

На відміну від попередніх компонентів, де подвійна рольова позиція психолога створює передусім ризику, у рефлексивно-регулятивному компоненті вона є насамперед ресурсом – але ресурсом, що потребує свідомого використання. Здатність до рефлексії є для психолога не лише особистісною якістю, а частиною професійної ідентичності: фахівець, який за родом діяльності допомагає іншим осмислювати власну поведінку, має особливі підстави і особливу відповідальність для рефлексії власної командної поведінки. О. Павлюк наголошує, що саморефлексія у психолога має розвиватися паралельно з набуттям професійних знань, а не після нього – оскільки неререфлексивна участь у команді несе подвійний ризик: знижує ефективність командної взаємодії і створює загрозу неусвідомленого перенесення командної напруги у стосунки з клієнтом, що є прямим викликом професійній етиці психолога [29, с. 129–130].

Таким чином, рефлексивно-регулятивний компонент у структурі здатності до командної роботи майбутнього психолога виконує подвійну функцію: по-перше, забезпечує зворотний зв'язок усередині моделі, повертаючи особистість до переосмислення мотивів, знань і поведінки; по-друге, є специфічним професійним захистом, що убезпечує якість психологічної допомоги від неусвідомленого впливу командної динаміки на стосунки з клієнтом.

Узагальнення запропонованої моделі у графічному вигляді дозволяє наочно представити не лише змістове наповнення кожного компонента, а й системний характер їх взаємозв'язків – ієрархічну підпорядкованість, операційну послідовність і циклічну логіку (рис. 1).

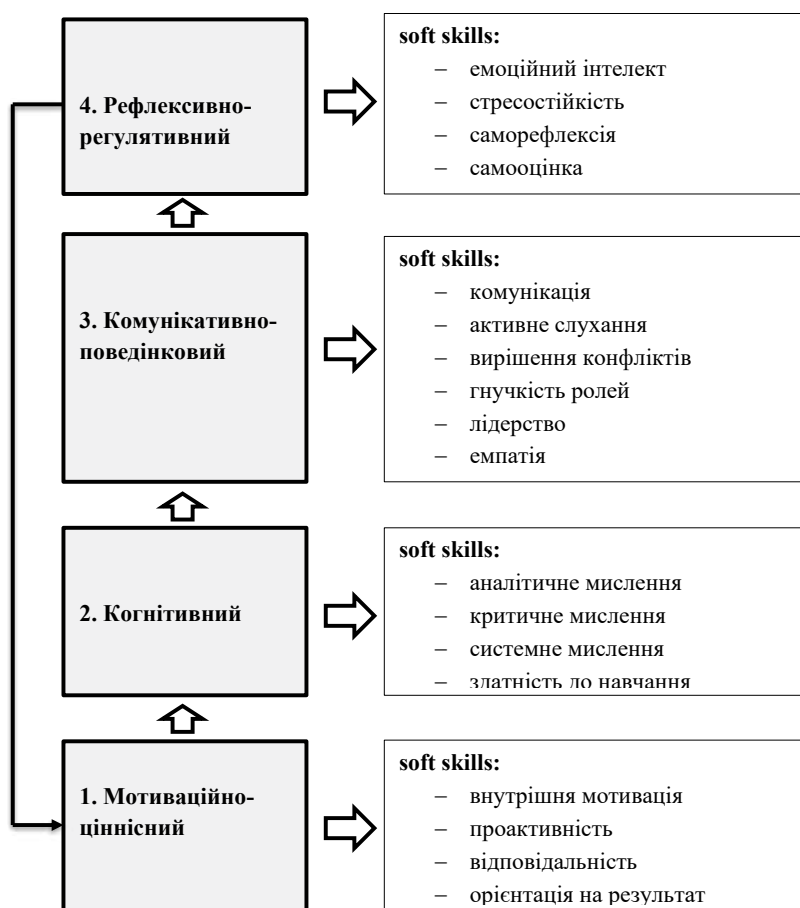


Рис. 1. Модель здатності до командної роботи психологів як кластеру професійно значущих soft skills

Джерело: розроблено авторами на основі теоретичного аналізу наукових джерел

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок. Проведений теоретичний аналіз засвідчив термінологічну неоднорідність у дослідженні здатності до командної роботи: залежно від теоретичної традиції вона описується як уміння, готовність, особистісна якість або компетентність, що ускладнює як наукове осмислення феномену, так і практику формування цієї здатності у майбутніх психологів. Запропонований інтегративний підхід дозволяє подолати цю неоднорідність через розгляд здатності до командної роботи як цілісної особистісно-професійної компетентності, операційно реалізованої через кластер професійно значущих soft skills.

