

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Тернопільський національний педагогічний університет
імені Володимира Гнатюка

Кафедра психології

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ КЕРІВНИКА І
СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ЗАКЛАДІ ДОШКІЛЬНОЇ
ОСВІТИ

Спеціальність 053 Психологія

Виконала:

студентка групи змПБУ-26
факультету педагогіки і психології
Бачинська Наталія Ярославівна

Науковий керівник:

доктор психологічних наук,
професор, професор кафедри
психології
Савелюк Наталія Михайлівна

Тернопіль – 2025

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ОСОБИСТОСТІ ТА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ СПІЛЬНОТИ	7
1.1. Емоційний інтелект: історія досліджень та сучасні підходи	7
1.2. Структура емоційного інтелекту особистості	17
1.3. Соціально-психологічний клімат спільноти та його основні показники	23
Висновки до розділу 1	29
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКІВ СКЛАДОВИХ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ КЕРІВНИКІВ ІЗ ПОКАЗНИКАМИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ЗАКЛАДІ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ	31
2.1. Програма, методи та методики дослідження	31
2.2. Опис та інтерпретація результатів	35
Висновки до розділу 2	45
РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ЗАКЛАДІ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ ЧЕРЕЗ РОЗВИТОК ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ЙОГО ПРАЦІВНИКІВ	47
3.1. Опис основних психологічних підходів і методів у розвитку емоційного інтелекту особистості	47
3.2. Структура і методики авторського психологічного тренінгу	53
Висновки до розділу 3	61
ВИСНОВКИ	62
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	64
ДОДАТКИ	

ВСТУП

Актуальність дослідження. Тема взаємозв'язку емоційного інтелекту керівника та соціально-психологічного клімату в закладі дошкільної освіти (ЗДО) зараз є особливо актуальною, тому що ЗДО виступають однією із найвразливіших ланок освіти: низька заробітна платня і, у зв'язку з цим, відтік сильних професіоналів та не бажання молодих спеціалістів працювати в дитячих садках, додатковий відтік кадрів у зв'язку з війною, зменшення народжуваності у воєнний час, а отже закриття груп чи невеликих садочків повністю, дистанційна форма роботи для вихователів та розвиток дітей через дистанційний формат навчання, що не є притаманним для дошкілля, погане фінансування та відсутність дотацій від держави. У зв'язку з цим у керівника з'являється особлива місія – зберегти колектив закладу дошкільної освіти та продовжувати забезпечувати його якісне функціонування. Важливу роль у цьому відіграє соціально-психологічний клімат колективу. Як саме впливає рівень розвитку емоційного інтелекту керівника на соціально-психологічний клімат у колективі – цьому питанню присвячене дане дослідження.

Емоційний інтелект, який включає вміння усвідомлювати власні емоції та емоції інших, управляти ними, використовувати ці знання та навички у комунікації із працівниками, у стресових ситуаціях, при вирішенні конфліктів та прийнятті управлінських рішень, є одним із визначальних чинників у формуванні комфортного соціально-психологічного клімату в колективі.

Поняття емоційного інтелекту є порівняно новим у вітчизняній психології та поки не є загальноприйнятим, оскільки ще й досі немає чіткого та об'єктивного його визначення і загальновизнаної структури. Феномен емоційного інтелекту сьогодні привертає увагу дослідників усього світу. Зокрема, в зарубіжній психології теорії емоційного інтелекту розробляли Р. Бар-Он, Д. Гоулмен, Г. Гарднер, Д. Карузо, Р. Купер, Дж. Майєр, П. Саловей, С. Рейн, А. Саваф та ін., у вітчизняній – М. Августюк, О. Амплєєва, Г. Березюк,

С. Дерев'янка, М. Журавльова, В. Калошин, Є. Карпенко, Н. Коврига, К. Костіна, Л. Лисенко, Ю. Мединська, Е. Носенко, В. Романова, М. Шпак та ін.

Проблема емоційного інтелекту зумовлює широкий практичний інтерес ще й тому, що його розвиток може впливати на успішність особистості в усіх сферах життя. Відтак актуальність окресленої проблематики, зважаючи на воєнний стан в Україні, її недостатня розробленість та перспективність зумовили вибір теми нашої магістерської роботи: «Взаємозв'язок емоційного інтелекту керівника і соціально-психологічного клімату в закладі дошкільної освіти».

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити взаємозв'язок емоційного інтелекту керівника ЗДО та соціально-психологічного клімату в закладі.

Для досягнення поставленої мети визначені наступні **завдання дослідження**:

1) Проаналізувати основні наукові підходи до дослідження проблеми емоційного інтелекту особистості та соціально-психологічного клімату в колективі.

2) Теоретично обґрунтувати вплив емоційного інтелекту керівника на міжособистісні стосунки та соціально-психологічний клімат у закладі освіти.

3) За результатами теоретичного аналізу розробити програму та провести емпіричне дослідження кореляції показників емоційного інтелекту керівників і соціально-психологічного клімату в закладах дошкільної освіти.

4) На основі результатів теоретичного та емпіричного досліджень розробити практичні рекомендації керівнику ЗДО щодо розвитку його емоційного інтелекту в контексті оптимізації соціально-психологічного клімату в колективі.

Об'єкт дослідження – емоційний інтелект особистості керівника.

Предмет дослідження – психологічні особливості впливу емоційного інтелекту керівника закладу дошкільної освіти на соціально-психологічний клімат в колективі.

Методи дослідження:

1) теоретичні – аналіз і синтез, узагальнення і систематизація даних із наукових джерел із проблем емоційного інтелекту та його взаємозв'язку з соціально-психологічним кліматом;

2) емпіричні – спостереження, тестування («Методика дослідження рівня розвитку емоційного інтелекту» (Зарицької В.В.) – з метою оцінки рівня емоційного інтелекту керівника закладу дошкільної освіти; «Аналіз та оцінка соціально-психологічного клімату в колективі» (Карамушки Л.М.) – для оцінки клімату в колективі закладу; «Методика дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях» (Н. Ендлер, Дж. Паркер) – з метою виявити копінг-стратегії керівника та колективу.

3) методи математично-статистичної обробки даних – кількісний аналіз даних, кореляційний аналіз та ін.

Теоретична значущість. У магістерській роботі на основі здійсненого теоретичного аналізу науково обґрунтовано поняття емоційного інтелекту та соціально-психологічного клімату, вивчено основні особливості цих понять, виокремлено емпіричні показники емоційного інтелекту та соціально-психологічного клімату, обґрунтовано програму розвитку емоційного інтелекту та покращення соціально-психологічного клімату в закладі освіти.

Практична значущість. Розроблено комплексну психодіагностичну програму дослідження рівня розвитку емоційного інтелекту керівників закладів дошкільної освіти та рівень соціально-психологічного клімату в їх колективах. На основі одержаних результатів здійснено кореляційний аналіз. Розроблено рекомендації для керівників закладів дошкільної освіти щодо покращення соціально-психологічного клімату в закладі. Результати, отримані

в дослідженні та обґрунтовані висновки можуть бути використані психологами закладів дошкільної освіти та їх керівниками у роботі.

Апробація результатів. Основні теоретичні та практичні положення роботи представлені під час роботи VIII Міжнародної науково-практичної конференції «Розвиток професійної майстерності педагога в умовах нової соціокультурної реальності» на секції «Особливості професійної діяльності педагога в умовах воєнного стану» (09.10.2025 р., м. Тернопіль). Тема виступу «Емоційний інтелект керівника як чинник збереження соціально-психологічного клімату педагогічного колективу закладу дошкільної освіти в умовах воєнного стану» (сертифікат учасника).

Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу і загальних висновків, списку використаних джерел, додатків. Обсяг роботи - 81 сторінка. Дослідження містить 3 таблиці, 10 рисунків, 91 літературне джерело.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ОСБИСТОСТІ ТА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ СПІЛЬНОТИ

1.1. Емоційний інтелект: історія дослідження на сучасні підходи

Проблематика емоційного інтелекту посідає важливе місце в сучасних психологічних дослідженнях, оскільки відображає інтеграцію емоційної та когнітивної сфер особистості. Упродовж тривалого часу емоції розглядалися як чинник, що заважає раціональному мисленню, однак сучасна наука дедалі більше підкреслює їхню конструктивну роль у пізнавальній діяльності, соціальній взаємодії та професійній реалізації людини. Саме це зумовило появу та активний розвиток концепції емоційного інтелекту.

