

ШИФР: *емоційний інтелект*

Конкурсна робота

на тему:

«ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК ЧИННИК ВЗАЄМОДІЇ В ГРУПІ»

Київ – 2024

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ЯК ЧИННИКА ВЗАЄМОДІЇ В ГРУПІ	7
1.1. Теоретичні підходи до розуміння сутності емоційного інтелекту	7
1.2. Емоційний інтелект в системі професійних якостей педагога.....	10
РОЗДІЛ 2. ПСИХОЛОГІЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ЯК ЧИННИКА ВЗАЄМОДІЇ В ГРУПІ	15
2.1. Обґрунтування методів дослідження емоційного інтелекту як чинника взаємодії в педагогічному колективі.....	15
2.2. Аналіз показників емоційного інтелекту досліджуваних	17
2.3. Особливості взаємодії як аспект соціально-психологічного клімату педагогічних працівників	20
РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ФОРМУАЛЬНОЇ РОБОТИ З ОПТИМІЗАЦІЇ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ЯК ЧИННИКА ВЗАЄМОДІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ГРУПІ	23
3.1. Програма корекційних заходів з оптимізації емоційного інтелекту як чинника взаємодії працівників у колективі.....	28
3.2. Аналіз результатів формуючого експерименту та оцінка ефективності проведених заходів з оптимізації емоційного інтелекту як чинника взаємодії працівників у педагогічному колективі.....	
ВИСНОВКИ.....	30
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ джерел.....	36
ДОДАТКИ.....	44

ВСТУП

Актуальність дослідження феномена «емоційного інтелекту» педагога обґрунтовується зростанням інтересу як вітчизняних, так і зарубіжних вчених-когнітивістів до аналізу взаємозалежності когнітивних і афективних процесів, а також підвищеної важливості ефективизації освітнього процесу, що можливо виключно при створенні педагогом комфортних умов для максимально ефективного навчального процесу та успішної комунікації в педагогічному середовищі.

Та не дивлячись на достатню кількість зарубіжних наукових робіт в галузі емоційного інтелекту, у вітчизняній науці все ще існує ряд проблем з визначення системи чинників, які обумовлюють успішність взаємодії педагогічних працівників в системі освіти. Наукова увага прикута до сутності впливу емоційного інтелекту педагога на здійснення навчального процесу, реалізації діяльності учіння. Практично відсутні дослідження, де б аналізувався показник емоційного інтелекту педагогічних працівників як вагомий чинник організації системи комунікації в освітній групі. Це і обумовило актуальність теми роботи «Емоційний інтелект як чинник взаємодії в групі».

Мета дослідження полягає в теоретичному обґрунтуванні та емпіричному дослідженні емоційного інтелекту як чинника взаємодії у групі; у розробці програми психокорекційних заходів, спрямованих на оптимізацію показників емоційного інтелекту як чинника ефективної взаємодії педагогічних працівників.

Завдання дослідження:

1. Провести теоретико-методологічний аналіз літератури з проблеми емоційного інтелекту особистості, його специфіки у представників

педагогічної професії та ролі у забезпеченні ефективної взаємодії у групі.

2. Проаналізувати методичні засади дослідження показників емоційного інтелекту як чинника взаємодії у групі.
3. Провести емпіричне дослідження показників емоційного інтелекту та взаємодії педагогічних працівників, проаналізувати роль емоційного інтелекту в забезпеченні ефективної комунікації працівників освітньої системи.
4. Розробити комплексну програму оптимізації емоційного інтелекту як чинника взаємодії працівників у групі та перевірити її ефективність під час апробації.

Об'єкт дослідження - специфіка емоційного інтелекту особистості.

Предмет дослідження – показники емоційного інтелекту як чинника взаємодії в групі.

Гіпотеза дослідження – ми передбачаємо, що емоційний інтелект педагогічних працівників виступає вагомим чинником ефективної професійної взаємодії. Зокрема, імовірно, серед педагогічних працівників із низьким рівнем емоційного інтелекту, внаслідок їх труднощів у розумінні емоційних станів колег та дітей під час професійної педагогічної взаємодії, переважають і знижені показники комунікації у групових стосунках, педагогічному спілкуванні. Натомість, педагогічні працівники з високим рівнем емоційного інтелекту, скоріше за все, характеризуються більш ефективною комунікацією та позитивним сприйняттям соціально-психологічного клімату в трудовому педагогічному колективі. Також, ми передбачаємо, що проведення цілеспрямованих корекційних впливів з педагогічними працівниками дає можливість покращити їх емоційний інтелект, що виступає основою для покращення системи комунікацій в педагогічному середовищі.

Методи дослідження. Для розв'язання поставлених завдань та досягнення мети нами використовувалися загальнонаукові методи

теоретичного рівня (аналіз, синтез, порівняння, систематизація, узагальнення науково-теоретичних даних) та методи емпіричного дослідження (опитування: методика дослідження емоційного інтелекту (Н. Холл), методика «Опитувальник емоційного інтелекту (ЕмІн)» (Д.В. Люсін), методика «Шкала емоційного відгуку» (за А. Меграбіаном, Н. Епштейном); методика визначення рівня соціально-психологічного клімату (за С.Н. Самигиною і Л.Д. Столяренко), експрес-методика по вивченню соціально-психологічного клімату в колективі (за О.С. Михалюк та А.Ю. Шалито)).

Наукова новизна роботи полягає у розкритті зв'язку між показниками емоційного інтелекту та соціально-психологічного клімату серед працівників освітнього середовища; виявленні потенціалу спеціально організованої корекційної роботи в оптимізації показників емоційного інтелекту педагогічних працівників у контексті забезпечення їх ефективної комунікації.

Теоретичне та практичне значення отриманих результатів. Теоретичне значення дослідження полягає у поглибленні теоретичних уявлень про зв'язок афективної сфери особистості педагога та його соціальної активності в умовах реалізації професійної діяльності, професійного спілкування.

Практичне значення роботи полягає у можливості використання результатів дослідження (комплексу методик діагностики емоційного інтелекту та взаємодії педагогічних працівників та комплексної програми оптимізації емоційного інтелекту як чинника ефективної взаємодії в групі) у консультативній, просвітницькій та тренінговій роботі, направленій на забезпечення ефективних форм комунікації в освітньому просторі.

Опис вибірки. Емпіричною базою дослідження виступала вибірка, до якої увійшли 60 осіб (45 жінок та 15 чоловіків), які є педагогічними працівниками Полтавського обласного еколого-натуралістичного центру учнівської молоді.

База проведення емпіричного дослідження. Емпіричне дослідження

проведене на базі Полтавського обласного еколого-натуралістичного центру учнівської молоді.

Особистий внесок автора. Внесок автора охоплює збір, обробку та інтерпретацію даних дослідження, виділення закономірностей розподілу отриманих даних. Також, автор самостійно підібрав та оформив текст наукової публікації.

Апробація. Основні ідеї та результати дослідження були представлені на науково-практичних конференціях «Правові ,економічні та соціокультурні засади регулювання суспільних відносин: сучасні реалії та виклики часу» (2023) та «Вектори соціальної, організаційної та економічної психології» (2024). Зміст роботи відображений у 2 публікаціях.

Структура роботи складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Зміст роботи викладений на 32 сторінках друкованого тексту, включає 6 рисунків та 4 додатки. Список використаних джерел нараховує 75 найменувань.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ЯК ЧИННИКА ВЗАЄМОДІЇ В ГРУПІ

1.1. Теоретичні підходи до розуміння сутності емоційного інтелекту

Останнім часом проблема емоційного інтелекту набула широкої популярності у публікаціях як українських, так і зарубіжних дослідників. Все частіше у джерелах з'являються дані про особливості емоційного інтелекту певної категорії опитаних, його значення у житті суб'єкта та зв'язок з іншими психологічними явищами. Встановлено, що високий емоційний інтелект дає можливість збалансувати емоції і розум, сприяє внутрішній свободі та рівновазі, усвідомленню своїх потреб і поведінки, а також модифікації стратегії власного життя (Л.О.Колісник [32]).

Розуміння сутності емоційного інтелекту, його складових подане сьогодні у різних концепціях емоційного інтелекту. Перш за все, це моделі західних науковців (Дж.Мейєра, П.Селовея, Д.Карузо, Р.Бар-Она, Д.Гоулмана [12]), на яких базуються дослідження вітчизняних вчених [70, 72]. Суттєво відзначити, що не зважаючи на спільну термінологію, вчені по-різному визначають сутність феномену емоційного інтелекту.

В межах моделей здібностей емоційний інтелект позначається як перетин емоцій та когніцій, тобто як когнітивна здібність. Така модель представлена у теорії емоційно-інтелектуальних спроможностей Дж.Мейєра, П.Селовея, Д.Карузо [74]. Це одна із перших, найбільш повно розроблених та відомих моделей феномену емоційного інтелекту. У цій моделі емоційний інтелект виступає як здатність здійснювати когнітивні дії з емоціями та про емоції. Самі ж емоції постають корисним джерелом інформації, що забезпечує можливість орієнтуватися у соціальному просторі. Модель пояснює, що люди відрізняються у своїх здібностях інтерпретувати

інформацію емоційного характеру і співвідносити її із тим, що відбувається реально в діяльності.

За підсумком тривалої роботи з уточнення сутності змісту і наповнення нового феномену, автори прийшли до розуміння ЕІ як «спроможності сприймати та виражати емоції, розуміти та утилізувати їх, управляти емоціями таким способом, щоб сприяти своєму особистісному зростанню» [32]. Більш формально Дж.Мейєр, П.Селовей, Д.Карузо позначають емоційний інтелект як набір компетенцій, які включають «здатність точно сприймати емоції; спроможність отримувати доступ до почуттів та провокувати їх тоді, коли це сприятиме когнітивній задачі; здатність розуміти інформацію про емоції та з користю використовувати відповідні емоційні знання; спроможність управляти або б регулювати як власними емоціями, так і афективними станами інших з метою сприяння емоційному та інтелектуальному становленню та благополуччю» [62].

Представники змішаних моделей розуміння сутності емоційного інтелекту інтерпретують його як складне психологічне явище, яке має і когнітивну, і особистісну складові. ЕІ включає когнітивні, особистісні і мотиваційні ознаки, завдяки чому є близько корельованим з адаптацією до реальної соціальної дійсності. Всі моделі у цьому підході відрізняються лише набором особистісних характеристик, які зараховуються вченими. Таке розуміння емоційного інтелекту демонструють, зокрема, Д.Гоулман та Р.Бар-Он [72].

У концепції Т. та Дж. Грівз постають такі чотири компоненти емоційного інтелекту: 1) самосвідомість, 2) управління своєю поведінкою, 3) соціальна поінформованість, 4) здатність реалізовувати стосунки [32]. Таке ж розуміння елементів емоційного інтелекту бачимо й у концепції «емоційної грамотності» транзактного аналітика К. Стайнера.

Найбільш відомою сьогодні є двокомпонентна концепція емоційного інтелекту Д.В. Люсіна [32]. На його думку, емоційний інтелект має подвійну природу. Він, по-перше, пов'язаний із когнітивними здібностями, а по-друге

– з особистісними характеристиками людини. Емоційний інтелект позначається Д.В.Люсіним як «здатність до розуміння своїх та чужих емоцій і відповідного керування ними». Спроможність до розуміння емоцій позначає, що суб'єкт може розпізнавати наявність афектів у себе чи іншої особи, точно розпізнаючи емоцію та знайти для неї вербальне вираження, а також розуміє детермінанти, які спровокували дану емоцію, та наслідки, до яких вона призведе. Спроможність до управління афектами позначає, що людина спроможна контролювати інтенсивність афективних станів, в першу чергу вгамовувати надмірно сильні переживання та емоції: контролювати зовнішнє вираження афективних станів і за необхідності довільно провокувати ту чи іншу емоцію.

Модель емоційного інтелекту Д.В. Люсіна представляє: 1) когнітивні здібності (інтенсивність та точність переробки інформації щодо афективної сфери); 2) уявлення відносно емоцій (як про цінності, як про важливе джерело контенту про самого себе та про оточуючих); 3) особливості емоційності (афективна стійкість, емоційна чутливість). Кінцевим результатом емоційного інтелекту постає прийняття рішення на базі відображення та осмислення емоцій, які проявляються диференційною оцінкою подій, що мають особистісний сенс.