Розроблена модель здатності до командної роботи майбутніх психологів включає чотири взаємопов'язані компоненти – мотиваційно-ціннісний, когнітивний, комунікативно-поведінковий і рефлексивно-регулятивний, – які перебувають у відносинах ієрархічної підпорядкованості та циклічної взаємозалежності. Наукова новизна моделі визначається трьома положеннями. По-перше, вона побудована з урахуванням специфіки психологічної професії, а не є перенесенням загальних підходів на конкретну спеціальність. По-друге,

soft skills інтегровані в модель не як паралельний перелік характеристик, а як змістовне наповнення кожного компонента, що утворює єдиний кластер із внутрішніми зв'язками взаємопосилення. По-третє, рефлексивно-регулятивний компонент надає моделі динамічного характеру, забезпечуючи зворотний зв'язок між компонентами і здатність системи до саморозвитку.

Встановлено, що здатність до командної роботи набуває специфічного змісту в контексті психологічної професії, зумовленого подвійною рольовою позицією фахівця в команді: психолог є одночасно учасником командної взаємодії і носієм професійних знань про її закономірності, що створює як специфічні ресурси, так і специфічні ризики в кожному з компонентів моделі.

Представлена теоретична модель визначає концептуальну основу для подальшого емпіричного дослідження. Перспективним є розроблення діагностичного інструментарію для вимірювання рівня сформованості кожного компонента здатності до командної роботи у студентів-психологів на різних етапах професійної підготовки.

Список використаної літератури

1. Ясінський Д. М., Смандич В. С., Буряк О. Г., Лучик Є. Р., Сирбу Н. П., Маковський В. О. Симуляційне навчання і командна робота. *Медична симуляція: погляд у майбутнє* : матеріали наук.-практ. конф. з міжнародною участю, 2022. С. 326–327.
2. Лелик Л. І., Варгатий Б. В., Семенків В. В., Шуліковський І. О. Командна робота у підприємстві: структура та навички організації. *Проблеми державотворення в Україні – 2023. Антикоруційна діяльність* : матеріали доп. наук. семінару до дня спеціаліста-правника (м. Львів, 9 жовт. 2023 р.). Львів : Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП», 2023. С. 110–113.
3. Тернопільська В. І., Гаркавенко В. О. Уміння особистості працювати в команді: теоретичний аспект. *Сучасний вчитель початкової школи: проблеми і перспективи в контексті освітньої реформи* : матеріали всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. / ред. кол.: Сойчук Р. Л., Третяк О. М., Яковичина Т. В. Рівне, 2019. С. 124–125.
4. Каплієнко А. І. Формування готовності майбутніх фахівців спеціальної освіти до командної роботи в умовах інклюзії : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.03 / Нац. пед. інст. ім. М. Ярмаченка. Київ, 2022. 246 с.
5. Золотухіна С. Т., Бабак Г. С. Напрями дослідження проблеми «організація командної роботи». *Психолого-педагогічні проблеми вищої і середньої освіти в умовах сучасних викликів: теорія і практика* : матеріали VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 16–18 берез. 2023 р.) / Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди ; за ред. А. В. Боярської-Хоменко, О. В. Попової. Харків : ХНПУ, 2023. С. 1132–1135.
6. Денисюк М., Коберник О. Здатність до роботи в команді як сучасна професійна компетентність педагогічного працівника. *Психолого-педагогічні проблеми сучасної школи*. 2022. № 2 (6). С. 216–223. DOI: [https://doi.org/10.31499/2706-6258.2\(6\).2021.248223](https://doi.org/10.31499/2706-6258.2(6).2021.248223).
7. Чепрасов В. В. Формування компетентності командної роботи здобувачів вищої освіти на практичних заняттях з педагогічних дисциплін. *Prospects for the development of science and the environment* : The XIV International Scientific and Practical Conference (Helsinki, Finland, April 10–12, 2023). С. 260–263.
8. Ковальська В. С., Гранкін О. О. Здатність до командної роботи у структурі професійної компетентності педагогів професійного навчання. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. 2023. № 81. С. 59–65. DOI: <https://doi.org/10.32820/2074-8922-2023-81-59-65>.
9. Головань М. С. Компетенція і компетентність: досвід теорії, теорія досвіду. *Вища освіта України*. 2008. № 3. С. 23–30.
10. Коваль К. О. Розвиток “soft skills” у студентів – один з важливих чинників працевлаштування. *Вісник Вінницького політехнічного інституту*. 2015. № 2. С. 162–167.

