

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

З МАТЕРІАЛАМИ X МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

14 ЛИСТОПАДА 2025 РІК

М. ЛЬВІВ, УКРАЇНА

**«НАУКОВИЙ ПРОСТІР: АКТУАЛЬНІ
ПИТАННЯ, ДОСЯГНЕННЯ ТА ІННОВАЦІЇ»**



ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ВЧИТЕЛЯ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ Мічеліч М.О.	508
--	-----

ФОРМУВАННЯ МАТЕМАТИЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРИ ВИВЧЕННІ ТРИГОНОМЕТРИЧНИХ РІВНЯНЬ ТА НЕРІВНОСТЕЙ Бразда Н.І.	512
--	-----

СЕКЦІЯ XXVI. ПСИХОЛОГІЯ ТА ПСИХІАТРІЯ

АРТ-ТЕРАПІЯ В РОБОТІ З МОЛОДДЮ З ПСИХОЛОГІЧНИМИ НАСЛІДКАМИ СТРЕСОВИХ ТРАВМІВНИХ ВПЛИВІВ Славгородська О.А., Нестеренко М.О.	515
--	-----

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК АДАПТОВАНOSTІ ТА СТРЕСОСТІЙКОСТІ ОСІБ ЮНАЦЬКОГО ВІКУ В УМОВАХ ПРОЖИВАННЯ У ПРИФРОНТОВИХ РЕГІОНАХ УКРАЇНИ Чельцова О.В.	518
---	-----

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК КОМУНІКАТИВНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ТА РІВНЯ РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ У ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ Триняк М.В., Циркуненко О.В.	521
---	-----

ВИКОРИСТАННЯ АРТ-ТЕРАПІЇ ПРИ РОБОТІ З ТРАВМОЮ Назарова М.А.	524
---	-----

ВПЛИВ ВІДСУТНОСТІ ТІЛЕСНОГО ПРОЩАННЯ З ПОМЕРЛИМ ПІД ЧАС ВІЙНИ НА ПЕРЕЖИВАННЯ ВТРАТИ У ДОРΟΣЛИХ Онишко Г.І.	527
---	-----

КОРЕКЦІЙНО-РОЗВИВАЛЬНА ПРОГРАМА «ВЕКТОР СТІЙКОСТІ» ЯК ЗАСІБ РОЗВИТКУ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ШКОЛЯРІВ Сита І.О.	530
---	-----

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ДО САМОРОЗВИТКУ МОЛОДІ В УМОВАХ ВІЙНИ Байдюк Н.П.	533
---	-----

ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ПІСЛЯ ПОВЕРНЕННЯ ІЗ ЗОНИ БОЙОВИХ ДІЙ Фелик О.В.	537
---	-----

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОСВІДОМОСТІ СТУДЕНТІВ (УЧИТЕЛІВ-ФІЛОЛОГІВ І ЕКОНОМІСТІВ) Рибалка Я.І.	541
--	-----

ПСИХОЛОГІЧНА БЕЗПЕКА ЯК УМОВА ЕФЕКТИВНОГО РОЗВИТКУ УЧАСНИКІВ ДОРΟΣЛИХ ТРЕНІНГОВИХ ГРУП Кіріцева О.А.	544
---	-----

ПСИХОЛОГІЧНА БЕЗПЕКА ЯК УМОВА ЕФЕКТИВНОГО РОЗВИТКУ УЧАСНИКІВ ДОРΟΣЛИХ ТРЕНІНГОВИХ ГРУП

Кіріцева Олександра Анатоліївна

здобувач вищої освіти

Запорізький державний медико-фармацевтичний університет, Україна

Науковий керівник: Герасімчук Тетяна Сергіївна

канд.мед.наук, доцент

Запорізький державний медико-фармацевтичний університет, Україна

Актуальність. У сучасній психологічній практиці з дорослими клієнтами тренінговий формат є одним із найефективніших способів особистісного розвитку, навчання й підтримки. Однак продуктивність групового процесу безпосередньо залежить від психологічної безпеки учасників — стану, у якому людина може вільно висловлювати думки, проявляти емоції, брати участь у взаємодії без страху осуду чи приниження.