І.М.Мещерякоіва пропонує трикомпонентну структуру феномену емоційного інтелекту: 1) когнітивний аспект (адекватна самооцінка, афективна самосвідомість, обізнаність про афективні якості, рефлексія); 2) поведінковий аспект (здатність управляти власними емоціями, продуктивна інтеракція, психологічна гнучкість у побудові взаємин); 3) емоційний аспект (емпатія, «корисна» тривожність, мотивація реалізації успіху, емоційна чуйність і чутливість). Перелічені компоненти дозволяють класифікувати структуру емоційного інтелекту І.М.Мещерякової до змішаних моделей. Проте, зважаючи на визначення, можна припустити, що авторка розглядає цей феномен швидше як рису особистості.

У сферу досліджень вітчизняних вчених емоційний інтелект включений лише нещодавно. Проте, останніми роками спостерігається поява нових робіт, присвячених концептуальному вивченню та позначенню цього феномену, вивченню його функціональності (Е.Л. Носенко, Н.В.Коврига) [44]; дослідженню його впливу на адаптацію в системі соціуму, комунікативну компетентність та групову динаміку (О.В. Милославська, В.С. Романова); з'ясуванню значення емоційного інтелекту у професійній підготовці та у професійній активності (В.В. Зарицька, О.М. Амплєєва, В.Ф. Калошин, Н.І. Курмишева, А.О. Нагорна, Т.П.Шевчук) [33].

1.2. Емоційний інтелект в системі професійних якостей педагога

Педагогічна діяльність є достатньо складною як за змістом, так і за формою реалізації, оскільки передбачає постійну і інтенсивну взаємодію особистості фахівця з вихованцями у процесі реалізації професійних функцій. У такому випадку особливої ваги набуває проблема особистісних характеристик фахівця-педагога, що забезпечують максимальну ефективність його діяльності. Такою якістю постає емоційний інтелект.

Проаналізувавши професійний стандарт педагога, трудові функції, а також уміння та навички, необхідні для успішної професійної діяльності ми окреслили три сфери впливу на професійно-особистісні якості педагога: особистість, соціум, система.

Емоційні компетенції постають вираженням потенціалу ЕІ і значною мірою визначаються особливостями особистості педагога, вони «матеріалізуються» у здібностях, які можна оцінити у різних контекстах. В освітньому середовищі емоційні компетенції можуть забезпечити більш ефективне управління як з погляду власної ефективності, так і з точки зору соціально-освітніх явищ, специфічних для групи учнів. Таким чином, планування освітньої діяльності, фактичні процеси навчання, спілкування з вихованцями, освітні відносини, клімат, створений у групі тощо, можуть бути оптимізовані, покращені з допомогою залучення емоційних

компетенцій. Педагог, який має емоційні здібності, такі як здатність ідентифікувати та розуміти свої власні емоції, який може керувати почуттями, емоційними станами, як позитивними, і негативними, також може здійснювати корекцію емоційних станів тих, кого він навчає, а також здатний забезпечити ефективність та якість освітнього процесу [9].

Однією із важливих професійних компетенцій педагога є вміння взаємодіяти із соціумом (дітьми, батьками, колегами), що визначає успіх педагогічного впливу. Вміння попереджати та вирішувати конфліктні ситуації, здатність до емпатії, вміння співпереживати та співчувати, емоційно відгукуватися на переживання дитини дозволяють як ефективно взаємодіяти з вихованцями, а й вибудовувати індивідуальний освітній маршрут дитини. Ефективна взаємодія з батьками учнів дозволяє вибудувати спільну роботу з виховання та освіти дітей, а вміння співпрацювати з колегами дозволяє організовувати педагогічні спільноти для створення нових програм, технологій, організації роботи з соціальними партнерами установ, що впливає на систему освіти організації загалом. Здатність педагога взаємодіяти з вихованцями, батьками (законними представниками), колегами тощо містить у собі вміння розпізнавати емоції оточуючих, використовувати емоції в освітніх цілях, навички міжособистісного спілкування, емпатію [36].

Проблеми, які торкаються сучасного суспільства, позначаються і на освітніх установах, і можуть послабити психоемоційний профіль педагога. Тут слід згадати особливості сучасної системи освіти: постійно мінливі умови професійної діяльності, вимога до пошуку та використання нових освітніх технологій в освітньому процесі для забезпечення якості освіти, зростаючі вимоги до рівня кваліфікації та професійних умінь педагогів багато в чому визначають такі явища, як професійний стрес, виснаження чи вигорання, загострення конкуренції, що породжує міжособистісні конфлікти, емоційну нестабільність тощо [38]. Здатність до ефективної трудової діяльності в умовах мінливості освітньої системи, підвищення трудового навантаження, зростання вимог до професійних та особистісних якостей

педагога багато в чому обумовлюється такими компонентами емоційного інтелекту як управління стресом та адаптивність.

Емоційний інтелект педагога доцільно визначити як сукупність здібностей, умінь та навичок, що дозволяють розпізнавати, управляти та коригувати власні емоційні стани, а також емоційні стани оточуючих у цілях підвищення ефективності освітнього процесу.

Емоційний інтелект педагога є елементом адаптаційної системи та виконує роль основного механізму адаптації педагога: тобто передбачає вміння діяти відповідно до ситуації та приймати адекватні цій ситуації рішення. У контексті емоційного інтелекту викладача необхідно відзначити його зв'язок із стійкістю до конфліктів. Так, Т.Котик підкреслює збільшення кількості конфліктних ситуацій у школах, викликаних усуненням моральних орієнтирів сучасних підлітків та його протиріччям світоглядним системам вчителів похилого віку. Поведінка вчителя, що гарантує сприятливе вирішення однієї конфліктної ситуації, не завжди доречна в інших конфліктних ситуаціях. Для вчителя надзвичайно важливо володіти гнучкою психікою та розвиненим емоційним інтелектом, які допомагають знаходити рішення складних комунікативних ситуацій. Однак зі збільшенням професійного стажу ця навичка часто деформується, а внаслідок зовсім притуплюється у викладачів, які мають шаблонні методи вирішення педагогічних ситуацій [36].

Розвинений емоційний інтелект педагога дозволяє йому почуватися стабільно і комфортно в умовах соціального середовища, що постійно змінюються. Крім того, за допомогою розвиненого емоційного інтелекту педагог може передбачати успішність того чи іншого педагогічного впливу на учнів та вибудовувати адекватні межі контакту з учнями, що забезпечує можливість уникнути надмірного злиття з учнями, а також надмірної емоційної холодності чи відстороненості викладача.

Емоційний інтелект дозволяє педагогу організувати педагогічне спілкування з дотриманням особистих меж викладача та учнів. У процесі

взаємодії учня та педагога спілкування набуває впливової та регулюючої функції. Некоректна організація педагогічного спілкування сприяє виникненню у учнів страхів, невпевненості у творчих здібностях, ослаблення уваги, пам'яті, працездатності, і навіть негативно б'є по здатності до критичного осмислення інформації та результатів своєї праці. Результатом неправильного підходу до організації спілкування між учнями та викладачем є негативне ставлення до викладача, а потім і до навчальної діяльності загалом [36].

Нерозвиненість емоційного інтелекту викладача сприяє прояву агресії з боку педагога до учнів. Агресія з боку вчителя є одним із видів психологічного насильства, що формують у підлітків психологічну травму. Діти, які стали жертвою агресивної поведінки вчителя, відрізняються підвищеною агресивністю, гіпертрофованим почуттям провини, заниженою порівняно з однолітками самооцінкою, а також, у поодиноких випадках, що виявляються у вигляді аутоагресії суїцидальними нахилами. Більше того, проблема агресії з боку вчителя посилюється тим, що, будучи моделлю наслідування, вчитель провокує шкільний колектив на здійснення цькування однокласника, що став жертвою буллінгу з боку педагога.

Емоційний інтелект педагога багато чому визначає успішність його професійної діяльності. Сучасна освіта передбачає розвиток творчих здібностей учнів, креативного та критичного мислення, а також здібності до самостійного пошуку інформації, що дозволяє вирішувати навчальні завдання. Можна стверджувати, що емоційний інтелект педагога, вміння розпізнавати емоції, психічний стан учнів та керувати їхньою поведінкою стимулює пізнавальну активність учнів і є мотивацією навчальної діяльності. Разом з тим емоційні реакції педагога передують його раціональним реакціям, що ще раз підкреслює велику важливість розвитку емоційної сфери педагога нарівні з інтелектуальною сферою. Наприклад, у сучасному освітньому процесі виникають такі ситуації, які вимагають від педагога здійснення психологічної підтримки учнів: при залученні учнів у цькування

чи булінг з боку однолітків, при несприятливому емоційному кліматі у ній чи появи негативних емоцій і натомість зниження загальної успішності.

Зараз вітчизняні та зарубіжні дослідники займаються пошуком ефективних методик розвитку емоційного інтелекту викладачів, що сприяє зниженню нервової напруженості вчителів та підлітків. Вчені, які дотримуються диспозиційного підходу, започатковують методи розвитку емоційного інтелекту педагога на ідеї необхідності формування комунікативних навичок та впевненості у власному професіоналізмі, а також розвитку терпимого ставлення до учасників освітнього процесу.

Таким чином, емоційний інтелект як змістовно-специфічний аспект ефективності педагога визначає його здатність до наступного:

- 1) самопрезентації в колективі, що сприяє виробленню шанобливого ставлення учнів як зразка для наслідування поважного ставлення до суб'єктів освітнього процесу;
- 2) виявлення та розпізнавання емоцій дитини, ґрунтуючись на вербальній та невербальній інформації (жестах, міміці, позі дітей), та регуляції емоційної сфери дитини з метою забезпечення комфортного психологічного клімату в колективі, необхідного для здійснення успішної навчальної діяльності учнів;
- 3) емоційної стійкості у ситуаціях емоційної нестабільності дитини в організацію своєчасної психологічної підтримки учня і допомоги у вирішенні його проблеми.

Наведені вище факти та міркування автора дозволяють зробити висновок про надзвичайну важливість наявності розвиненого емоційного інтелекту у педагога, що є ефективним механізмом адаптації вчителя, що дозволяє своєчасно реагувати на педагогічні ситуації, що склалися, та стимулювати успішну навчальну діяльність учнів.

РОЗДІЛ 2. ПСИХОЛОГІЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ЯК ЧИННИКА ВЗАЄМОДІЇ В ГРУПІ

2.1. Обґрунтування методів дослідження емоційного інтелекту як чинника взаємодії в групі

В емпіричному дослідженні ми розглядали емоційний інтелект як вагомий чинник успішної та ефективної комунікації представників педагогічного колективу. При цьому, емоційний інтелект як одна із базових характеристик сучасного педагога розглядався нами як вагомий чинник, що сприяє покращенню системі стосунків у педагогічному колективі.

У діагностиці емоційного інтелекту як чинника взаємодії в педагогічному колективі можуть бути використані методики типу опитувальники, оскільки цей тип методик найбільш адекватний проблемі даного дослідження, враховуючи специфіку вибірки та предмету дослідження. Для вивчення показників емоційного інтелекту досліджуваних типово застосовано метод опитування. Ми розуміли комунікативні процеси в групах не як окремі дискретні акти комунікації працівників, їх комунікативні характеристики, а як цілісний процес взаємодії у групі педагогів.

У даному дослідженні також використані специфічні опитувальники, направлені на вичищення соціально-психологічного клімату трудового колективу. Головним завданням вивчення соціально-психологічного клімату в колективі є – виявлення факторів, за допомогою яких можна керувати кліматом та діяти на нього з метою формування позитивних тенденцій в колективі.

Тож, в емпіричному дослідженні використані методики: методика дослідження емоційного інтелекту (Н. Холл), методика «Опитувальник емоційного інтелекту (ЕмІн)» (Д.В. Люсін), методика «Шкала емоційного відгуку» (за А. Меграбіаном, Н. Епштейном); методика визначення рівня

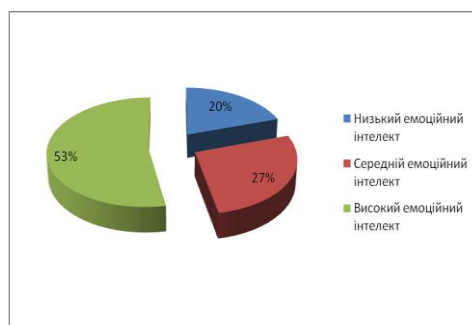
соціально-психологічного клімату (за С.Н. Самигиною і Л.Д. Столяренко), експрес-методика по вивченню соціально-психологічного клімату в колективі (за О.С. Михалюк та А.Ю. Шалито).