11. Чаусов І. А., Брюховецька О. В. Визначення і зміст поняття “soft-skills” майбутніх фахівців. *Вісник післядипломної освіти*. 2024. № 28 (57). С. 136–153. DOI: [https://doi.org/10.58442/2522-9931-2024-28\(57\)-136-153](https://doi.org/10.58442/2522-9931-2024-28(57)-136-153).
12. Коберник О. М., Котловий С. А. Формування у здобувачів освіти м'яких навичок (“soft-skills”) у процесі командної роботи. *Суспільство та національні інтереси*. 2025. № 3 (11). С. 190–201. DOI: [https://doi.org/10.52058/3041-1572-2025-3\(11\)-190-201](https://doi.org/10.52058/3041-1572-2025-3(11)-190-201).
13. Горенко М. В. Soft skills майбутніх психологів у системі підготовки до здійснення професійної кар'єри. *Soft skills – невід'ємні аспекти розвитку та формування конкурентоспроможності сучасних студентів* : матеріали наук.-практ. семінару (м. Умань, 12 травня 2022 р.) / [ред. кол. : Сафін О. Д. та ін.]. Умань, 2022. С. 17–19.
14. Журавльова Л. Особистісні властивості та компетенції майбутніх фахівців соціономічних професій. *Наука і освіта*. 2024. № 1. С. 53–62. DOI: <https://doi.org/10.24195/2414-4665-2024-1-9>
15. Подопрігора Ю., Ільїна Ю. Соціальний та емоційний інтелект як детермінанти подолання стресу в умовах командної роботи. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2024. № 1 (7). С. 40–48. DOI: <https://doi.org/10.52363/dccp-2024.1.3>.
16. Лугова Л. О., Добровольська О. В., Важнича О. М. Підготовка до роботи в команді на етапі переддипломної медичної вищої освіти. *Scientific Collection “InterConf”*. 2024. № 196. С. 135–138.
17. Ганджа Д., Поліщук О. Розвиток “soft skills” як важливий чинник працевлаштування майбутнього психолога. *Soft skills – невід'ємні аспекти розвитку та формування конкурентоспроможності сучасних студентів* : матеріали всеукр. наук.-практ. конференції (м. Умань, 10 травня 2024 р.) / ред. кол. : Сафін О. Д. та ін. Умань, 2024. С. 37–41.
18. Когут І. Аналіз факторів мотивації, які впливають на команди в інноваційних проєктах під час кризи та війни. *Економіка та суспільство*. 2022. № 40. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-16>.
19. Денисенко М. П., Юринець З. В. Формування команд фахівців та їх роль в економічному розвитку й стратегічному управлінні бізнесом. *Журнал стратегічних економічних досліджень*. 2022. № 1 (6). С. 67–75. DOI: <http://dx.doi.org/10.30857/2786-5398.2022.1.7>.
20. Коляда Н., Кравченко О. Практичний досвід формування “soft-skills” в умовах закладу вищої освіти. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2020. Т. 6, № 27. С. 137–145.
21. Тушко К. Ю. Діагностика сформованості здатності майбутніх офіцерів-прикордонників до професійної взаємодії. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота»*. 2019. № 2 (45). С. 213–216.
22. Василенко О. М., Корчак І. М. Формування у студентів-психологів “soft skills” як чинник їх успішної майбутньої професійної діяльності. *Psychology Travelogs*. 2021. № 2. С. 17–24. DOI: <https://doi.org/10.31891/PT-2021-2-2>.
23. Вавринів О. С. Формування критичного мислення майбутніх психологів шляхом вивчення дисципліни «математичні методи у психології». *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2023. № 1. С. 13–17. DOI: <https://doi.org/10.32782/2311-8458/2023-1-2>.
24. Воронцова Е. В. Експериментальне дослідження професійної спрямованості учнів випускних класів. *Профорієнтація: стан і перспективи розвитку* : збірник матеріалів XII Всеукраїнських психолого-педагогічних читань, присвячених пам'яті доктора педагогічних наук, професора Федорина Бориса Олексійовича / за ред. Н. В. Павлик. Київ : Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України, 2022. С. 18–22.
25. Повстин О. В., Козяр М. М. Значення “soft skills” у формуванні управлінської компетентності фахівців у галузі безпеки людини. *Вісник Львівського державного університету безпеки життєдіяльності*. 2019. № 20. С. 122–127.