Дослідження показують, що саме безпечне середовище є базовою умовою для формування довіри, саморозкриття та ефективного засвоєння нових моделей поведінки. Водночас у тренінговій практиці нерідко спостерігаються випадки, коли відсутність емоційної безпеки призводить до опору, зниження мотивації чи навіть дострокового припинення участі у програмі.

Мета дослідження. Визначити рівень психологічної безпеки у дорослих тренінгових групах, з'ясувати її критерії та проаналізувати механізми формування безпечного середовища під керівництвом психолога-тренера.

Матеріали та методи. У дослідженні взяли участь 36 осіб віком від 18 до 40 років, які проходили програму особистісного зростання у форматі групового тренінгу (6 занять по 1,5 години).

Учасники були поділені на три групи по 12 осіб:

1. Група 1 — тренінг проводився з акцентом на створенні безпечного середовища (використання прийомів емпатійного слухання, групових правил довіри, віддзеркалення почуттів);

2. Група 2 — тренінг з мінімальним фокусом на емоційну безпеку, основна увага на інформаційних вправах;

3. Група 3 — змішаний формат, де елементи безпеки вводились поступово (контрольна група).

З метою оцінки та аналізу були використані опитувальник “Психологічна безпека групи” (Edmondson, 1999, адаптація українською), шкала саморозкриття (Jourard, 1971), анкета оцінки задоволеності участю у тренінгу (авторська, 10 пунктів, 5-бальна шкала). Додатково проводилось спостереження за поведінковими маркерами довіри, підтримки та кооперації.

Обробка даних здійснювалась методами описової статистики, кореляційного аналізу та порівняння середніх значень (t-критерій Стьюдента).

Результати дослідження. Результати показали суттєві відмінності у рівнях психологічної безпеки та ефективності групового розвитку між трьома групами.

У групі 1, де створювалося безпечне середовище, середній рівень психологічної безпеки склав $4,6 \pm 0,3$ бала (за 5-бальною шкалою), рівень саморозкриття — $4,4 \pm 0,5$, задоволеність участю у тренінгу — 92%. Конфліктні ситуації фіксувалися рідко — у середньому 0,7 епізодів на групу.

У групі 2 показники були значно нижчими: психологічна безпека — $3,2 \pm 0,6$, саморозкриття — $3,0 \pm 0,5$, задоволеність участю — 68%, а кількість конфліктних ситуацій — 2,6 епізодів. Учасники часто повідомляли про відчуття тривоги, побоювання критики та недостатню підтримку від тренера.

У групі 3 (змішаний формат) результати були проміжними: психологічна безпека — $4,1 \pm 0,4$, саморозкриття — $3,9 \pm 0,5$, задоволеність — 84%, конфлікти — 1,4 епізодів.

Кореляційний аналіз виявив позитивний зв'язок між рівнем психологічної безпеки та саморозкриттям ($r = 0,78$; $p < 0,01$), а також між безпекою та задоволеністю участю ($r = 0,72$; $p < 0,01$). Це свідчить, що відчуття захищеності й прийняття прямо впливає на ефективність особистісного розвитку у тренінгу.

Висновки. Проведене дослідження підтвердило, що психологічна безпека є визначальним чинником ефективного розвитку учасників дорослих тренінгових груп. Саме вона створює умови для відкритої

комунікації, саморозкриття та емоційної взаємопідтримки між учасниками. Рівень безпеки прямо корелює із задоволеністю тренінговим процесом, глибиною рефлексії та готовністю до змін. Атмосфера прийняття, довіри й передбачуваності сприяє формуванню внутрішньої мотивації, зниженню тривожності та підвищенню ефективності групових взаємодій. Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості використання принципів створення безпечного середовища в різних сферах психологічної роботи — від корпоративних та освітніх тренінгів до психотерапевтичних груп, програм професійного навчання й супервізій.

Список використаних джерел:

1. Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
2. Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
3. Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A., & Vracheva, V. (2017). Psychological safety: A meta-analytic review and extension. *Personnel Psychology*, 70(1), 113–165. <https://doi.org/10.1111/peps.12183>