Саме поняття «інтелект» увів англійський науковець Ф. Гальтон (Галтон), який пов'язав фізичні та психологічні відмінності зі спадковістю, а також вперше сформулював ідеї психологічного тестування у своїй книзі «Дослідження здібностей людини та їх розвиток» (1883) [68, 80].

Історія дослідження власне емоційного інтелекту бере свій початок у працях учених початку ХХ століття, які намагалися вийти за межі вузького трактування інтелекту як суто логіко-математичної здібності. Одним із перших дослідників, котрий звернув увагу на соціальний аспект інтелекту, був американський психолог Е. Торндайк. У 1920 році він увів поняття соціального інтелекту, визначивши його як здатність розуміти інших людей, управляти міжособистісними відносинами та діяти розумно в соціальних ситуаціях [49, 89]. Ця ідея стала важливим теоретичним підґрунтям для подальших досліджень ролі емоцій у поведінці людини.

Наступним дослідником, який продовжив вивчати інтелект, став Д. Векслер, американський учений, психодіагност, котрий створив шкали для вимірювання інтелекту в дорослих та дітей. Д. Векслер висунув припущення,

що емоційна складова інтелекту може мати вирішальне значення для успішного життя (1940 р.).

У середині ХХ століття значний внесок у переосмислення природи інтелекту зробили представники гуманістичної психології, зокрема А. Маслоу та К. Роджерс. Вони наголошували на значущості емоційного досвіду, самосвідомості, емпатії та самореалізації особистості. Зокрема А. Маслоу висунув ідею про побудову «емоційної сили» [15]. Термін «емоційний інтелект» у той період іще не використовувався, але ідеї гуманістичної психології заклали основи для розуміння цілісності особистості та взаємозв'язку емоційної і когнітивної сфер.

Вивчення емоцій у працях дослідників другої половини ХХ ст. були пов'язані з питанням їх впливу на становлення особистості. Головна думка: емоції, процеси розвитку особистості та соціальна взаємодія – тісно пов'язані. Як пояснюють дослідники, емоції є переживанням, яке стимулює, організовує та спрямовує процеси сприйняття, мислення та поведінки. Емоція керує як фізичною, так і розумовою активністю індивіда, задаючи їй певного напрямку [35].

Поняття емоційного інтелекту спершу пов'язували з поняттям соціального інтелекту, яке розробляли такі науковці як Дж. Гілфорд (1967), Г. Гарднер (1983) і Г. Айзенк (1995). Але у 60-тих роках минулого століття як самостійне поняття виокремився термін «емоційний інтелект». Це було пов'язано з роботами М. Белдока «Чутливість до вираження емоційного інтелекту в трьох способах спілкування» (1964 р.) та Б. Лойнера «Емоційний інтелект та емансипація» (1966 р.).

Вагомим етапом у становленні теорії емоційного інтелекту стала концепція множинних інтелектів, запропонована Г. Гарднером у 1983 році в монографії «Рамки розуму: теорія множинного інтелекту» (Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences). Учений висунув тезу про існування

кількох відносно автономних видів інтелекту – таких як вербальний, логіко-математичний, просторовий, кінестетичний, музичний, емоційний. А емоційний інтелект поділив на два підвиди – такі як міжособистісний та внутрішньоособистісний. Міжособистісний інтелект охоплює здатність розуміти наміри, емоції та поведінку інших людей і розглядається як соціальний інтелект або соціальна компетентність. Внутрішньоособистісний інтелект пов'язаний із самопізнанням, усвідомленням власних емоцій і мотивів, передбачає вміння людини налаштувати себе на активну діяльність, самореалізацію у житті та досягнення успіху. Цей підтип емоційного інтелекту направлений саме на людину, на її здатність формувати адекватну модель власного Я та використовувати її у щоденній діяльності [81]

Такий підхід Г. Гарднера значно розширив уявлення про інтелектуальні можливості людини та створив теоретичне підґрунтя для подальшого наукового осмислення емоційних здібностей.

Безпосереднє наукове обґрунтування поняття емоційного інтелекту пов'язане з іменами Дж. Майєра та П. Саловея. У 1990 році вони вперше використали термін «емоційний інтелект» у своїй статті [87] для позначення здатності людини відслідковувати свої та чужі емоції і почуття, розрізняти їх та застосовувати отриману інформацію для мислення і дій в певному напрямку.

Згодом Дж. Майєра та П. Саловея запропонували змінене трактування емоційного інтелекту як здатності до опрацювання інформації, яка міститься в емоціях, а саме визначення значення емоцій, їх взаємозв'язків та вміння застосовувати емоційну інформацію для мислення та прийняття рішень. У подальших працях дослідники розробили модель емоційного інтелекту, яка включає чотири взаємопов'язані компоненти: сприйняття емоцій, використання емоцій у мисленні, розуміння емоцій та управління емоціями (рис.1.1) [87].



Рисунок 1.1. Модель емоційного інтелекту

Дж. Майєр визначає емоційний інтелект як можливість розуму сприймати власні емоції та емоції інших людей. До цих можливостей він відносить: ідентифікацію та вираження емоцій (направленість на власні емоції та емоції інших людей), регуляцію емоцій (особистих та людей навколо), використання емоційної інформації для мислення та під час діяльності (нестандартне мислення, гнучкість у плануванні, перенаправлена увага та мотивація) [86]

Особливістю підходу Дж. Майєра та П. Саловея є розгляд емоційного інтелекту як специфічного виду інтелектуальних здібностей, що можуть бути виміряні за допомогою об'єктивних тестів. Такий підхід сприяв науковій легалізації поняття емоційного інтелекту та його включенню в систему психологічних досліджень.

Одне з найновіших визначень емоційного інтелекту, які були запропоновані Дж. Майєром та П. Селовеєм, демонструє здатність людини глибоко розуміти, оцінювати і виражати емоції, розпізнавати їх та мати емоційне знання. Крім того, акцент робиться на важливості управління емоціями, яке, своєю чергою, свідчить про емоційно-інтелектуальне зростання особистості.

Значний вплив на поширення ідей емоційного інтелекту мав Д. Гоулман, який у США у 1995 році опублікував працю «Emotional Intelligence»,

присвячену ролі емоцій у житті людини та професійній діяльності. Д. Гоулман запропонував змішану модель емоційного інтелекту, що поєднує емоційні здібності з особистісними рисами та соціальними компетентностями. Крім того, Д. Гоулман висловив думку про те, що інтелект (вимірюється за допомогою тестів на визначення коефіцієнта IQ) лише на 20% впливає на успіх у житті людини, а 80% залежить від інших факторів. Саме емоційному інтелекту належить особливе місце в особистісному зростанні, ефективності та успішності людини [43].

Спираючись на власні дослідження, науковець довів, що успіх залежить не від логічного інтелекту, а саме від здатності керувати своїми емоціями, тобто потенційні можливості людини вимірюються не рівнем IQ, а саме рівнем EQ емоційного інтелекту. Отже, емоційний інтелект можна означити як здатність чути власні емоції та почуття, відслідковувати їх зміну, вміти приймати власне рішення і відчувати задоволення від цього, вміти адекватно оцінювати ситуацію та бачити позитивні моменти у ній.

Основою концепції Д. Гоулмана стали дослідження Дж. Майєра і П. Селовея. Проте особливістю його підходу є те, що, розглядаючи емоційний інтелект, Д. Гоулман вважає його складовою лідерського інтелекту. Емоційний інтелект – це сукупність здібностей, що дозволяють людині розуміти власні емоції та емоції інших людей, а також використовувати цю інформацію для досягнення особистих цілей. Згідно бачення Д. Гоулмана, основним елементом емоційного інтелекту є інтелектуальний компонент, який спільно з усвідомленням власних емоцій, емоцій інших, здатністю до саморегуляції емоційних станів і можливістю впливати на інших, утворюють єдину систему. Д. Гоулман акцентує увагу на тому, що успішність керівника в будь-якій діяльності буде недостатньою, якщо порушений баланс між емоціями та інтелектуальною сферою [83].