26. Діхтяренко С. В. Дипломатичність як важливий складник soft skills. *Soft skills – невід’ємні аспекти розвитку та формування конкурентоспроможності сучасних студентів* : матеріали наук.-практ. семінару (м. Умань, 12 травня 2022 р.) / ред. кол. : Сафін О. Д. та ін. Умань, 2022. С. 19–23.
27. Кузнецова М. М. Оптимізм в структурі психічної саморегуляції навчальної діяльності студентів : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Харків, 2018. 356 с.
28. Гнезділова К. М. Формування корпоративної культури і соціальної зрілості майбутнього педагога. *Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського. Педагогічні науки*. 2018. № 4. С. 20–23.
29. Павлюк О. Д. Умови розвитку лідерських якостей майбутніх психологів у період воєнного стану із застосуванням валеологічних принципів. *Вісник НАУ. Серія: Педагогіка. Психологія*. 2023. № 1 (22). С. 126–135. DOI: <https://doi.org/10.18372/2411-264X.22.17616>.
30. Демура І. Сутність професійних компетентностей. *Гуманізація навчально-виховного процесу* : збірник наукових праць / заг. ред. проф. В. І. Сипченка. Слов’янськ : Видавництво центр СДПУ, Вип. XXXVIII 2007. С. 64–71.

THE ABILITY FOR TEAMWORK IN FUTURE PSYCHOLOGISTS AS A CLUSTER OF PROFESSIONALLY SIGNIFICANT SOFT SKILLS: A THEORETICAL MODEL

Marharyta Kudinova

Municipal Institution of Higher Education

*“Khortytsia National Educational Rehabilitation Academy” of Zaporizhzhia Regional Council,
59, Naukovoho Mistechka Street str., 59, Zaporizhzhia, Ukraine, 69017,
<https://orcid.org/0000-0002-0599-4708>
e-mail: kudinovamargarita@khnra.edu.ua*

Liliia Zhuzha

Municipal Institution of Higher Education

*“Khortytsia National Educational Rehabilitation Academy” of Zaporizhzhia Regional Council,
59, Naukovoho Mistechka Street str., 59, Zaporizhzhia, Ukraine, 69017,
<https://orcid.org/0000-0003-4188-8248>
e-mail: Lilyazhuzha@gmail.com*

Bohdan Zdanovskyi

Municipal Institution of Higher Education

*“Khortytsia National Educational Rehabilitation Academy” of Zaporizhzhia Regional Council,
59, Naukovoho Mistechka Street str., 59, Zaporizhzhia, Ukraine, 69017,
<https://orcid.org/0009-0001-8364-7402>
e-mail: zdanbogdann@gmail.com*

The ability to work in a team is one of the key professional competencies of a psychologist, in demand within multidisciplinary teams and in any form of collective professional activity. Despite the practical significance of this phenomenon, its theoretical conceptualization in the context of training future psychologists remains insufficiently developed: existing approaches either describe teamwork without considering the specificity of the psychological profession or examine its individual aspects without constructing a comprehensive model. The aim of the article is to develop a model of the ability to work in a team of future psychologists as a cluster of professionally significant soft skills.

The methodological basis of the study consists of theoretical analysis and systematization of scholarly sources on teamwork and the soft skills of future psychologists, comparative analysis of existing approaches to defining the ability to work in a team, as well as modelling as a method for constructing a structural-functional model of the phenomenon under study.

The scientific novelty is determined by three provisions: the author's own definition of the ability to work in a team as an integrative personal-professional competence operationally implemented through a cluster of soft skills; a four-component model comprising motivational-value, cognitive, communicative-behavioral, and reflective-regulatory components in hierarchical and cyclical interdependence; and the substantiation of the specificity of each component through the concept of the psychologist's dual role position within a team.

It has been established that the psychologist's dual role position creates both specific resources and risks for team interaction – particularly the substitution of participation with analysis and the transfer of the therapeutic position to relationships with colleagues. The model constitutes a theoretical foundation for further empirical research into the development of the ability to work in a team among psychology students and for the elaboration of methods for its formation in higher education.

Key words: ability to work in a team, future psychologists, soft skills, professional competence, theoretical model, dual role position, professional training of psychologists, component structure.

Дата першого надходження статті до видання: 20.02.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 23.03.2026

Дата публікації (оприлюднення) статті: 29.05.2026