2.2. Аналіз показників емоційного інтелекту досліджуваних

Ми передбачаємо, що емоційний інтелект педагогічних працівників Полтавського обласного еколого-натуралістичного центру учнівської молоді виступає вагомим чинником ефективної професійної взаємодії.

В емпіричному дослідженні взяли участь респонденти – 60 осіб (45 жінок та 15 чоловіків), які є педагогічними працівниками Полтавського обласного еколого-натуралістичного центру учнівської молоді. Всі досліджувані брали участь в опитуваннях добровільно. Емпіричне дослідження проведене у квітні 2024 року.

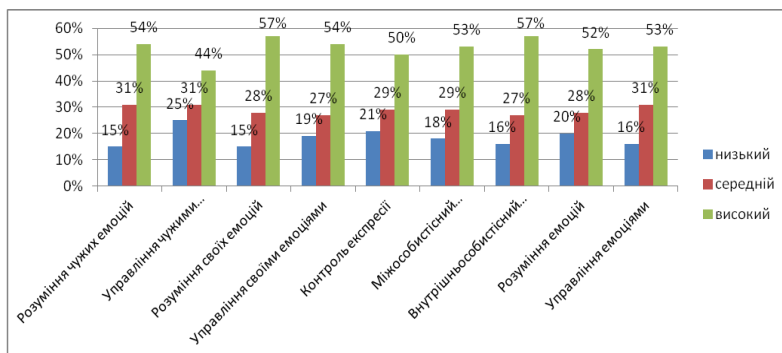
Показники емоційного інтелекту педагогічних працівників, що виявлені за методикою дослідження емоційного інтелекту (Н. Холл) представлені на рис. 2.2.1.



Як видно з рис. 2.2.1., більшість педагогів із вибірки (53%) характеризуються високим показником емоційного інтелекту, спроможні до успішного і продуктивного розуміння емоційних станів та явищ. Вони мають достатньо виражену емоційну компетентність, здатні правильно і адекватно ситуації комунікації оцінити емоційні прояви людини. Їхнє розуміння сутності емоційних явищ достатньо глибинне та вичерпне. Ці педагоги мають достатньо різноманітні прояви емоційної сфери, а зміни в настроях та емоційних станах партнерів по комунікації відчують достатньо чітко та тонко. Для третини (27%) досліджуваних характерний середній показник

емоційного інтелекту. Ці педагоги достатньо обізнані у сфері емоцій та вміють їх добре диференціювати, проте за певних умов можуть демонструвати нестачу умінь емоційної саморегуляції, нестачу внутрішнього особистісного ресурсу для розуміння особливостей емоційної поведінки оточуючих людей. Для меншості (20%) респондентів характерний знижений показник емоційного інтелекту, не виражена спроможність розрізняти та диференціювати емоційні прояви оточуючих людей.

Показники компонентів емоційного інтелекту педагогічних працівників, що виявлені за методикою «Опитувальник емоційного інтелекту (ЕмІн)» (Д.В. Люсін) подані на рис. 2.2.2.

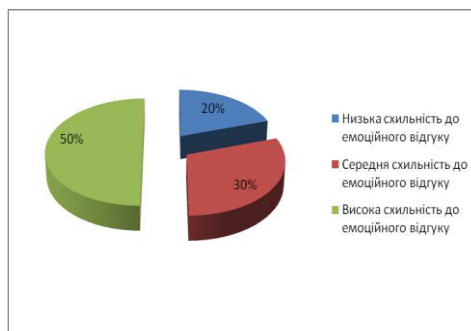


Як видно з рис. 2.2.2., в основному педагогічні працівники характеризуються підвищеними показниками прояву емоційного інтелекту, здатні до успішної диференціації афективних станів та емоцій оточуючих людей і керування своїми емоційними проявами.

Лише невелика частина (до 20% представників вибірки) демонструє низький показник прояву емоційного інтелекту, переживає виражені труднощі в розрізненні, розумінні афективних станів та емоцій і станів оточуючих людей. Такі педагогічні працівники переживають труднощі за необхідності розрізняти та чітко позначати емоції своїх колег, керувати ними, стимулювати афективні стани інших педагогічних працівників. Вони, також, демонструють знижені показники керування власними емоційними ознаками, здійснення емоційної саморегуляції в педагогічній діяльності.

На рис. 2.2.3. представлено показники *схильності до емоційного відгуку* педагогічних працівників Полтавського обласного еколого-натуралістичного

центру учнівської молоді за методикою «Шкала емоційного відгуку» (за А. Меграбіаном, Н. Епштейном).



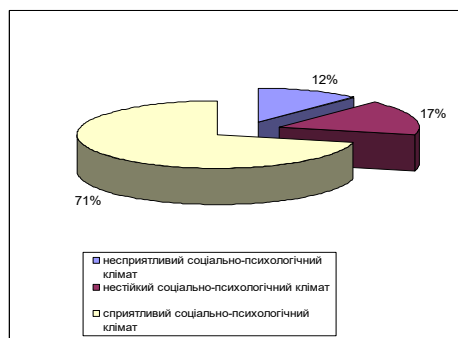
Як видно з рис. 2.2.3., педагогічні працівники мають достатньо виражену схильність до демонстрації емоційного відгуку у міжособистісному спілкуванні. Високий показник цієї характеристики зафіксовано у 50% респондентів, а середній – у 30%. Тобто, здебільшого педагогічні працівники мають виражену емпатійну установку у спілкуванні, демонструють тенденцію співпереживати оточуючим людям, включатися до їхнього внутрішнього світу. Проблеми та труднощі оточуючих людей викликають у респондентів емоційні реакції, що є позитивно для їх професійної діяльності, оскільки процес педагогічної взаємодії обов’язково передбачає наявність і підтримку психологічного та емоційного контакту з учнем в процесі освітньої діяльності.

Меншість педагогічних працівників (20%) демонструють низький показник схильності до емоційного відгуку і не схильні реагувати на проблеми та труднощі оточуючих людей у процесі міжособистісної взаємодії. Вони демонструють деяку емоційну черствість у комунікації, можуть залишатися осторонь від проблем оточуючих людей.

Отже, нами виявлено, що педагогічні працівники Полтавського обласного еколого-натуралістичного центру учнівської молоді переважно характеризуються підвищеними показниками емоційного інтелекту та схильності до прояву емоційного відгуку у взаємодії.

2.3. Особливості взаємодії як аспект соціально-психологічного клімату педагогічних працівників

Розглянемо вираженість загального рівня соціально-психологічного клімату у сфері трудових стосунків педагогічних працівників, що визначено за методикою визначення рівня соціально-психологічного клімату (за С.Н. Самигіною, Л.Д. Столяренко) і подано на рис. 2.3.1.



Як видно з рис. 2.3.1., для переважної більшості досліджуваних (71%) характерне сприйняття соціально-психологічного клімату в трудових стосунках як сприятливого. Тобто, система стосунків у педагогічному колективі Полтавського обласного еколого-натуралістичного центру учнівської молоді таких досліджуваних сприятлива, позитивна, характеризується прагненням до постійної взаємодії та перебування в стані комунікації, бажанням взаємодіяти з колегами та керівництвом закладу освіти. Вони із задоволенням відвідують місце роботи і бажають виконувати свої функціональні обов'язки у системі взаємодії з оточуючими.

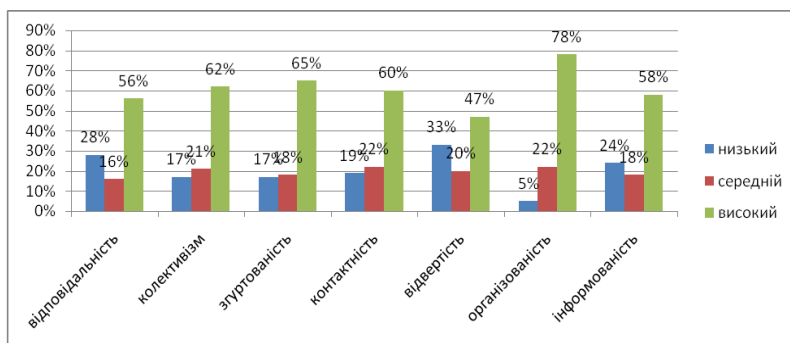
Для 17% педагогічних працівників характерне сприйняття соціально-психологічного клімату в трудовому колективі як нестійкого. Тобто, соціально-психологічна атмосфера серед таких працівників переважно сприймається як позитивна, має ознаки психологічного комфорту. Така їх оцінка відображається на прагненні працювати і відвідувати трудовий колектив, виконувати функціональні обов'язки і працювати. Проте, у ряді виробничих ситуацій, які зачіпають вагомі інтереси окремих працівників чи трудового колективу загалом, може проявлятися конфліктність,

суперечливість їх інтересів. Часткові і періодичні протистояння педагогічних працівників дещо погіршують їх соціально-психологічну атмосферу на виробництві.

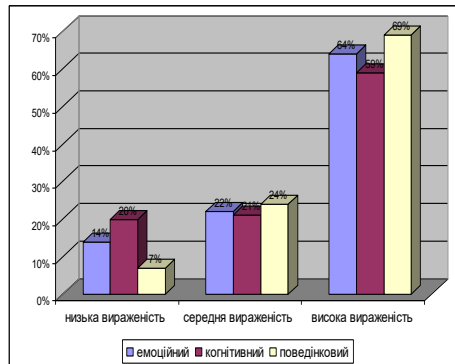
Також, нами визначено, що 12% працівників характерне сприйняття соціально-психологічного клімату виробничого колективу як несприятливого для роботи і негативного. Тобто, у робочих взаємодіях вони відчувають себе дискомфортно. Це пов'язано з наявністю протистоянь, конфліктів, протиріч і обмежень, надмірного контролю у виробничих колективах, постійними непорозуміннями із колегами. Відповідно, вони не прагнуть відвідувати колектив, відчуваються у ньому психологічно складно.

При цьому, суттєвими характеристиками соціально-психологічного клімату педагогічного колективу є прояви відповідальності, колективізму, згуртованості, контактності, відвертості, організованості та інформованості, що визначені нами за цією методикою.

Співвідношення цих даних графічно подано на рис. 2.3.2.



Розглянемо показники трьох компонентів соціально-психологічного клімату педагогічних працівників Полтавського обласного еколого-натуралістичного центру учнівської молоді – емоційного, когнітивного та поведінкового, що визначено за методикою з вивчення соціально-психологічного клімату в колективі (за О.С. Михалюк, А.Ю. Шалито). Особливості таких показників представлені у на рис. 2.3.3.



За підсумками вивчення особливостей організації системи взаємодій та соціально-психологічного клімату серед педагогічних працівників Полтавського обласного еколого-натуралістичного центру учнівської молоді виявлено, що респонденти переважно характеризують свій професійний педагогічний простір як сприятливий та наповнений ефективними взаємодіями. Найбільш вагомими параметрами, які свідчать про сприятливий соціально-психологічний клімат у педагогічному колективі, постає колективізм, організованість, згуртованість педагогічних працівників та їхня інформованість один про одного та відносно процесу спільної діяльності. Також, більшість із педагогічних працівників має позитивне емоційне відношення до процесу трудової діяльності і своїх колег, чітко усвідомлює їхні особливості та демонструє налаштування на подальшу діяльність у таких колективах. Низький показник знання особливостей своїх колег та розуміння реалізації трудових процесів притаманний 20% респондентам, які не орієнтуються у психологічних властивостях своїх колег, не можуть достатньо чітко позначити їхні психологічні якості і характеристики.

РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ФОРМУАЛЬНОЇ РОБОТИ З ОПТИМІЗАЦІЇ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ЯК ЧИННИКА ВЗАЄМОДІЇ У ГРУПІ

3.1. Програма корекційних заходів з оптимізації емоційного інтелекту як чинника взаємодії працівників у колективі

З метою оптимізації процесів соціально-психологічної взаємодії в педагогічному колективі було розроблено та впроваджено тренінгові програму «Оптимізація емоційного інтелекту як чинника взаємодії в групі».

Метою розробленої програми було оптимізувати показники емоційного інтелекту у педагогів, сприяти покращенню розуміння ними емоційних станів і явищ, експресивного контролю; покращити навички соціально-психологічної взаємодії у педагогічних працівників, їхніх навичок диференціації і інтерпретації емоцій та соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі.

Програма складалася із 10 занять і включала 4 модулі.