У критичних ситуаціях емоції можуть суттєво впливати на когнітивні процеси і тим самим впливати на прийняття рішень. Враховуючи це, керівник має чітко контролювати свій емоційний стан в екстрених, критичних ситуаціях, а також моніторити емоції інших людей. Тому емоційний інтелект слугує особистим досягненням особистості та розвитку механізмів пристосування до життя людини.

Дослідники емоційного інтелекту Х. Вайсбах та В. Дакса вважають, що вивчати емоційний інтелект необхідно в партнерських стосунках, тому що індивід, який має високий рівень розвитку емоційного інтелекту, у стосунках з іншими людьми поводить логічно, послідовно, не проявляє агресію та не прагне контролювати ситуацію. Його спілкування базується на повазі. Саме Х. Вайсбах та В. Дакса визначають емоційний інтелект як сукупність здібностей на які спирається соціальна компетентність.

Ізраїльський вчений Р. Бар-Он визначає емоційний інтелект як комбінацію емоційної та соціальної компетентностей [77] і вважає, що саме вони визначають здатність людини бути успішною у світі, де є певні вимоги та тиск соціуму. Він розглядає емоційний інтелект як сукупність некогнітивних здібностей, компетенцій та навичок.

Саме Р. Бар-Он у 1985 році за аналогією з IQ запропонував концепцію EQ (Emotional Quotient) – емоційного коефіцієнта. А у 1996 році використав цю концепцію у створенні опитувальника, який базується на самозвіті, для вимірювання рівня емоційного інтелекту [77].

Окремим напрямом сучасних досліджень є підхід, розроблений К. Петридесом, англійським психологом. Він запропонував концепцію емоційного самосприйняття (Trait Emotional Self-Perception) та розробив методики для його вимірювання. Вчений розширив розуміння емоційного інтелекту, розділивши його на «здібності» (ability EI) та «приси» (trait EI), останнім він приділяв особливу увагу. У межах цього підходу емоційний

інтелект розглядається як сукупність стабільних особистісних характеристик, що відображають емоційну самосвідомість, емоційну регуляцію, емпатію та стресостійкість. На відміну від моделі, яка заснована на здібностях, емоційний інтелект, який розглядається з точки зору особистісних характеристик, вимірюється за допомогою опитувальників і тісно пов'язується з темпераментом та особистісними рисами.

Даний підхід дозволяє глибше зрозуміти індивідуальні відмінності в емоційній поведінці та є особливо актуальним для психологічних досліджень, де важливе значення мають особистісні якості фахівця.

В Україні вивчення емоційного інтелекту пов'язують з дослідженнями М. Августюк, І. Аршави, О. Власової, С. Дерев'янка, Є. Карпенка, Н. Ковриги, Е. Носенко, М. Шпак та ін. Е. Носенко розробила специфічний теоретико-методологічний підхід, виходячи з якого емоційний інтелект розглядається у контексті єдності зовнішнього і внутрішнього щодо детермінації (визначення) психічного. Можна говорити про інтелектуальну складову як про внутрішню, а про емоційну – як про зовнішню (рис.1.2). Саме такого підходу дотримувалися не тільки Е. Носенко, а і Н. Коврига [57].



Рисунок 1.2. Емоційний інтелект за Е.Носенко

Що є правильним, прийнятним у поведінці людини, вибір конкретної форми поведінки із декількох можливих варіантів – це є внутрішнє в емоційному інтелекті, а саме перебіг емоційної поведінки, її прояви, сила – це зовнішнє.

Емоційний інтелект не тільки відображає внутрішній світ людини, певні його аспекти, а й відповідає за конкретні форми поведінки [56].

Тому емоційний інтелект за Е. Носенко і Н. Ковригою – це форма виявлення позитивного ставлення людини до світу (можливість успішно діяти), до інших (які мають право на доброзичливе ставлення), до себе (виходячи зі самоповаги, самостійності та можливості активно діяти згідно власних цілей та бажань) [57].

М.Шпак визначає емоційний інтелект як інтегральну властивість особистості, яка відображає пізнавальну здатність людини до розуміння емоцій та управління ними шляхом когнітивної обробки емоційної інформації, і забезпечує психологічне благополуччя особистості та успішність соціальної взаємодії, але додатково виокремлює такі функції емоційного інтелекту, як стресозахисну, адаптивну, рефлексивну та регулятивну [74, с.286].

Є. Карпенко у своїх працях особливе значення надає наявності ціннісного і соціального векторів застосування емоційного інтелекту в ході життєздійснення. Він говорить, що компонентами емоційного інтелекту є організмичне чуття та емоційна компетентність. Перша, має аксіологічний зміст і відповідає за розуміння інтра- та екстрапсихічної реальності сконструйованою особою. Друга характеризується соціокультурним змістом і передбачає втілення інтрапсихічної реальності у життєздатні проєкти та інтерпретацію сигналів, які надходять ззовні [31].

Про зв'язок емоційного інтелекту та основними характеристиками метапізнання говорить у своїх працях М.Августюк. Емоційний інтелект розглядається одночасно як когнітивне (з точки зору пізнання індивідом

власних емоцій та почуттів інших людей) та регулятивне утворення (сприяє регуляції людиною власних емоційних процесів та контролю чужих емоцій). З її праць можна зробити висновок, що емоційно розумніші студенти ефективніше справляються з вправністю застосування метакогнітивних стратегій. І навпаки, що емоційнішими є розумні студенти, то краще та більше стратегій вони можуть використовувати до, під час та після виконання завдання. Тому емоційний інтелект передбачає розуміння почуттів, визначення можливих стратегій та підтримку емоційної саморегуляції у реалізації стратегій [1].

Деякі вчені у своїх працях досліджували взаємозв'язок між емоційним інтелектом та успішною управлінською діяльністю. А. Петровська встановила відповідність між вираженістю емоційного інтелекту керівника та результатами його діяльності, І. Єгоров – взаємозв'язок між високими показниками рівня розвитку емоційного інтелекту керівників організацій та ефективністю управління. Т. Березовська та С. Дерев'янку у своїх працях довели можливість розвитку емоційного інтелекту за допомогою спеціально організованого навчання та використання соціально-психологічного тренінгу [16].

Емоційний інтелект піддається розвитку та може еволюціонувати протягом усього життя. Він відображає рівень соціалізації особистості. Основні зміни, які впливають на формування емоційного інтелекту, знаходяться у трьох основних сферах: спілкування, діяльність та самосвідомість.

На сучасному етапі емоційний інтелект вивчається в межах різних наукових підходів: психологічного, педагогічного, нейропсихологічного та соціального. Дослідження в галузі нейронаук підтверджують тісний взаємозв'язок емоційних процесів із когнітивними функціями мозку, що ще раз підкреслює неспроможність протиставлення емоцій і мислення.

У педагогіці емоційний інтелект розглядається як важлива умова професійної компетентності фахівця, ефективної комунікації та створення сприятливого психологічного клімату. Особливу актуальність ця проблема набуває в контексті освіти дітей дошкільного та молодшого шкільного віку, де емоційний розвиток є базою для подальшого особистісного становлення [7, 73, 75].

Наразі наукові пошуки в сфері психології емоцій не тільки призвели до кристалізації єдиного розуміння змісту емоційного інтелекту, але й розходяться у назві зазначеного феномену. Адже крім терміну «емоційний інтелект» (Р.Бар-Он, Д.Гоулман, Дж.Майер, П.Селовей та ін.) поширені також «емоційна грамотність» (К.Штайнер), «емоційна компетентність» (К. Саарні), «міжособистісний» і «внутрішньоособистісний» інтелекти (Г.Гарднер), «соціальний інтелект» (Е.Торндайк, Дж.Гілфорд). Але вчені здебільшого сходяться на думці, що емоційний інтелект передбачає вміння ідентифікувати та усвідомлювати як власні емоції, так і емоції партнера та спрямовувати їх у конструктивне русло.

Слід зазначити, що більшість учених приділяє увагу функціонуванню емоційного інтелекту в сферах тіла (неврологічні дослідження та робота з психосоматичними розладами: Дж.Леду, Д.Дубравін та ін.), діяльності (дослідження ролі емоційного інтелекту в досягненні успіху: Д.Гоулман, Дж.Мейер, П.Селовей), контактів (уміння взаємодіяти з іншими: К.Штайнер). До того ж основний фокус уваги вчених зміщений на дослідження особливостей функціонування емоційного інтелекту та поведінковому (симптоматичному) рівні. Однак практично ігнорується базовий рівень, який містить у собі базові емоційні установки, сценарії, драйвери і заборони особистості, її систему ціннісних орієнтацій і неминуче використовуються в процесі конструювання нею власного життєвого шляху.