1 модуль – «Вступна частина» (1 заняття). Модуль мав на меті налаштування учасників на роботу та роботу з правилами соціально-психологічної взаємодії під час тренінгу, опанування базових понять тренінгу.

2 модуль – «Розвиток емоційного інтелекту представників педагогічного колективу» (4 заняття). Модуль мав на меті розвиток компетентностей емоційної експресії та диференціації емоційних станів у педагогічній взаємодії, формування навичок розрізнення емоційних станів та явищ, вербальної та невербальної комунікації педагогічних працівників за допомогою використання тренінгових вправ.

3 модуль – «Розвиток навичок кооперації педагогічних працівників та командоутворення» (4 заняття). Модуль передбачав формування навичок кооперації у педагогічних працівників, формування у них командного духу, навичок спільного ведення діалогу та прийняття «командних рішень», оптимізацію соціально-психологічного клімату на основі узгодження

групових ролей в педагогічному колективі, багатогранного розвитку навичок групової комунікації.

4 модуль – «Підведення підсумків» (1 заняття). Цей модуль був підсумковий та спрямований на узагальнення тренінгового досвіду, отримання зворотного зв'язку від учасників, проведення повторного тестування.

Для формувального етапу дослідження із вибірки було утворено дві групи респондентів – експериментальну та контрольну, кількістю по 30 осіб. Із експериментальною групою проводилися тренінгові заняття, в контрольній групі формувальні впливи не застосовувалися.

3.2. Аналіз результатів формуючого експерименту та оцінка ефективності проведених заходів з оптимізації емоційного інтелекту як чинника взаємодії працівників у педагогічному колективі

Для перевірки ефективності розробленої програми було проведене повторне тестування в експериментальній та контрольній групах.

Як бачимо з таблиці 3.2.1., педагоги досліджуваної вибірки контрольної групи характеризуються однаковими показниками соціально-психологічного клімату при першому та другому дослідженні, оскільки практично всі показники мають відсоткову відмінність на рівні 3-6%. Це представлено графічно на рис. 3.2.1.

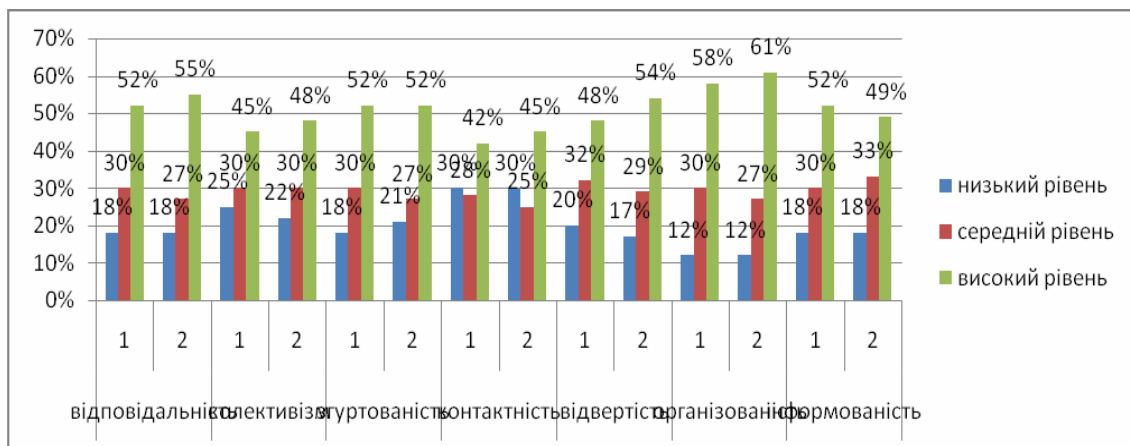


Рис. 3.2.1 Показники соціально-психологічного клімату педагогів

Полтавського обласного еколого-натуралістичного центру учнівської молоді контрольної групи при першому та другому дослідженні

З рис. 3.2.1 видно, що педагоги контрольної групи за період формувального експерименту не змінили суттєво показники сприйняття соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі. Зокрема, у них абсолютно не змінилися показники відповідальності ($\chi^2=0,354$), колективізму ($\chi^2=0,548$), згуртованості ($\chi^2=1,254$), контактності ($\chi^2=0,982$), відвертості ($\chi^2=1,851$), організованості ($\chi^2=1,502$) та інформованості ($\chi^2=1,324$), що доведено засобами математичної статистики. Тобто, не приймаючи участі у спеціально організованих тренінгових вправах, педагоги із контрольної групи не покращили свої показники колективізму, не стали більш відвертими у стосунках із колегами та дітьми, не покращили свої знання особливостей колег та інших педагогів. Вони не набули більш вираженої контактності та відповідальності у педагогічному колективі.

У таблиці 3.2.1 представлено показники компонентів соціально-психологічного клімату педагогів експериментальної групи за підсумками апробації програми.

Таблиця 3.2.1.

Показники компонентів соціально-психологічного клімату педагогів Полтавського обласного еколого-натуралістичного центру учнівської молоді експериментальної групи до та після апробації програми «Оптимізація емоційного інтелекту як чинника взаємодії в групі»

компонент клімату	дослідження	низький рівень	середній рівень	високий рівень
емоційний	1	54%	21%	25%
	2	19%	16%	65%
когнітивний	1	51%	19%	30%
	2	18%	24%	58%

поведінковий	1	37%	28%	35%
	2	18%	14%	68%

Як видно з таблиці 3.2.1., педагогічні працівники Полтавського обласного еколого-натуралістичного центру учнівської молоді за результатами участі в тренінговій програмі набули більш виражених та краще сформованих компонентів соціально-психологічного клімату, що представлено графічно на рис. 3.2.2.

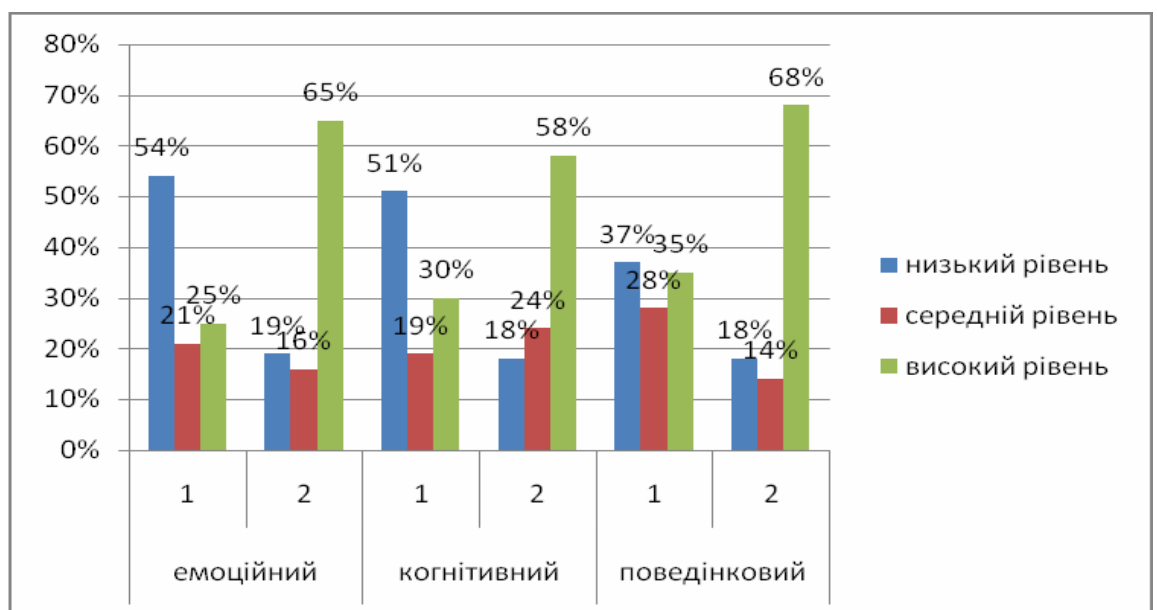


Рис. 3.2.2. Показники компонентів соціально-психологічного клімату педагогів Полтавського обласного еколого-натуралістичного центру учнівської молоді експериментальної групи до та після апробації програми «Оптимізація емоційного інтелекту як чинника взаємодії в групі»

Як бачимо з рис. 3.2.2., педагоги експериментальної групи приймаючи участь в спеціально організованих тренінгових вправах підвищили показники компонентів соціально-психологічного клімату – емоційного ($\chi^2=10,026$, $p \leq 0,01$), когнітивного ($\chi^2=9,889$, $p \leq 0,01$) та поведінкового ($\chi^2=11,084$, $p \leq 0,01$). Зокрема, вони збагатили свої знання про психологічні характеристики своїх колег, їхню поведінку, методичні вподобання,

типово використовувані у педагогічній діяльності засоби роботи. Також, педагоги експериментальної групи, внаслідок перебування в спеціально створеному тренінговому середовищі, стали більш позитивно емоційно ставитись один до одного та навчилися більш оптимально кооперувати власні дії, узгоджувати позиції у взаємодії, тощо.

Розглянемо показники компонентів соціально-психологічного клімату педагогічних працівників контрольної групи, що подано в таблиці 3.2.2.

Таблиця 3.2.2.

Показники компонентів соціально-психологічного клімату педагогів контрольної групи при першому та другому дослідженні

компонент клімату	дослідження	низький рівень	середній рівень	високий рівень
емоційний	1	42%	21%	37%
	2	39%	21%	40%
когнітивний	1	41%	19%	40%
	2	38%	22%	40%
поведінковий	1	37%	28%	35%
	2	37%	25%	38%

Як видно з таблиці 3.2.2., педагогічні працівники контрольної групи не мають суттєвих змін у показниках сформованості компонентів соціально-психологічного клімату при першому та другому дослідженні, що подано графічно на рис. 3.2.2.

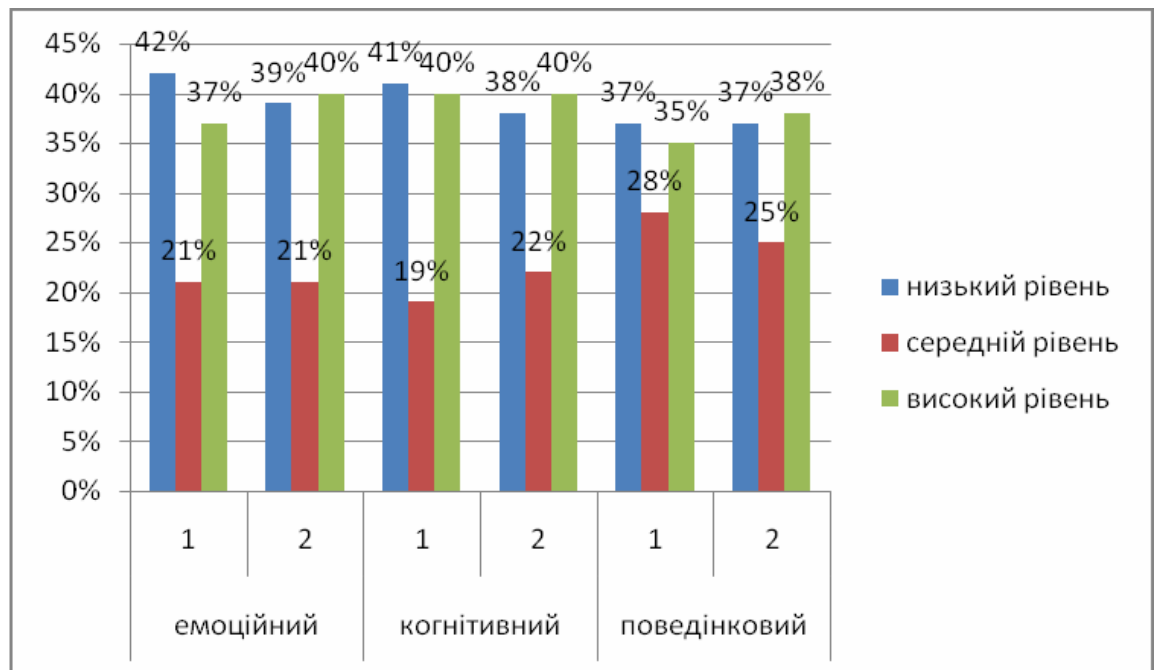


Рис. 3.2.3. Показники компонентів соціально-психологічного клімату педагогів контрольної групи при першому та другому дослідженні

Як видно з рис. 3.2.3., педагогічні працівники Полтавського обласного еколого-натуралістичного центру учнівської молоді при першому та другому дослідженні суттєво не змінили свої показники компонентів соціально- психологічного клімату – емоційного ($\chi^2 = 0,425$), когнітивного ($\chi^2 = 0,581$) та поведінкового ($\chi^2 = 0,862$). Тобто, не приймаючи участі в спеціально організованій тренінговій роботі, спрямованій на оптимізацію системи комунікації в педагогічному колективі, такі працівники суттєво не покращили своє сприйняття системи комунікації в педагогічному колективі.