Отже, історія дослідження емоційного інтелекту свідчить про поступовий перехід від фрагментарних уявлень про соціальні та емоційні здібності до цілісних наукових концепцій. Сучасні підходи до розуміння емоційного інтелекту відображають багатовимірність цього феномена та його значущість для особистісного розвитку і професійної діяльності. Аналіз історії становлення та сучасних моделей емоційного інтелекту створює теоретичне підґрунтя для подальших досліджень і практичного впровадження даної концепції в освітньому процесі.

1.2. Структура емоційного інтелекту особистості

Незважаючи на відносну новизну самого терміну «емоційний інтелект», його концептуальні передумови формувалися упродовж тривалого історичного періоду. Особливого значення у цьому контексті набуває аналіз структури емоційного інтелекту, яка відображає внутрішню організацію цього феномену та дозволяє розкрити механізми його функціонування і розвитку.

Початкові наукові уявлення про інтелект та емоції формувалися як незалежні напрями досліджень. Наприкінці XIX століття інтелект трактувався переважно як когнітивна здатність, що зумовлює навчальну успішність і логічне мислення. Водночас емоції розглядалися як другорядні, часто ірраціональні психічні явища.

Визначення інтелекту як здібності до навчання не може повністю охопити всю складність даного процесу. Навчальна діяльність є провідною в певний період життя людини (дитячий, підлітковий та юнацький), що відкриває можливості для розвитку різних структур інтелекту. Інтелект дорослої людини проявляється насамперед в успішності вирішення інших (не навчальних) проблем – професійних, життєвих тощо. Успішність вирішення цих проблем не завжди пов'язана з успішністю навчальної діяльності. Тому увагу психологів привертає ЕІ як структурна складова інтелекту, що

забезпечує взаємозв'язок емоційної та раціональної інформації та впливає на прийняття рішень.

Загалом, як свідчить аналіз вітчизняних і зарубіжних підходів до проблеми дослідження емоційного інтелекту, сьогодні найбільш відомими є два напрями. Перший напрям розглядає взаємозв'язок емоційного інтелекту з емоційними та іншими особистісними характеристиками (Г. Березюк, Ю. Давидова, С. Дерев'янка, Т. Пашко, Е. Носенко, Н. Коврига, Ю. Мединська та ін.). Другий – вплив емоційного інтелекту на лідерський статус особистості (Р. Бояцис, А. Гаврилюк, Д. Гоулман, М. де Вріс, Е. Маккі, А. Петровська та ін.).

Феномен емоційного інтелекту сьогодні привертає увагу дослідників всього світу. Ще у 1872 р. Ч. Дарвін вказував на важливість емоційного вираження для виживання, а також для адаптації, він довів еволюційний шлях розвитку емоцій та обґрунтував походження їх фізіологічних виявів.

Наприкінці ХХ століття у психологічній науці з'явилася концепція емоційного інтелекту (EI). Її засновники – американські психологи Д. Карузо, П. Саловей і Дж. Майер, розглядали емоційний інтелект як сукупність ментальних здібностей до розуміння власних емоцій та емоцій інших людей (модель здібностей EI). Було запропоновано кілька механізмів, що передбачають його зв'язок із розумовими здібностями. По-перше, емоції пов'язані з процесом мислення – певні емоції можуть підвищувати продуктивність процесу мислення і спрямовувати увагу на конкретні завдання. По-друге, ефективне регулювання емоцій може бути співвіднесене з такими здібностями як співпереживання і відвертість. По-третє, дослідження з алексетимії (нездатності оцінювати і вербально виражати емоції) дають підстави вважати, що може не існувати взаємозв'язку між центрами мозку, які забезпечують єдність мислення та емоцій [17].

Дж. Майєр і П. Саловей вважають, що ЕІ дає можливість усвідомлювати власні емоції, мотиви та поведінку, керувати ними, а також розуміти інших людей, уміти керувати їх емоціями. Саме емоційний інтелект дає можливість усвідомлювати смисл емоцій та використовувати ці знання, щоб виявити причини виникнення проблем і вирішити їх. Учені вважають, що емоційний інтелект обумовлює наявність різних здібностей, задіяних в адаптивному опрацюванні емоційної інформації [5]. На думку Дж. Майєр та П. Саловей, емоційний інтелект є сукупністю когнітивних здібностей до ідентифікації, розуміння та управління емоціями. Вони виокремили п'ять основних здібностей, які характеризують емоційний інтелект:

1. Усвідомлення людиною власних емоцій, спроможність керувати власними емоціями, регулювати їх виявлення, що починається з того моменту, коли людина розуміє причини виникнення переживань і це дає можливість їй краще впоратись з ними.

2. Регулювання власних емоцій, яке ґрунтується на їх самоусвідомленні, управління власними переживаннями, що виявляється в намаганні заспокоїти себе, позбутися тривожного стану, роздратованості або смутку.

3. Спроможність налаштувати себе на діяльність, яка реалізовується у зусиллях спрямувати власні емоції на досягнення мети діяльності, самомотивування нових досягнень, креативну діяльність; самоконтроль, що є одним із компонентів самомотивування себе до нових досягнень, який реалізується у вмінні відкладати отримання миттєвого задоволення заради досягнення більш значущої мети.

4. Розпізнавання та розуміння емоцій, що виникають в інших людей – одним із проявів цієї здібності є емпатійні реакції.

5. Уміння підтримувати доброзичливі стосунки з іншими людьми – це цінна соціальна навичка, яка реалізується у спроможності людини володіти емоціями, що виникають під час взаємодії з іншими людьми [4].

Тому П. Саловей і Дж. Майєр застосовують поняття «емоційний інтелект» для позначення рівня розвитку таких особистісних властивостей як самосвідомість, самоконтроль, мотивація, вміння ставити себе на місце інших людей, навички роботи з людьми, вміння налагоджувати взаєморозуміння з іншими [4].

Д. Гоулман виокремлює чотири вроджені компоненти ЕІ – це потенціал емоційної сензитивності, емоційної пам'яті, емоційної обробки та емоційного навчання. Ці компоненти формують серцевину емоційного інтелекту. Емоційний інтелект, як всі некогнітивні здібності, знання й компетентності, дає людині можливість успішно вирішувати будь-які життєві ситуації [80]/

Т. Бредбері і Дж. Гривз виокремлюють чотири елементи ЕІ: «самосвідомість» (розуміння власних емоцій і мотивів), «самоконтроль» (контроль імпульсу), «емпатія» (співчуття і співпереживання) і «навички взаємин» (зустрічається визначення «соціальна спритність»). Від їх гармонійного поєднання безпосередньо залежить здатність до лідерства й особиста ефективність, зменшення кількості негативних переживань у житті та покращення якості взаємин з оточуючими людьми [18].

Змішана модель емоційного інтелекту розглядає його як сукупність розумових та особистісних якостей. Так, американський психолог Р. Бар-Он виокремив п'ять широких сфер компетенції і в кожній відзначив специфічні навички, які можуть забезпечити успіх:

- усвідомлення власних емоцій і переживань інших людей;
- емпатія;
- контроль над власним емоційним станом;
- підвищення ефективності мислення за допомогою емоцій;
- реалізація свого потенціалу, постановка і досягнення мети [72].

Далі дослідник виокремив п'ять компонентів емоційного інтелекту (рис.1.3), кожен з яких містить певні особистісні якості:

1. Самопізнання – усвідомлення своїх емоцій, впевненість у собі, самоповага, самореалізація, незалежність.
2. Навички міжособистісного спілкування – емпатія, соціальна відповідальність, взаєморозуміння.
3. Адаптаційні здібності – вміння вирішувати проблеми, реально оцінювати ситуацію, пристосовуватися до нових умов.
4. Управління стресовими ситуаціями – стресостійкість, контроль за імпульсивними спалахами.
5. Домінування позитивного настрою – відчуття щастя, оптимізм [72].



Рисунок 1.3. Компоненти емоційного інтелекту за Р.Бар-Он

У низці сучасних теорій емоція розглядається як особливий тип знання. Так, Р. Бак, цитуючи вислів Гегеля «Все, що реальне – раціональне», висуває положення про те, що насправді все, що реальне, – емоційне; раціональною є лише подальше лінгвістичне опрацювання цієї реальності. Р. Бак говорить про «емоційні фільтри», які приписує подіям з емоційним значенням, одні з яких сформувалися в ході еволюції, а інші – у ході індивідуального розвитку.

У зв'язку з тією винятковою роллю, яку емоції відіграють у людському житті, за аналогією з широко використовуваним поняттям «соціальна компетентність» – здатність ефективно взаємодіяти з іншими людьми, Р. Бак висуває поняття «емоційна компетентність», яке визначає як здатність діяти з внутрішнім середовищем своїх почуттів і бажань. Він указує, що емоційна та соціальна компетентність взаємно підтримують одне одного; точне емоційне спілкування з іншими людьми посилює здатність діяти як з почуттями інших, так і зі своїми почуттями та бажаннями.

В. Гейлін виокремлює три основні функції емоцій:

- 1) забезпечення виживання індивіда і групи,
- 2) вказівка на недостатньо ефективне функціонування людини,
- 3) вказівка на життєві смисли – як індивідуальні, так і групові.

Якщо інтелектуальна складова особистості більше пов'язана з індивідуальними особливостями її становлення, то емоційний інтелект – це відображення рівня її соціалізації.

Отже, на основі здійсненого теоретико-методологічного аналізу існуючих підходів до визначення поняття та структури емоційного інтелекту (Р. Бар-Он, Г. Гарднер, Д. Гоулмен, Ю. Давидова, Д. Карузо, Н. Коврига, Р. Купер, В. Крючков, Дж. Майєр, Е. Носенко, С. Рейн, А. Саваф, П. Саловей, М. Шпак та ін.) у нашому дослідженні під емоційним інтелектом ми розуміємо інтегральну властивість особистості, яка полягає у позитивному сприйнятті себе, інших людей і світу загалом, у здатності усвідомлювати та розуміти власні емоції та емоції інших людей, ефективно керувати своєю емоційною сферою, адекватно поводитися в будь-якій ситуації, у вмінні ефективно взаємодіяти з іншими людьми, а також вирішувати проблеми.

1.3. Соціально-психологічний клімат спільноти та його основні показники

У психологічній науці проблема соціально-психологічного клімату посідає важливе місце у контексті дослідження групових процесів, міжособистісних взаємин та умов ефективної спільної діяльності. Соціально-психологічний клімат є інтегральною характеристикою внутрішнього стану спільноти, що відображає якість соціальних взаємодій, емоційне самопочуття її членів та особливості психологічної атмосфери у групі.

У науковій літературі соціально-психологічний клімат розглядається як відносно стійка система соціально-психологічних явищ, що формується у процесі спільної діяльності та спілкування і проявляється у домінуючих настроях, оцінках, установках та міжособистісних стосунках. Або визначення, взяте із психологічного словника-довідника Ю. Приходько та В. Юрченка: «якісна характеристика міжособистісних стосунків як сукупність психологічних умов, що сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності та розвитку особистості в групі» [61].

Соціально-психологічний клімат «відображає емоційний настрій колективу, в якому поєднані переживання людей, їх ставлення один до одного і до виконання спільної діяльності» (психологічна енциклопедія, автор-упорядник О. Степанов) [62]. Дослідники наголошують, що соціально-психологічний клімат не є механічною сумою індивідуальних переживань, а є результатом взаємодії особистісних, соціальних та організаційних чинників.

Актуальність вивчення соціально-психологічного клімату зумовлена його впливом на ефективність функціонування спільноти, рівень задоволеності діяльністю, психологічне благополуччя та стабільність соціальних зв'язків. Особливої значущості соціально-психологічний клімат набуває у професійних, освітніх і педагогічних спільнотах, де характер міжособистісних взаємин безпосередньо впливає на результати діяльності.

Соціально-психологічний клімат є властивістю соціальної спільноти та відображає рівень її психологічної згуртованості, узгодженості цінностей і норм поведінки. Він формується у процесі тривалої взаємодії членів групи, які об'єднані спільною метою, діяльністю та системою соціальних ролей.

Соціально-психологічний клімат характеризується такими ознаками: інтегративністю, що поєднує емоційні, когнітивні та поведінкові аспекти взаємодії;

відносною стабільністю, яка забезпечує передбачуваність міжособистісних стосунків;

динамічністю, оскільки клімат може змінюватися під впливом внутрішніх і зовнішніх чинників;

суб'єктивністю, адже оцінка клімату ґрунтується на переживаннях і сприйнятті членів спільноти.

Соціально-психологічний клімат виконує роль своєрідного фону життєдіяльності групи, який або сприяє реалізації потенціалу її членів, або, навпаки, створює психологічні бар'єри для продуктивної взаємодії.

У структурі соціально-психологічного клімату більшість науковців виокремлює три взаємопов'язані компоненти: емоційний, когнітивний та поведінковий (рис.1.4).

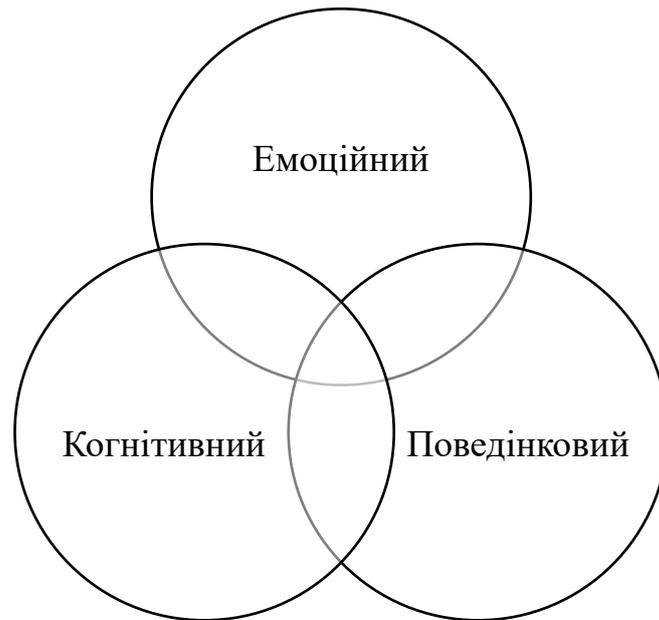


Рисунок 1.4. Компоненти у структурі соціально-психологічного клімату

Емоційний компонент відображає загальний емоційний тон спільноти, домінування позитивних або негативних переживань, рівень психологічного комфорту, довіри та емоційної підтримки. Він є найбільш чутливим до змін у групі та швидко реагує на конфлікти, стресові ситуації чи організаційні трансформації.

Когнітивний компонент включає уявлення членів спільноти про групу, її цілі, норми, справедливість взаємин, стиль керівництва та перспективи розвитку. Саме цей компонент визначає рівень ідентифікації особистості зі спільнотою та її значущість для індивіда.

Поведінковий компонент проявляється у характері реальної взаємодії: готовності до співпраці, взаємодопомоги, відповідальності, способах вирішення конфліктів і дотриманні групових норм.

Єдність зазначених компонентів визначає загальний стан соціально-психологічного клімату спільноти.

Формування соціально-психологічного клімату зумовлюється комплексом об'єктивних і суб'єктивних факторів. До об'єктивних факторів належать:

- умови та організація спільної діяльності;
- характер розподілу ролей і функцій;
- стиль управління та керівництва;
- рівень соціального й матеріального забезпечення;
- стабільність або плинність складу спільноти.

Суб'єктивні фактори включають індивідуально-психологічні особливості членів групи, рівень розвитку комунікативних умінь, емоційного інтелекту, мотивації до спільної діяльності, а також ціннісні орієнтації та соціальні установки.

Особливу роль у формуванні соціально-психологічного клімату відіграє керівник або неформальний лідер, стиль його взаємодії із членами спільноти, здатність підтримувати атмосферу довіри, справедливості та психологічної безпеки.

У психологічних дослідженнях традиційно виокремлюють кілька типів соціально-психологічного клімату.