Тобто, нами доведено, що розроблена нами та апробована програма «Оптимізація емоційного інтелекту як чинника взаємодії працівників у групі» дійсно сприяє покращенню навичок реалізації емоційного інтелекту, оптимальній взаємодії з оточуючими людьми, зважаючи на наявні статистично доведені відмінності в експериментальній групі педагогів та відсутність відмінностей в показниках клімату та емоційного інтелекту при першому та другому дослідженні в контрольній групі.

ВИСНОВКИ

За результатами комплексного вивчення показників емоційного інтелекту як чинника взаємодії в групі маємо можливість сформулювати наступні висновки.

1. До структури емоційного інтелекту входять: когнітивний компонент (адекватна самооцінка, емоційна самосвідомість, обізнаність про емоційні якості, рефлексія); поведінковий компонент (здатність управляти своїми емоціями, продуктивна взаємодія, психологічна гнучкість у побудові стосунків); емоційний компонент (емпатія, «корисна» тривожність, мотивація досягнення успіху, емоційна).

Емоційний інтелект педагога доцільно визначити як сукупність здібностей, умінь та навичок, що дозволяють розпізнавати, управляти та коригувати власні емоційні стани, а також емоційні стани оточуючих у цілях підвищення ефективності освітнього процесу. Емоційний інтелект педагога є елементом адаптаційної системи та виконує роль основного механізму адаптації педагога: тобто передбачає вміння діяти відповідно до ситуації та приймати адекватні цій ситуації рішення.

Розвинений емоційний інтелект педагога забезпечує його спроможність до самопрезентації в колективі, що сприяє виробленню шанобливого ставлення учнів як зразка для наслідування поважного ставлення до суб'єктів освітнього процесу; виявлення та розпізнавання емоцій дитини, ґрунтуючись на вербальній та невербальній інформації (жестах, міміці, позі дітей), та регуляції емоційної сфери дитини з метою забезпечення комфортного психологічного клімату в колективі; емоційної стійкості у ситуаціях емоційної нестабільності дитини в організацію своєчасної психологічної підтримки учня і допомоги у вирішенні його проблеми.

2. Встановлено, що педагогічні працівники переважно характеризуються підвищеним показником емоційного інтелекту. Загалом, вони переважно вдало, ефективно та адекватно диференціюють емоційні

стани, спроможні успішно і результативно керувати емоційними переживаннями своїми та інших людей. Для респондентів характерні високі показники розуміння чужих емоцій, розуміння своїх емоцій та управління ними, управління чужими емоціями, контроль експресії. У респондентів більш виражений внутрішньоособистісний емоційний інтелект, порівняно з міжособистісним.

З'ясовано, що для більшості педагогічних працівників властива праця у сприятливому соціально-психологічному кліматі. Для меншості педагогічних працівників характерна робота у колективі із нестійким сприятливим соціально-психологічним кліматом. Тобто, соціально-психологічна атмосфера у їх педагогічному колективі переважно позитивна, має ознаки комфорту, проте, у ряді групових ситуацій, які зачіпають вагомі інтереси педагогічних працівників чи колективу загалом, може проявлятися конфліктність, що свідчить про несприятливий клімат к такому колективі.

Встановлено, що емоційний інтелект виступає вагомим чинником ефективної взаємодії в педагогічному колективі. Педагогічні працівники з високим рівнем емоційного інтелекту мають позитивне сприйняття соціально-психологічного клімату. Спроможність педагогів до чіткого диференціювання емоційних станів та переживань оточуючих людей виступає вагомим показником оптимізації комунікативної сфери, покращення системи взаємодії з колегами. Натомість, серед педагогів зі зниженим рівнем емоційного інтелекту атмосфера праці та взаємодії сприймається більш негативно. Таким педагогічним працівникам складніше диференціювати емоційні стани інших людей, розуміти їх переживання і настрої, керувати своїми емоціями під час виконання професійних обов'язків, що виступає вагомим чинником дезорганізації системи їх професійної комунікації в умовах трудових відносин.

Педагогічним працівникам із високим рівнем емоційного інтелекту характерне переважання високих рівнів колективізму, згуртованості, контактності, відвертості та інформованості. Вони, краще диференціюючи

емоційні стани інших людей, розуміючи їх емоції і переживання та керуючи своїм емоційним життям, розцінюють систему педагогічної професійної комунікації як більш ефективну. Вони спроможні до більш успішного спілкування, в якому прагнуть встановлювати контакти з колегами, проявляють колективізм, згуртованість, прагнення до спільного досягнення цілей.

Натомість, серед педагогічних працівників із низьким рівнем емоційного інтелекту відповідні показники комунікації менше виражені. Ці педагоги, маючи труднощі в диференціації емоційних станів оточуючих людей і регуляції своїх емоційних проявів, схильні сприймати організацію системи комунікації в сфері трудової діяльності як менш ефективну.

3. За результатами формувального етапу експерименту з'ясовано, що педагогічні працівники за підсумками участі у тренінговій програмі набули більш виражених показників емоційного інтелекту та емоційного відгуку. Зокрема, у них суттєво підвищився загальний показник емоційного інтелекту, розуміння своїх та чужих емоційних станів і переживань, керівництво власними та чужими емоційними станами. Педагоги, приймаючи участь у програмі набули більш вираженого внутрішньоособистісного і міжособистісного емоційного інтелекту та контролю експресії. Тобто, приймаючи участь в тренінговій програмі, виконуючи спеціально організовані вправи на розвиток навичок диференціації емоційних станів, педагоги експериментальної групи стали набагато краще розуміти емоції і переживання оточуючих людей, навчилися керувати емоційними проявами на більш високому рівні. Педагоги стали більше спроможними до успішного розпізнавання та керівництва емоційними станами протягом міжособистісної взаємодії. Педагогічні працівники контрольної групи не мають виражених змін у проявах емоційного інтелекту та емоційного відгуку.

Педагогічні працівники за підсумками проходження тренінгу покращили показник сприйняття соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі. Вони набули сформованих і розвинених навичок групової

взаємодії, що покращилося на показник їхнього сприйняття соціально-психологічного клімату в трудовому колективі. Зокрема, у них підвищилися показники відповідальності, колективізму, згуртованості, контактності, відвертості, організованості та інформованості. Вони стали краще інформованими про особливості та психологічні характеристики своїх колег та розвинули механізми групової діяльності та кооперації, що сприятимуть досягненню спільної мети в педагогічній діяльності.

Педагоги експериментальної групи підвищили показники компонентів соціально-психологічного клімату – емоційного, когнітивного та поведінкового. Вони збагатили свої знання про психологічні характеристики своїх колег, їхню поведінку, методичні вподобання, типово використовувані у педагогічній діяльності засоби роботи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрушків Б. М., Кузьмін О.Е. Основи менеджменту. Львів: Світ, 2007. 296 с.
2. Базалійська Н.П., Микитюк С.С. Удосконалення соціальнопсихологічного клімату на промисловому підприємстві. *Економіка та управління підприємствами*. 2017. №1 (06). С. 24-31.
3. Бандурка А. М., Бочарова С.П., Землянська О.В. Психологія управління. Харків: ТОВ «Фортуна-прес», 2002. 464 с.
4. Березюк Г. Емоційний інтелект як детермінанта внутрішньої свободи особистості. *Психологічні студії Львівського ун-ту*. 2002. С. 20–23.
5. Белікова Ю.В. Концептуальні основи управління емоціями. *Український соціум*. 2015. № 1. С. 23–33.
6. Бреус Ю. Роль емоційного інтелекту в професійній діяльності керівника закладу середньої освіти: Навчальний посібник. Київ: ДП «НВЦ «Пріоритети». 2016. 36 с.

7. Бушуєв С.Д., Русан Н.І. Емоційний інтелект керівника проекту. *Управління розвитком складних систем*. 2016. №28. С.47-56.
8. Вертель В. В., Комашня А. О., Федорчук І. В. Соціально-психологічний клімат колективу. *Вісник економіки транспорту та промисловості*. 2012. №40. С. 292-295.
9. Воднік В. Д. Структура соціально-психологічного клімату колективу, шляхи його регуляції та формування. *Бюлетень*. 2011. № 5. С. 36–70.
10. Волкова Н. П. Соціально-психологічний клімат у педагогічному колективі. К., Академія. 2011. 460 с.
11. Головченко В. О. Проблеми формування соціально-психологічного клімату в малій групі. *Сучасні суспільні проблеми у вимірі соціології управління : збірник наукових праць ДонДУУ. Том XV. Серія „Спеціальні та галузеві соціології”*. 2015. Випуск 281. С. 560–565.
12. Гоулман Д. Соціальний інтелект. Нова наука про людські відносини; пер. з англ. Я.Лебеденка. Харків, 2020. 400 с
13. Гріфін Р. Основи менеджменту : підручник. Львів : БаК, 2001. 352 с.
14. Данилюк А. Особливості сучасної системи мотивації трудової активності працівників. *Схід*. 2007. №4. С. 50–53.
15. Дороніна М.С., Михайленко Д.Г. Формування емоційної складової інтелектуального капіталу виробничої організації. *Управління розвитком : зб. наук. праць*. Харків : ХНЕУ, 2010. № 6 (82). С. 121–125.
16. Дубовик С.Г., Драбчук С.Г. Розвиток емоційного інтелекту сучасних менеджерів як умова їх успішної діяльності. *Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія: Економіка і менеджмент*. 2014. Вип. 5 (60). С. 8–14
17. Емоційний інтелект у бізнесі / Деніел Гоулман; пер. з англ. Ю Шекет. Х. : Віват, 2021. 528 с
18. Жданов О. І. Соціально-психологічний клімат в колективі. *Актуальні проблеми психології*. Том І. Випуск 53. 2015. С. 76-79

19. Жигайло Н. І. Роль керівника у формуванні соціально-психологічного клімату в колективі. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна*. 2012. Вип. 2(1). С. 374–383.
20. Заграй Л.Д., Федорук О.Ф. Психосемантичні конструкції лідерства у свідомості молоді: гендерний вимір. *Психологія та соціальна робота*. Одеса : «Астропринт». 2020. Випуск 1(51). С. 84–100.
21. Заграй Л.Д. Емоційний інтелект як складник професійної компетентності менеджера. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія. Прикладна психологія. Професійна й організаційна психологія*. 2021. Т2. №6. С. 47-54.
22. Зінченко А.Г, Саприкіна М.А. Навички для України 2030: погляд бізнесу. ТОВ “Видавництво “ЮСТОН”С. 2016. 36 с.
23. Ічанська О.М., Закревська А.І. Емоційний інтелект та емпатія як ресурси професійної підготовки студентів-психологів. *Молодий вчений*. 2019. Вип. 9 (2). С. 272–276.
24. Калюжна Ю. В., Захарова К.В. Факторний аналіз формування позитивного соціально-психологічного клімату колективу. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2019. Вип. 3(2). С. 108-112.
25. Капосльоз Г. В. Еволюція уявлень про мотивацію професійної діяльності людини. *Вісник Національної академії оборони України : зб. наук. праць*. К. : НУОУ, 2010. Вип. 4 (17). С. 144–151.
26. Карамушка Л.М., Москальов М.В. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації: монографія. К.– Львів: Сполом, 2011. 216 с
27. Карпенко Є.В. Емоційно-інтелектуальні механізми життєздійснення особистості. *Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві : збірник тез II Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Львів, 20 жовтня 2017 р. / упор. Н.М. Бамбурак*. Львів, 2017. С. 157–161.