Сприятливий соціально-психологічний клімат характеризується високим рівнем довіри, взаємоповаги, емоційної підтримки, відкритістю спілкування, згуртованістю та позитивною мотивацією до спільної діяльності. Нейтральний клімат відзначається формальністю взаємин, помірною емоційною залученістю та відсутністю виражених конфліктів, однак не сприяє повній реалізації потенціалу спільноти. Несприятливий клімат проявляється у підвищеній напруженості, недовірі, конфліктності, низькій задоволеності діяльністю та психологічному дискомфорту членів групи.

Для оцінювання стану соціально-психологічного клімату використовують систему кількісних та якісних показників, які відображають

різні аспекти внутрішнього життя спільноти. До основних показників належать]:

- рівень міжособистісної довіри;
- емоційна задоволеність перебуванням у спільноті;
- ступінь групової згуртованості;
- характер міжособистісної комунікації;
- рівень конфліктності та способи розв'язання конфліктів;
- відчуття справедливості та визнання внеску кожного;
- задоволеність спільною діяльністю.

Комплексний аналіз зазначених показників дає змогу об'єктивно оцінити соціально-психологічний клімат та визначити напрями його оптимізації.

Соціально-психологічний клімат виконує низку важливих функцій: адаптаційну, регулятивну, мотиваційну, комунікативну та підтримувальну. Сприятливий клімат створює умови для особистісного розвитку, підвищення ефективності діяльності, формування позитивної Я-концепції та психологічного благополуччя членів спільноти.

Проблема соціально-психологічного клімату спільноти розроблялася в межах соціальної, організаційної та педагогічної психології. Аналіз наукових джерел дає змогу виокремити кілька провідних підходів до його розуміння.

Значний внесок у дослідження соціально-психологічного клімату трудових колективів зробили Л. Карамушка, О. Бондарчук, С. Максименко, які акцентували увагу на зв'язку соціально-психологічного клімату зі стилем управління, організаційною культурою та психологічним здоров'ям працівників.

У педагогічній психології соціально-психологічний клімат розглядається як важлива умова ефективності освітнього процесу. Так, І. Бех

наголошував на значущості гуманістичних взаємин, емоційної підтримки та психологічної безпеки як основи сприятливого клімату в освітніх спільнотах.

Сучасні дослідники підкреслюють взаємозв'язок соціально-психологічного клімату з рівнем розвитку емоційного інтелекту, комунікативної компетентності та копінг-стратегій членів спільноти, що особливо актуально в умовах соціальної нестабільності.

Таким чином, соціально-психологічний клімат розглядається в науковій літературі як багатовимірне явище, що інтегрує емоційні, когнітивні та поведінкові аспекти групової взаємодії.

Аналіз теоретичних підходів засвідчує, що соціально-психологічний клімат спільноти є складним соціально-психологічним феноменом, який формується у процесі міжособистісної взаємодії та спільної діяльності. Його стан визначається системою показників, серед яких провідне місце посідають довіра, емоційна задоволеність, згуртованість і характер комунікації.

Теоретичне осмислення проблеми створює підґрунтя для подальшого емпіричного дослідження соціально-психологічного клімату та обґрунтування психолого-педагогічних умов його оптимізації.

Висновки до розділу 1

У першому розділі роботи було теоретично досліджено поняття емоційного інтелекту та його структуру, а також розглянуто поняття соціально-психологічного клімату спільноти та його показники.

Питання цілісності та взаємодії емоційних, пізнавальних та інтелектуальних процесів із давніх часів перебуває в полі зору наукових досліджень. У працях багатьох учених підкреслюється визначальна роль емоцій.

Емоції є складними психофізіологічними станами, що характеризуються виразною суб'єктивною оцінкою та охоплюють різноманітні переживання

особистості. Як одна з найдавніших форм психічної регуляції, емоція виконує сигнальну функцію, інформуючи організм про потенційну користь або загрозу з боку певного об'єкта чи ситуації. У процесі еволюційного розвитку емоції сформувалися як механізм підвищення адаптаційних можливостей, забезпечуючи виникнення нових мотиваційних спонукань, поведінкових стратегій та розширення репертуару реакцій, необхідних для ефективної взаємодії із соціальним і природним середовищем.

У цьому контексті особливої значущості набуває поняття емоційного інтелекту, що відображає здатність особистості усвідомлювати власні емоційні стани, розпізнавати їх і здійснювати свідому регуляцію. Емоційний інтелект не передбачає пригнічення емоцій, а ґрунтується на їх прийнятті та контролі відповідно до вимог конкретної ситуації. Його розвиток починається з усвідомлення власних переживань, що створює основу для розуміння емоцій інших людей та причин їх виникнення.

Підвищення рівня емоційного інтелекту сприяє формуванню здатності до ефективного самоконтролю, регуляції емоційних реакцій у стресових умовах і вдосконаленню навичок конструктивної міжособистісної взаємодії. Це має особливе значення у професійній діяльності, де важливими є вміння співпрацювати, зберігати емоційну стабільність і підтримувати продуктивні взаємини з оточенням.

Найповніше емоційний інтелект виявляється у процесі соціальної взаємодії, де особливого значення набувають такі якості як емпатійність, тактовність, здатність швидко орієнтуватися в міжособистісних ситуаціях і створювати позитивний емоційний фон спілкування. Саме ці характеристики забезпечують ефективність комунікації між партнерами.

Таким чином, ми бачимо зв'язок між емоційним інтелектом та соціально-психологічним кліматом спільноти.

Сприятливий соціально-психологічний клімат характеризується низкою показників, серед яких провідне місце посідають: висока ефективність спільної діяльності; стабільність кадрового складу; дотримання трудової дисципліни; мінімальний рівень внутрішньої напруженості та конфліктності; сформовані довірливі та водночас вимогливі взаємини між членами колективу; переважання конструктивної критики, спрямованої на розвиток; можливість відкритого обговорення значущих питань і вільного висловлення думок; відсутність надмірного адміністративного тиску та делегування повноважень у процесі ухвалення рішень; достатній рівень поінформованості працівників про стан справ у колективі; відчуття належності до спільноти; наявність емоційної підтримки та готовності до взаємодопомоги у складних ситуаціях; усвідомлення особистої відповідальності кожного за спільні результати діяльності.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКІВ СКЛАДОВИХ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ КЕРІВНИКІВ ІЗ ПОКАЗНИКАМИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ЗАКЛАДІ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

2.1. Програма, методи та методики дослідження

Основна мета нашого дослідження полягала у дослідженні взаємозв'язку емоційного інтелекту керівника ЗДО та соціально-психологічного клімату в закладі.

Термін дослідження: жовтень-листопад 2025 року.

Спираючись на мету, нами були сформульовані такі завдання дослідження:

1. Підбір методик, які точно відповідають меті нашого дослідження та забезпечують глибоке розуміння вивчених явищ.
2. Проведення емпіричного дослідження рівня емоційного інтелекту керівників закладів дошкільної освіти та соціально-психологічного клімату в колективі.
3. Визначення кореляції показників емоційного інтелекту керівників і соціально-психологічного клімату в закладах дошкільної освіти.

Організація і проведення емпіричного дослідження рівня емоційного інтелекту керівників закладів дошкільної освіти та соціально-психологічного клімату в колективі включало три етапи: підготовчий, етап проведення дослідження та етап обробки й інтерпретації отриманих даних.

1. На підготовчому етапі дослідження сплановано змістовну частину дослідження, визначено репрезентативну вибірку та підібрано відповідний методологічний інструментарій.

Вибірку склали 101 респондент від 20 до 73 років жіночої статі з 17 закладів дошкільної освіти, серед них 17 респондентів – керівники (директори) ЗДО, 63 – вихователі та вихователі-методисти, 21 – інші працівники закладу.

У своєму дослідженні ми використали такі методики:

- «Методика дослідження рівня розвитку емоційного інтелекту» (В. Зарицької);
- «Аналіз та оцінка соціально-психологічного клімату в колективі» (Л. Карамушки);
- «Методика дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях» (Н. Ендлер, Дж. Паркер, в адаптації українських психологів під керівництвом Л.Карамушки).

Дослідження проводилось за допомогою сервісу GoogleForms.

Першим для дослідження був застосований тест-опитувальник «Методика дослідження рівня розвитку емоційного інтелекту» (В. Зарицької) (див. Додаток А).