- 28.Кете де Вріс, М. Містика лідерства. Розвиток емоційного інтелекту; Пер. з англ. М.: "Альпіна Бізнес Букс", 2004. 311 с.
- 29.Кіш Н. В. Емоційний інтелект як складова розвитку міжкультурної компетенції інженера. *Науковий вісник Ужгородського національного університету : Серія: Педагогіка. Соціальна робота/ гол. ред. І.В. Козубовська. Ужгород : Видавництво УЖНУ «Говерла», 2014. Вип. 32. С. 87–89.*
- 30.Козлова В. Технологія EQ-Boost. Як використовувати емоційний інтелект у бізнесі та у житті. Львів: Видавництво Старого Лева, 2018. 176 с.
- 31.Колібаба А.М. Емоційна складова менеджменту. *Вісник Національного університету "Львівська політехніка". 2010. № 682. С. 72–75.*
- 32.Колісник Л.О. Проблема діагностики емоційного інтелекту. *Проблеми сучасної психології : Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України / за ред. С.Д.Максименка, Л.А.Онуфрієврі. Вип. 26. Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2014. С. 278-295.*
- 33.Колот Л. М. Мотивація персоналу: підручник. К.: КНЕУ, 2002. 345 с.
- 34.Кононова М.М., Кононов Б.С. Роль групової глибинної психокорекції у психологічній реадaptaції постнаркозалежних осіб. *Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія: педагогіка і психологія. 2022. № 71. С.122–127.*
- 35.Корман М. М. Емоційний інтелект персоналу як основа ефективного розвитку організації. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Серія: Економічні науки. 2013. Вип. 24. С. 88–94*
- 36.Котик Т. Емоційний інтелект учителів початкової школи. *Гірська школа українських Карпат. 2020. №23. С.14-19.*

- 37.Кравець І. М., Совира Н.Р. Соціально-психологічний клімат в трудовому колективі та шляхи його поліпшення. *International scientific conference «Modernization of socioeconomic systems: the new economic conditions»*, Sept. 28th, 2016, Kielce, Poland: proceedings of the conference. Kielce: Baltija Publ., 2016. Pt. II. P. 73-76.
- 38.Лаврчиенко Н. Проблема соціально-емоційного інтелекту у підготовці педагогів. *Молодь і ринок*. 2022. №6 (204). С.60-65.
- 39.Лєскова Л.Ф. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі установи соціальної сфери. *Молодий вчений*. 2017. №4 (44). С. 98-102.
- 40.Максименко С.Д. Психологія учіння людини: генетико-моделюючий підхід. Монографія. К.: ВД «Слово», 2013. 592 с.
- 41.Матійків І.М. Тренінг емоційної компетентності : навч.-метод. посібник . Київ : Педагогічна думка, 2012. 112 с.
- 42.Милашенко К.О. Самоактуалізація у системі екзистенційних ресурсів особистості дорослого віку. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*. 2020. VIII (87), Issue: 219. С. 60–66.
- 43.Могиляста С.М. Аналіз теоретичних підходів до дослідження емоційного інтелекту особистості. *Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Т. VI: Психологія обдарованості*. Вип. 14. Київ; Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2018. С. 362–369
- 44.Носенко Е. Л., Коврига Н.В. Емоційний інтелект: концептуалізація феномену, основні функції: монографія. К.: Вища школа, 2003. 126 с.
- 45.Носенко Е. Емоційний інтелект як соціально значуща інтегральна властивість особистості. *Психологія і суспільство : український науково-економічний та соціально-психологічний часопис*. Тернопіль : Інститут експериментальних систем освіти, 2004. № 4. С.95-109.
- 46.Олійник Н.Ю. До питань поліпшення соціально-психологічного клімату в організації. *Молодий вчений*. 2017. №4 (44). С. 725-728.

- 47.Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: розвиток та сучасні напрями досліджень. *Вісник Прикарпатського університету. Економіка*. Івано-Франківськ: Плай, 2005. С. 14-23.
- 48.Особистісне зростання в умовах трансформації сучасного суспільства: монографія / Ред. колегія: Т. В. Коломієць, Т. Ю. Кулаковський, Г.В.Пирог; за науковою редакцією професора Л. П. Журавльової. Житомир: Вид. О. О. Євенок, 2020. 308 с.
- 49.Особистість як суб'єкт подолання кризових ситуацій: психологічна теорія і практика : монографія. / за ред. С. Д. Максименка, С. Б. Кузікової, В. Л. Зливкова. Суми : Вид-во СумДПУ імені А.С.Макаренка, 2017. 540 с.
- 50.Осовська Г. В. Основи менеджменту / Г. В. Осовська, О. А. Осовський. К. : Кондор, 2006. 664 с
- 51.Перетятко Л.Г., Тесленко М.М. Дослідження особливостей психічного здоров'я студентів у закладах вищої освіти різного спрямування. *Психологія і особистість*. 2018. №2. С.108–120.
- 52.Рибалка В. В., Самодрин А. П., Моргун В. Ф. Психопедагогічні експедиції шляхами демократизації життя особистості, освіти та громадянського суспільства: метод. посібник; за ред. В. В. Рибалки. К.: ТАЛКОМ, 2019. 280 с.
- 53.Савчин С. Я. Психологічний мікроклімат колективу: практика дослідження. Науковий вісник ЛНУВМБТ імені С.З. Гжицького. 2010. Том 12, частина 5, № 3(45). С. 245-246.
- 54.Седих К. В. Чинники і механізми змін в процесі психотерапії. *Вісник Харківського національного педагогічного університету*. Харків. Серія «Психологія». 2013. Випуск 45. Частина 1. С. 180–191.
- 55.Смутчак З.В. Необхідність розвитку емоційного інтелекту менеджера в професійній діяльності. *Proceedings of the 4th International Scientific and Practical Conference «Competitiveness Model of Innovative Development of Ukraine's Economy»*, Kropyvnytskyi, April 21, 2021. С.169-171

56. Федорова Ю., Бабенко К., Малихіна Я., Ярмош О., Малихіна В. Проблеми підготовки керівників у сфері публічного управління та адміністрування в умовах цифрової економіки. *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики*. 2019. Том 1, № 3 (30). С. 501–509.
57. Федорова Ю. Емоційний інтелект у бізнесі: інструменти та методи розвитку. *Адаптивне управління: теорія і практика. Серія «Економіка»*. 2019. Вип. 6. С.29-38.
58. Філіпович В. М. Емоційний інтелект як внутрішній ресурс життєдіяльності особистості. *Соціальні інновації в контексті реформаційних змін : зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 21 листоп. 2021 р.)*. Чернігів : НУ «Чернігівська політехніка», 2021. С. 91-93.
59. Фількіна Л. Ю. Роль і фактори формування соціально-психологічного клімату в організації. *Молодь і наука*. 2017. № 2. С. 95-98.
60. Фогель Т.М. Емоційний інтелект вчителя як запорука ефективності навчального процесу. *Науковий часопис НПУ імені Н.П.Драгоманова*. 2018. Вип. 60. С.200-202.
61. Хараджи М.В., Сагіна К.Г. Особливості соціально-психологічного клімату в організації. *Перспективи та інновації науки. Серія «Психологія. Педагогіка. Медицина»*. 2022. №9(14). С.655-664.
62. Хитра О. В., Бендасюк М.І. Роль емоційної складової в управлінні командами. *Причорноморські економічні студії : екон. наук.-практ. журн.* Одеса, 2018. Вип. 28 (2). С. 67–74.
63. Хмелевська А. Методичні положення щодо діагностування та корекції соціально-психологічного клімату на підприємстві. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2015. №1 (56). С. 107–113
64. Ходаківський Є. І. Психологія управління. К. : Центр учбової літератури, 2011. 664 с.

- 65.Чернецька Ю.І. Соціально-педагогічна робота з ресоціалізації наркозалежних в умовах реабілітаційних центрів: теорія та технології : монографія. Х. : ФОП Панов А. М., 2015. 436 с.
- 66.Четверик-Бурчак А. Г. Емоційний інтелект як інтегративна властивість особистості. *Матеріали VIII міжнародної науково-практичної конференції «Психолінгвістика у сучасному світі – 2013» (18-19 жовтня 2013 р. м. Переяслав-Хмельницький, Україна).* 2013. С. 73.
- 67.Чуйко О.В., Кунцевська А.В., Тохтамиш О.М. та ін. Сучасні теорія і практика соціальної реабілітації: монографія (за ред. О.В. Чуйко). К.: ВПЦ «Київський університет», 2021. 336 с.
- 68.Шинкаренко В.Г. Система мотиваційного моніторингу працівників підприємства. *Україна: аспекти праці.* 2000. № 4. С. 27 – 32.
- 69.Яланська С.П., Атаманчук Н.М. Сприятливий соціально-психологічний клімат як умова успішної діяльності організації. *Актуальні проблеми і перспективи інноваційного розвитку економіки та техніки в умовах інтеграції України в Європейський науково-виробничий простір : матеріали Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., м. Кременчук, 14-15 трав. 2019 р.* Кременчук : КрНУ, 2019. С. 92-93.
- 70.Юринець З. В. Самоменеджмент: Підручник. Львів: СПОЛОМ, 2015. 360 с.
- 71.Яценко Т.С., Бондар В. І., Євтушенко І.В., Кононова М.М., Максименко О.Г. Самодепривація психіки та дезадаптація суб'єкта. Монографія. Київ : Вид-во НПУ імені М. Драгоманова, 2015. 280 с.
- 72.Bar-On R. Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory Handbook of emotional intelligence. San Francisco: JosseyBass, 2000. P. 363–388.
- 73.Goleman D. Emotional intelligence. New York: Bantam Books, 1995. 352 p.

74. Mauer J. D., Salovey P. What is emotional intelligence? Emotional development and emotional Intelligence: Educational Implications. New York, 1997. P. 3–31.
75. Saarni C. the Development of Emotional Competence. New York: The Guilford Press, 1999. 381 p.

ДОДАТОК А

Опис використаних методик

Методика дослідження емоційного інтелекту (Н. Холл)

Вимір показника емоційного інтелекту з урахуванням завдань дослідження доцільно здійснити за опитувальником Н. Холла, що дозволяє встановити як загальний показник емоційного інтелекту, так і його компонентів. Дана методика складається з п'яти шкал: 1. емоційна обізнаність; 2. керування своїми емоціями (емоційна стабільність, емоційна неригідність); 3. самотивація (вільне управління своїми емоціями); 4. емпатія; 5. розпізнавання емоцій інших людей (вміння впливати на емоційний стан інших людей). Ці шкали в сукупності дають загальний показник прояву емоційного інтелекту.

У дослідженні використовується бланк опитувальника, що включає інструкцію і 30 стверджень (висловлювань).

Дослідження може бути проведено як індивідуально, так і з групою. Експериментатор пропонує респондентам відповісти на висловлювання відповідно до інструкції, що розміщена в опитувальнику. На кожне висловлювання існує 6 варіантів відповідей, які оцінюються за бальною системою. Інтегративний рівень емоційного інтелекту з врахуванням домінуючого знака визначається за наступними кількісними показниками: 70 і більше – високий; 40-69 – середній; 39 і менше – низький.

Методика «Опитувальник емоційного інтелекту (ЕмІн)» (Д.В. Люсін)

У якості опитувальника для вивчення емоційного інтелекту може бути використана методика «Емоційний інтелект» Д.В. Люсіна [32], в основі якої лежить уявлення про емоційний інтелект як про змішаний конструкт, що поєднує у собі когнітивні здібності та особистісні характеристики (цікавість до внутрішнього світу людей, схильність до психологічного аналізу поведінки, тощо). Опитувальник ЕмІн складається з п'яти субшкал: дві

субшкали вимірюють різні аспекти MEI і три субшкали вимірюють різні аспекти BEI: МР «міжособистісне розуміння»; МУ «міжособистісне управління»; ВП «внутрішньо-особистісне розуміння»; ВУ «внутрішньо-особистісне управління»; ВЕ «внутрішня експресія».

Опитувальник містить 46 тверджень. Отримані показники дозволяють визначити рівень емоційного інтелекту в цілому та його складових: «дуже високий», «високий», «середній», «низький», «дуже низький».

Методика «Шкала емоційного відгуку» (за А. Меграбіаном, Н. Епштейном)

Цей опитувальник був розроблений Альбертом Меграбіаном і модифікований Н. Епштейном. Методика «Шкала емоційного відгуку» дозволяє проаналізувати загальні емпатійні тенденції досліджуваного, такі її параметри, як рівень вираженості здатності до емоційного відгуку на переживання інших і ступінь відповідності / невідповідності знака переживань об'єкта і суб'єкта емпатії. Об'єктами емпатії виступають соціальні ситуації і люди, яким досліджуваний міг співпереживати в повсякденному житті.

Опитувальник складається з 25 суджень закритого типу – як прямих, так і зворотних. Досліджуваний повинен оцінити ступінь своєї згоди / незгоди з кожним із них. Шкала відповідей (від «повністю згоден» до «повністю не згоден») дає можливість висловити відтінки ставлення до кожної ситуації спілкування.