Цей опитувальник був представлений у 2019 році В. Зарицькою у статті «Методика дослідження емоційного інтелекту особистості» [23] і містить судження, які визначають основні складові частини емоційного інтелекту і дають можливість за однією методикою визначити достатньо повно рівень його розвитку.

Автором запропоновано чотири складники емоційного інтелекту, а саме розуміння особистістю власних емоцій; самоконтроль і саморегуляція емоцій; розуміння особистістю емоцій інших; здатність використовувати емоції у діяльності та спілкуванні, кожний з яких визначається п'ятьма найважливішими показниками. В методиці представлено 76 суджень, що забезпечує достатню базу для того, щоб зробити виважені, обґрунтовані висновки. Методика враховує різні підходи вчених до вивчення емоційного інтелекту.

Кожне судження респондент оцінює в межах чотирибальної шкали, де відповідь «майже завжди» важить 4 бали, «часто» - 3, «частково» - означає середній рівень і оцінюється у 2 бали, «майже ніколи» - низький рівень, 1 бал. Максимальна кількість набраних балів з урахуванням усіх суджень складає 228. Таким чином, рівень розвитку емоційного інтелекту вважається високим за наявності 198-228 балів, достатній забезпечують 117-197 балів, середній – 60-116 балів, низький – 0-59 балів відповідно.

Наступною була використана методика Л. Карамушки «Аналіз та оцінка соціально-психологічного клімату в колективі» (Додаток Б) [66]. Названа методика містить 15 тверджень, які характеризують роботу в житті трудового колективу. Їх потрібно оцінити за 7-ми бальною шкалою, де 1 – мінімальна згода, а 7 – максимальна згода. Оцінюючи твердження, слід було зробити позначки: «Х» - наскільки дана характеристика притаманна колективу зараз, «О» - яке місце вона мала б займати.

Для інтерпретації результатів дослідження необхідно розрахувати середнє арифметичне по кожному показнику (по «Х» та по «О») та знайти їх співвідношення за формулою: $M=X/O$. Чим значення M ближче до 1, тим сприятливіший клімат у колективі. Дана методика дає можливість діагностувати такі показники:

- загальну оцінку соціально-психологічного клімату в колективі (рівень його сприятливості);
- оцінку «реального» та «ідеального» соціально-психологічного клімату (орієнтацію членів колективу на «реальні» та «ідеальні» показники клімату);
- особливості двох основних складових соціально-психологічного клімату: а) орієнтацію па справу; б) орієнтацію на людей.

Третьою була обрана «Методика дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях» (Н. Ендлер, Дж. Паркер) (Додаток В) [29]. Методика

спрямована на виявлення стратегій подолання скрутних (стресогенних) ситуацій.

Копінг-поведінка – це сукупність свідомих когнітивних (розумових) і поведінкових зусиль, спрямованих на управління стресовими чи конфліктними ситуаціями, щоб впоратися з ними, мінімізувати їхній негативний вплив та підтримати психологічне благополуччя. Це індивідуальні способи адаптації, що допомагають людині долати життєві труднощі та напругу, використовуючи внутрішні ресурси для пошуку ефективних рішень. Канадські дослідники Е. Ендлер і Д. Паркер описують три основні стилі копінг-поведінки (їм відповідають діагностичні шкали): проблемно-орієнтований копінг (спрямований на вирішення завдань); емоційно-орієнтований копінг (орієнтований на регуляцію емоцій); копінг, орієнтований на уникнення, а також субшкали відволікання і соціального відволікання.

Респондент отримує бланк для відповідей, який містить 48 тверджень з можливими реакціями людини на різні важкі, невизначені та стресові ситуації. Кожне із тверджень потрібно оцінити: «Ніколи», «Рідко», «Іноді», «Найчастіше» або «Дуже часто». При обробці результатів підраховується сума балів, згідно із ключем: «ніколи» – 1; «рідко» – 2; «іноді» – 3; «найчастіше» – 4; «дуже часто» – 5. Вираховується середнє значення наступних копінг-стратегій:

- проблемно-орієнтована копінг-стратегія (16 пунктів): 1, 2, 6, 10, 15, 21, 24, 26, 27, 36, 39, 41-43, 46, 47;

- емоційно-орієнтована копінг-стратегія (16 пунктів): 5, 7, 8, 13, 14, 16, 17, 19, 22, 25, 28, 30, 33, 34, 38, 45;

- копінг-стратегія, орієнтована на уникнення (16 пунктів): 3, 6, 9, 11, 12, 18, 20, 23, 29, 32, 35, 37, 40, 44, 48;

- копінг-стратегія відволікання (8 пунктів): 9, 11, 12, 18, 20, 40, 44, 48;

- копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки (5 пунктів): 4, 29, 31, 35, 37.

Чим вище значення, тим частіше обирається копінг-стратегія.

Другий етап дослідження включав реалізацію емпіричних завдань. Науково-дослідна робота проводилась на базі 17 закладів дошкільної освіти Тернопільської області. Для дослідження були обрані заклади, які розміщені і в містах (4 ЗДО, що становить 24 %), і в селах (11 ЗДО, 76 % відповідно) Тернопільського, Кременецького та Чортківського районів області. Оскільки заклади дошкільної освіти в сільській місцевості малокомплектні, то кількість респондентів з цих садочків склала 29 чоловік, а це 28,7 %, тоді як міські заклади представили 72 респонденти, що становить 71,3 % від усіх учасників дослідження.

Третій етап був присвячений математичному та теоретичному аналізу отриманих у результаті дослідження даних. Для дослідження взаємозв'язку емоційного інтелекту керівника та соціально-психологічного клімату в закладі . Обробка показників відбувалась за допомогою програм Microsoft Excel та IBM SPSS Statistics 27.0.

2.2. Опис та інтерпретація результатів

У ході проведеного емпіричного дослідження було отримано такі дані за кожною з використаних методик:

1. За підсумками теста-опитувальника «Методика дослідження рівня розвитку емоційного інтелекту» (Зарицької В.В.) – було отримано такі результати за показниками загального рівня розвитку емоційного інтелекту у фахівців ЗДО (див. рис. 2.1) та розподіл показників за шкалами цієї ж методики, а саме розуміння власних емоцій, самоконтроль та саморегуляція емоцій, розуміння особистістю емоцій інших, здатність використовувати емоції (див. рис. 2.2).

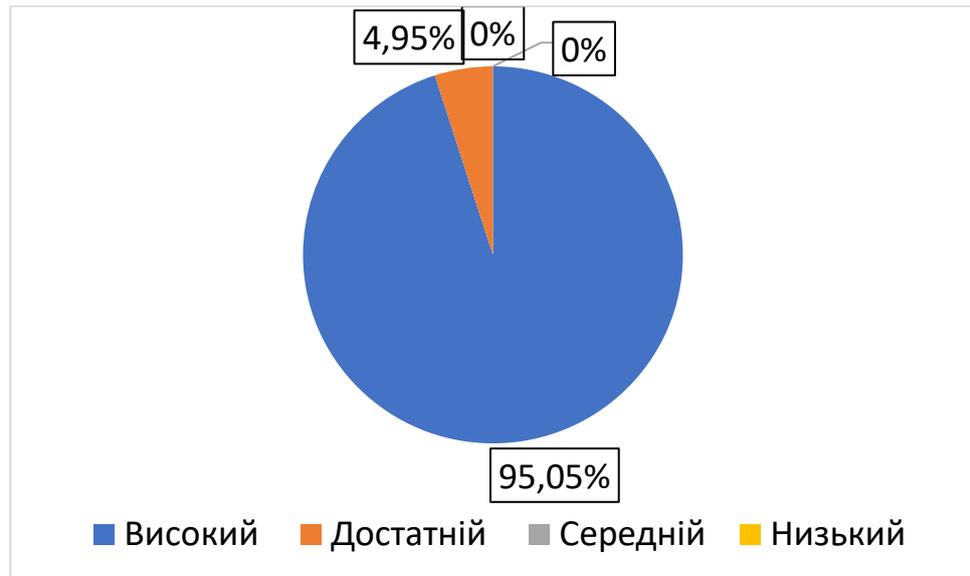


Рис.2.1. Розподіл показників загального рівня розвитку емоційного інтелекту у фахівців ЗДО (методика В. Зарицької, n=101)

Як бачимо за даними діаграми на рисунку 2.1., у 95,05% респондентів переважає високий рівень розвитку емоційного інтелекту загалом. Аналізуючи розподіл показників за шкалами, то всюди переважають високий рівень від 79,21% до 98,02%, та середній від 1,98% до 20,79%.