Загальна оцінка підраховується шляхом підсумовування балів. Ступінь вираженості здатності особистості до емоційного відгуку на переживання інших людей (емпатії) визначається за таблицею перерахунку «сирих» балів в стандартні оцінки шкали – стени.

Аналіз та інтерпретація результатів. Виділяють такі рівні вираженості здатності особистості до емоційного відгуку на переживання інших людей (емпатії):

82-90 балів – дуже високий рівень;

- 63-81 бал – високий рівень;
- 37-62 бали – нормальний рівень;
- 36-12 балів – низький рівень;
- 11 балів і менше – дуже низький рівень.

Методика визначення рівня соціально-психологічного клімату

(за С.Н. Самигіною і Л.Д. Столяренко)

Дана методика запропонована С.Н.Самигіною та Л.Д.Столяренко і дозволяє діагностувати різні аспекти соціально-психологічного клімату колективу. В основі даної методики лежить специфічний вид опитування, в якому приймають участь всі члени того чи іншого колективу.

Дана методика дозволяє визначити вираженість таких аспектів соціально-психологічного клімату колективу як відповідальність, колективізм, згуртованість, контактність, відвертість, організованість та інформованість.

Основу методики складає список думок про малу групу як про високорозвинутий колектив. Всього таких думок 75, з них 70 —робочі, а 5 – контрольні. За допомогою робочих думок проводиться оцінка рівня розвитку групи як колективу, а за допомогою контрольних думок оцінюється ступінь щирості і точності самих відповідей випробовуваних. В списку контрольні думки позначені справа знаком «+». При уважному ознайомленні випробовуваних з інструкцією і щирих відповідях на всі контрольні думки необхідно давати тільки одну відповідь, оцінюючи по них групу в 0 балів. По решті думок оцінки групи можуть відрізнятися від 0.

Процедура проведення методики полягає в наступному. Кожному з досліджуваних дається 75 стверджень. Всі досліджувані попереджаються, що обвести твердження можливо в тому випадку, коли зафіксована в ньому форма поведінки співпадає з поведінкою усього колективу чи окремих його членів.

Експрес-методика по вивченню соціально-психологічного клімату в колективі (за О.С. Михалюк та А.Ю. Шалито)

Дана методика дозволяє виявити три компоненти соціально-психологічного клімату колективу: емоційний, когнітивний та поведінковий. У якості емоційного компонента розглядається критерій симпатії на рівні «подобається – не подобається», «приємний – неприємний».

Поведінковий компонент – використовується критерій «бажання чи небажання працювати в даному колективі», «бажання – небажання спілкуватися з членами колективу в сфері відпочинку».

Основним критерієм когнітивного компоненту вибрана змінна – «знання чи незнання особливостей членів колективу».

Дослідження може проводитися, як індивідуально так і в групі. Ця методика складається з 10 запитань з двома етапами обробки.

На першому етапі обробки даних вивчаються особливості індивідуальних відповідей досліджуваних.

На другому етапі, за необхідності, всі відповіді досліджуваних сумуються і визначаються середні значення за підраховуються групові показники.

ДОДАТОК Б

Результати проведеного дослідження

Методика дослідження емоційного інтелекту (Н. Холл)

№	П.І.П.	Бал
1.	Д.Г.М.	57
2.	С.О.Г.	74
3.	З.А.М.	41
4.	Д.Ж.А.	20
5.	З.В.К.	-7
6.	К.Р.А.	30
7.	В.Г.П.	35
8.	Я.Л.К.	-22
9.	К.Т.М.	25
10.	Л.Г.О.	49
11.	Р.В.В.	12
12.	М.Б.М.	40
13.	В.Н.Л.	-4
14.	В.О.Д.	43
15.	С.Г.Ш.	52
16.	К.Д.П.	-3
17.	У.Н.О.	34
18.	Г.Л.Д	68
19.	З.В.А.	29
20.	О.О.Г.	28
21.	Н.О.М.	40
22.	К.В.П.	23
23.	Ш.Д.Ж.	29
24.	А.О.Д.	47
25.	П.О.В.	41
26.	Ф.Л.Г.	35
27.	М.Л.А.	35
28.	П.Л.Т.	46
29.	К.Д.Г.	35
30.	А.Р.М.	43
31.	Ш.Б.К.	61
32.	П.Л.К.	33
33.	В.Л.Ш.	34
34.	В.Р.С.	21
35.	К.Б.О.	72
36.	О.Л.Е.	42
37.	Н.Л.В.	59

38.	К.Д.Р.	30
39.	Н.Ш.О.	9
40.	А.Д.К.	41
41.	З.С.Ф.	15
42.	Н.Л.Т.	30
43.	К.П.В.	59
44.	Ц.Н.Г.	34
45.	Д.П.Й.	55
46.	В.П.Л.	50
47.	П.Л.М.	39
48.	Л.Ж.К.	40
49.	Д.Б.К.	31
50.	П.Р.В.	25
51.	П.А.Д.	36
52.	А.Л.Д.	42
53.	П.Н.Д.	51
54.	В.О.К.	18
55.	Р.Л.Д.	23
56.	В.Н.Д.	40
57.	Т.В.Ш.	32
58.	Ж.Е.Р.	26
59.	А.Л.Б.	25
60.	К.П.М.	0

Методика «Опитувальник емоційного інтелекту (ЕмІн)» (Д.В. Люсін)

№	П.І.П.	розуміння чужих емоцій	управління чужими емоціями	розуміння своїх емоцій	управління своїми емоціями	контроль експресії
1.	Д.Г.М.	16	17	16	12	17
2.	С.О.Г.	18	16	18	21	15
3.	З.А.М.	32	24	14	16	16
4.	Д.Ж.А.	12	23	12	14	14
5.	З.В.К.	15	28	11	15	15
6.	К.Р.А.	16	16	16	21	16
7.	В.Г.П.	24	16	24	22	12
8.	Я.Л.К.	23	24	32	26	14
9.	К.Т.М.	25	26	12	24	12
10.	Л.Г.О.	27	24	15	18	16
11.	Р.В.В.	34	23	16	26	14
12.	М.Б.М.	25	16	24	15	15
13.	В.Н.Л.	26	15	15	17	13
14.	В.О.Д.	15	14	15	18	14
15.	С.Г.Ш.	16	16	16	24	15
16.	К.Д.П.	17	15	24	15	16
17.	У.Н.О.	18	34	24	16	14
18.	Г.Л.Д.	16	32	26	18	15
19.	З.В.А.	24	16	13	16	12
20.	О.О.Г.	26	24	15	14	16
21.	Н.О.М.	24	15	17	12	21
22.	К.В.П.	15	16	22	13	24
23.	Ш.Д.Ж.	14	16	16	21	25
24.	А.О.Д.	16	18	14	21	23
25.	П.О.В.	18	19	15	15	16
26.	Ф.Л.Г.	34	11	16	16	14
27.	М.Л.А.	25	12	24	24	15
28.	П.Л.Т.	16	14	26	15	16
29.	К.Д.Г.	27	15	27	31	14
30.	А.Р.М.	25	16	16	15	13
31.	Ш.Б.К.	12	15	16	16	15
32.	П.Л.К.	11	24	15	14	16
33.	В.Л.Ш.	15	23	11	15	24
34.	В.Р.С.	16	24	12	24	15
35.	К.Б.О.	18	15	17	23	16

36.	О.Л.Е.	15	35	15	25	24
37.	Н.Л.В.	22	26	24	18	25
38.	К.Д.Р.	15	25	26	12	35
39.	Н.Ш.О.	16	15	27	11	15
40.	А.Д.К.	14	16	28	12	16
41.	З.С.Ф.	15	17	35	14	14
42.	Н.Л.Т.	16	18	16	15	15
43.	К.П.В.	21	24	15	16	15
44.	Ц.Н.Г.	23	26	12	34	14
45.	Д.П.Й.	24	31	14	15	11
46.	В.П.Л.	25	15	15	16	12
47.	П.Л.М.	32	16	24	24	15
48.	Л.Ж.К.	15	24	23	12	14
49.	Д.Б.К.	16	15	25	13	12
50.	П.Р.В.	18	16	24	15	11
51.	П.А.Д.	17	32	16	16	16
52.	А.Л.Д.	16	32	18	18	14
53.	П.Н.Д.	18	25	14	14	15
54.	В.О.К.	16	28	13	15	16
55.	Р.Л.Д.	25	16	24	12	18
56.	В.Н.Д.	24	14	25	11	15
57.	Т.В.Ш.	16	15	26	13	13
58.	Ж.Е.Р.	18	16	16	16	16
59.	А.Л.Б.	32	15	17	14	14
60.	К.П.М.	18	16	15	15	15

Методика «Шкала емоційного відгуку» (за А. Меграбіаном, Н. Енштейном)

№	П.І.П.	Бал
1.	Д.Г.М.	75
2.	С.О.Г.	25
3.	З.А.М.	56
4.	Д.Ж.А.	25
5.	З.В.К.	84
6.	К.Р.А.	55
7.	В.Г.П.	24
8.	Я.Л.К.	15
9.	К.Т.М.	16
10.	Л.Г.О.	43
11.	Р.В.В.	65
12.	М.Б.М.	5
13.	В.Н.Л.	48
14.	В.О.Д.	74
15.	С.Г.Ш.	8
16.	К.Д.П.	51
17.	У.Н.О.	25
18.	Г.Л.Д.	75
19.	З.В.А.	54
20.	О.О.Г.	31
21.	Н.О.М.	76
22.	К.В.П.	58
23.	Ш.Д.Ж.	32
24.	А.О.Д.	83
25.	П.О.В.	84
26.	Ф.Л.Г.	25
27.	М.Л.А.	28
28.	П.Л.Т.	72
29.	К.Д.Г.	69
30.	А.Р.М.	25
31.	Ш.Б.К.	18
32.	П.Л.К.	41
33.	В.Л.Ш.	22
34.	В.Р.С.	17
35.	К.Б.О.	24
36.	О.Л.Е.	71
37.	Н.Л.В.	25
38.	К.Д.Р.	45
39.	Н.Ш.О.	16
40.	А.Д.К.	19

41.	З.С.Ф.	15
42.	Н.Л.Т.	16
43.	К.П.В.	51
44.	Ц.Н.Г.	18
45.	Д.П.Й.	73
46.	В.П.Л.	24
47.	П.Л.М.	15
48.	Л.Ж.К.	16
49.	Д.Б.К.	48
50.	П.Р.В.	75
51.	П.А.Д.	15
52.	А.Л.Д.	39
53.	П.Н.Д.	76
54.	В.О.К.	18
55.	Р.Л.Д.	82
56.	В.Н.Д.	42
57.	Т.В.Ш.	26
58.	Ж.Е.Р.	24
59.	А.Л.Б.	77
60.	К.П.М.	42

Методика визначення рівня соціально-психологічного клімату

(за С.Н. Самигиною і Л.Д. Столяренко

№	П.І.П.	відповідальність	колективізм	згуртованість	контактність	відвертість	організованість	інформованість
1.	Д.Г.М.	42	45	54	44	44	44	44
2.	С.О.Г.	51	22	55	45	54	48	22
3.	З.А.М.	11	8	22	22	22	48	31
4.	Д.Ж.А.	25	45	11	54	35	45	55
5.	З.В.К.	56	48	54	48	45	56	15
6.	К.Р.А.	9	9	23	55	36	51	54
7.	В.Г.П.	14	45	31	31	38	55	32
8.	Я.Л.К.	58	23	54	9	18	58	45
9.	К.Т.М.	23	45	12	58	9	42	18
10.	Л.Г.О.	52	11	44	12	28	21	17
11.	Р.В.В.	15	33	22	59	35	45	58
12.	М.Б.М.	56	49	45	25	44	46	24
13.	В.Н.Л.	33	25	45	28	36	16	47
14.	В.О.Д.	8	29	25	54	34	44	39
15.	С.Г.Ш.	51	48	58	31	55	45	46
16.	К.Д.П.	14	23	31	56	18	8	41
17.	У.Н.О.	53	54	45	44	54	48	25
18.	Г.Л.Д.	35	54	54	41	25	55	45
19.	З.В.А.	16	12	38	31	29	16	31
20.	О.О.Г.	52	54	47	58	46	55	57
21.	Н.О.М.	14	31	26	29	18	21	26
22.	К.В.П.	29	28	45	8	17	58	52
23.	Ш.Д.Ж.	48	45	55	45	48	54	56
24.	А.О.Д.	13	8	11	24	8	45	31
25.	П.О.В.	49	47	45	36	16	47	54
26.	Ф.Л.Г.	8	16	18	11	27	44	28
27.	М.Л.А.	32	58	48	54	54	58	48
28.	П.Л.Т.	52	58	55	44	47	49	24
29.	К.Д.Г.	13	26	25	17	29	15	41
30.	А.Р.М.	52	51	49	48	55	47	25
31.	Ш.Б.К.	15	14	36	18	32	52	29
32.	П.Л.К.	53	55	58	45	47	53	46
33.	В.Л.Ш.	14	31	37	44	14	16	24

34.	В.Р.С.	35	58	45	21	47	54	47
35.	К.Б.О.	54	54	47	45	25	45	48
36.	О.Л.Е.	15	15	32	9	36	21	49
37.	Н.Л.В.	58	58	59	48	58	44	21
38.	К.Д.Р.	16	23	16	11	18	8	18
39.	Н.Ш.О.	36	54	54	59	55	49	54
40.	А.Д.К.	18	18	29	13	19	8	26
41.	З.С.Ф.	12	28	45	8	7	52	53
42.	Н.Л.Т.	58	47	44	47	52	59	58
43.	К.П.В.	54	54	49	14	12	41	48
44.	Ц.Н.Г.	14	33	34	15	16	44	32
45.	Д.П.Й.	56	47	54	58	53	48	25
46.	В.П.Л.	12	11	8	13	28	18	18
47.	П.Л.М.	49	49	48	45	47	45	49
48.	Л.Ж.К.	13	28	8	11	35	47	32
49.	Д.Б.К.	41	58	46	47	44	14	42
50.	П.Р.В.	9	15	14	18	19	55	23
51.	П.А.Д.	48	53	58	12	53	45	28
52.	А.Л.Д.	43	57	45	17	48	57	45
53.	П.Н.Д.	54	59	47	15	26	55	24
54.	В.О.К.	17	55	45	45	52	15	54
55.	Р.Л.Д.	28	26	25	19	32	44	15
56.	В.Н.Д.	47	54	58	53	43	49	16
57.	Т.В.Ш.	49	51	47	57	41	42	52
58.	Ж.Е.Р.	31	32	11	22	18	14	32
59.	А.Л.Б.	15	32	36	25	12	52	58
60.	К.П.М.	42	45	54	44	44	44	44

Експрес-методика по вивченню соціально-психологічного клімату в колективі (за О.С. Михалюк та А.Ю. Шалито)

№	П.І.П.	Емоційний компонент	Когнітивний компонент	Поведінковий компонент
1.	Д.Г.М.	15	13	15
2.	С.О.Г.	8	9	5
3.	З.А.М.	2	14	15
4.	Д.Ж.А.	12	15	21
5.	З.В.К.	7	2	16
6.	К.Р.А.	3	8	31
7.	В.Г.П.	14	12	14
8.	Я.Л.К.	4	10	35
9.	К.Т.М.	15	13	12
10.	Л.Г.О.	8	3	13
11.	Р.В.В.	13	15	4
12.	М.Б.М.	9	11	24
13.	В.Н.Л.	13	14	15
14.	В.О.Д.	3	10	14
15.	С.Г.Ш.	14	13	32
16.	К.Д.П.	8	4	22
17.	У.Н.О.	15	15	16
18.	Г.Л.Д	7	8	28
19.	З.В.А.	16	16	12
20.	О.О.Г.	12	9	4
21.	Н.О.М.	14	14	13
22.	К.В.П.	10	8	23
23.	Ш.Д.Ж.	15	13	13
24.	А.О.Д.	13	12	13
25.	П.О.В.	14	9	15
26.	Ф.Л.Г.	11	12	13
27.	М.Л.А.	12	3	3
28.	П.Л.Т.	2	14	14
29.	К.Д.Г.	15	10	14
30.	А.Р.М.	15	15	15
31.	Ш.Б.К.	4	11	27
32.	П.Л.К.	14	13	13
33.	В.Л.Ш.	9	4	35
34.	В.Р.С.	15	15	15
35.	К.Б.О.	15	8	36
36.	О.Л.Е.	14	9	13
37.	Н.Л.В.	14	16	13
38.	К.Д.Р.	14	10	14

39.	Н.Ш.О.	7	14	15
40.	А.Д.К.	13	12	13
41.	З.С.Ф.	3	13	4
42.	Н.Л.Т.	14	3	14
43.	К.П.В.	15	14	13
44.	Ц.Н.Г.	15	15	16
45.	Д.П.Й.	14	9	31
46.	В.П.Л.	10	15	14
47.	П.Л.М.	13	10	12
48.	Л.Ж.К.	14	13	15
49.	Д.Б.К.	15	14	13
50.	П.Р.В.	4	16	23
51.	П.А.Д.	16	15	15
52.	А.Л.Д.	7	5	16
53.	П.Н.Д.	14	16	14
54.	В.О.К.	15	4	14
55.	Р.Л.Д.	15	12	16
56.	В.Н.Д.	5	15	15
57.	Т.В.Ш.	14	13	13
58.	Ж.Е.Р.	14	14	24
59.	А.Л.Б.	15	12	15
60.	К.П.М.	8	5	16

ДОДАТОК В

Опис змістовного наповнення програми

«Оптимізація емоційного інтелекту як чинника взаємодії в групі»

1 модуль – «Вступна частина»		
1 «Знайомство»	Вступна бесіда	15 хв.
	Вправа «Мої очікування від занять».	5 хв.
	Рухова вправа «Олівці».	10 хв.
	Вправа «Представлення себе».	10 хв.
	Мозковий штурм «Правила роботи групи».	10 хв.
	Групова дискусія «Факти про нас».	20 хв.
	Підведення підсумків заняття.	10 хв.
2 модуль – «Розвиток емоційного інтелекту представників педагогічного колективу»		
2 Тема: «Спілкування та уміння слухати»	Повторення правил роботи групи.	10 хв.
	Рухова вправа «Циферблат».	10 хв.
	Інформаційне повідомлення «Комунікація – основа педагогічної діяльності».	15 хв.
	Вправа «Зіпсований телефон».	15 хв.
	Вправа «Слухання педагогами у різних позах».	10 хв.
	Вправа «Малювання педагогами за інструкцією».	10 хв.
	Підведення підсумків заняття.	10 хв.
3 «Емоції в сукупності засобів комунікації в педагогічному колективі»	Вправа-розминка «Мій афективний стан сьогодні».	10 хв.
	Вправа «Зіпсований телевізор».	10 хв.
	Бесіда «Засоби спілкування педагогічних працівників у колективі».	15 хв.
	Вправа «Очі в очі».	10 хв.
	Вправа «Дзеркало».	10 хв.

	Вправа «Пошук предметів».	10 хв.
	Вправа «Скляні дверцята».	10 хв.
	Підбиття підсумків заняття.	
	Домашнє завдання.	5 хв.
4 «Емоційний компонент соціально-психологічної взаємодії в трудовому колективі»	Вправа-розминка «Привітання».	5 хв.
	Обговорення домашнього завдання.	10 хв.
	Бесіда «Основні емоції і почуття в професійному спілкуванні».	15 хв.
	Вправа «Вгадай емоцію».	15 хв.
	Групова дискусія «Користь та шкода емоцій в трудовому педагогічному колективі».	15 хв.
	Вправа «Скульптор та глина».	15 хв.
	Підбиття підсумків заняття.	5 хв.
	Домашнє завдання.	
5. «Вираження емоцій і почуттів в трудовому педагогічному спілкуванні»	Вправа-розминка «Маятник».	10 хв.
	Обговорення домашнього завдання.	10 хв.
	Мозковий штурм «Девіз заняття».	5 хв.
	Бесіда «Вираження емоцій в педагогічному колективі як основа сприятливого соціально-психологічного клімату».	10 хв.
	Вправа «Емоційний стан педагога».	10 хв.
	Рухова вправа «Заморожені».	15 хв.
	Вправа «Колір і емоції».	10 хв.
	Вправа «Я тобі подобаюсь».	5 хв.
	Закінчення заняття	5 хв.
3 модуль – «Розвиток навичок кооперації педагогічних працівників та командоутворення»		
6 «Моральні засади	Вправа-розминка «Я і музика дня».	5 хв.
	«Притча про правду»	5 хв.

комунікації в педагогічному колективі».	Бесіда «Моральні засади професійної педагогічної комунікації».	10 хв.
	Групова дискусія на основі притчі «Брудні гнізда».	10 хв.
	Рухова вправа «Подолай перешкоду».	10 хв.
	Групове обговорення проблемних ситуацій в педагогічній взаємодії та між працівниками закладів освіти.	15 хв.
	Вправа «Куток до кутка».	15 хв.
	Підведення підсумків заняття	5 хв.
	Домашнє завдання.	5 хв.
7 «Уміння кооперуватися в спільній педагогічній діяльності»	Обговорення домашнього завдання.	10 хв.
	Обговорення притчі «Пекло і Рай».	10 хв.
	Інформаційне повідомлення «Кооперування як важлива умова ефективної спільної педагогічної діяльності».	10 хв.
	Рухова вправа «Плутанка».	5 хв.
	Вправа «Тонучий корабель».	15 хв.
	Вправа «Давайте створимо машину».	5 хв.
	Рухова вправа «Вставання».	5 хв.
	Вправа «Невербальне шикування за днем народження».	5 хв.
	Рухова вправа «Місячна хода».	5 хв.
	Вправа «Колективне складання оповідання».	5 хв.
	Підведення підсумків групової роботи	5 хв.
8 «Детермінанти виникнення протистоянь у	Вправа-розминка «Намалюй себе як ти себе бачиш».	10 хв.
	Вправа «Зустріч на вузькому мостику».	10 хв.
	Інформаційне повідомлення «Психологія	10 хв.

педагогічний взаємодії»	конфлікту у педагогічних стосунках».	
	Групове обговорення «Конфліктогени в професійній взаємодії».	10 хв.
	Експрес-опитування «Тактика поведінки у конфліктах педагогів».	15 хв.
	Вправа «Перетягування газети».	5 хв.
	Рольова гра «Фінансові авантюристи».	15 хв.
	Закінчення заняття.	5 хв.
9 «Варіанти розвитку кооперації у педагогічній взаємодії»	Вправа-розминка «Гвалт».	5 хв.
	Інформаційне повідомлення «Стратегії поведінки у конфлікті в професійній взаємодії та розвиток навичок кооперації».	10 хв.
	Рольова гра «Конфлікти».	15 хв.
	Вправа «Спостережливі марсіани».	15 хв.
	Вправа «Роздвоєння».	15 хв.
	Вправа «Покажи ситуацію».	15 хв.
	Закінчення заняття.	5 хв.
4 модуль – «Підведення підсумків»		
10 «Підведення підсумків спільної роботи»	Вправа-розминка «Мій девіз».	5 хв.
	Вправа «Мої ресурси».	20 хв.
	Вправа «Валіза».	25 хв.
	Групова дискусія «Шляпи».	15 хв.
	Завершення заняття і отримання зворотного зв'язку.	15 хв.

ДОДАТОК Г
Апробація
на науково-практичних конференціях



СЕРТИФІКАТ
ІРИНА ТОВАРИШ

взяв (ла) участь у V Всеукраїнській науково-практичній конференції з міжнародною участю

ПРАВОВІ, ЕКОНОМІЧНІ ТА СОЦІОКУЛЬТУРНІ
ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН:
СУЧАСНІ РЕАЛІЇ ТА ВИКЛИКИ ЧАСУ

*присвяченій 25-літтю заснування Університету «Україна» та
75-літтю ухвалення Загальної Декларації прав людини*

5-6 грудня 2023 р., м. Полтава
0,5 кредиту ЄКТС (16 годин)

Директор

6 грудня 2023 р.
м. Полтава



Надія МЯКУШКО

реєстраційний № 210/23
наказ № 124 від 6 грудня 2023 р.



ДЕРЖАВНИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

СЕРТИФІКАТ

засвідчує, що

Товариш Ірина

брала участь у
III МІЖНАРОДНІЙ НАУКОВО-ПРАКТИЧНІЙ ОНЛАЙН-КОНФЕРЕНЦІЇ
**«ВЕКТОРИ СОЦІАЛЬНОЇ, ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ
ТА ЕКОНОМІЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ»**

Обсяг: 0,3 кредита ЄКТС

Ректор,
доктор економічних наук,
професор, академік
Національної академії
педагогічних наук України



Анатолій МАЗАРАКІ

Київ, 23 лютого 2024 року