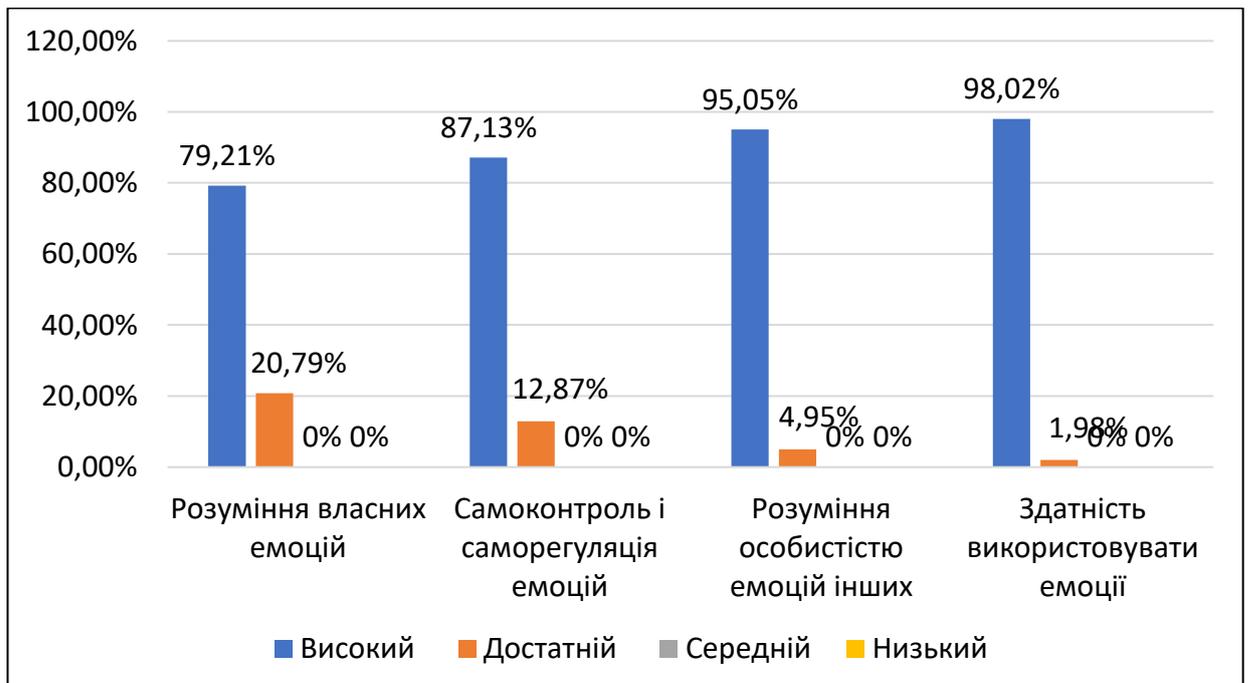


Рис.2.2. Розподіл показників за шкалами методики В. Зарицької у фахівців ЗДО (n=101)

Такі результати можуть говорити про те, що у респондентів добре розвинутий емоційний інтелект, а значить здатність розуміти свої та чужі емоції, ефективно керувати ними (самоконтроль) та використовувати ці знання для успішної взаємодії з іншими (емпатія, комунікація), що веде до кращої адаптації, міцніших стосунків та успіху в роботі, оскільки така людина стійкіша до стресу, краще ухвалює рішення та мотивує себе.

2. «Методика дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях» (Н.Ендлер, Дж.Паркер). Методика спрямована на виявлення стратегій подолання скрутних (стресогенних) ситуацій. Оцінка здійснювалася за 3-ма шкалами: копінг спрямований на вирішення задач, копінг спрямований на емоції, копінг орієнтований на уникнення, та 2-х субшкал: відволікання та соціального відволікання. Результати представлені на діаграмі (див. рис. 2.3).



Рис.2.3. Розподіл середніх значень показників копінг-стратегій у фахівців ЗДО (n=101)

Найчастіше працівники закладів дошкільної освіти обирали в скрутних ситуаціях стратегію вирішення проблеми, на другому місці – це «соціальне відволікання» - спосіб подолання стресу через звернення по допомогу та підтримку до оточення (сім'ї, друзів), або ж пошук розради й відволікання у соціальних взаємодіях, що допомагає «перевести дух» та відновити сили для вирішення проблем. На третьому місці – копінг-уникнення, тобто значна частина респондентів ухиляється від вирішення питання.

Найменш популярним виявився копінг, спрямований на емоції (або емоційно-фокусований копінг) — це стратегії, які людина використовує, щоб керувати своїми сильними почуттями (страхом, гнівом, тривогою) під час стресу, а не вирішувати саму проблему, тобто це про заспокоєння себе, пошук підтримки та прийняття емоцій через дихання, медитацію, фізичні вправи, розмови з близькими, щоб знизити негативний вплив стресу та відновити рівновагу.

Передостаннє місце займає копінг-відволікання – це стратегія подолання стресу, коли людина переключає свою увагу від проблемної ситуації на інші, менш тривожні речі, як-от хобі, спорт, робота або спілкування, щоб тимчасово зменшити емоційне напруження, отримати паузу для відновлення сил та уникнути безпосереднього зіткнення з джерелом стресу, хоча довготривале уникнення може бути менш ефективним, ніж активне вирішення проблем.

3. За результатами аналізу та оцінки соціально-психологічного клімату в колективі (за методикою Карамушки Л.М.) отримали результати представлені на діаграмах (див. рис.2.4, 2.5, 2.6).

Дані свідчать, що 92,08% респондентів вважають соціально-психологічний клімат в ЗДО сприятливим, 5,94% - несприятливим та 1,98% - не визначилися.

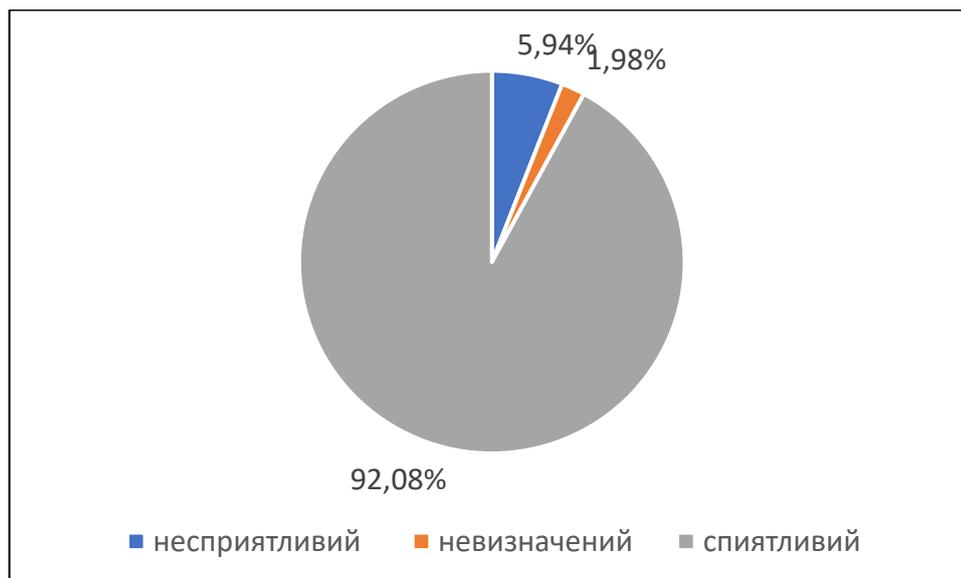


Рис.2.4. Розподіл середніх значень показників уявлень фахівців ЗДО про мікроклімат в колективі (n=101)

Нехай $X=2,94$ – реальне уявлення про колектив, $O=2,57$ – ідеальне уявлення про колектив (див. рис.2.5). Для інтерпретації результатів методики знайдемо співвідношення X та O :

$$M=X/O=2,94/2,57=1,14.$$



Рис.2.5. Порівняльний розподіл середніх значень показників уявлень фахівців ЗДО про мікроклімат в колективі (n=101)

Чим ближче значення M до 1, в нашому випадку $M=1,14$, тим клімат в колективі сприятливіший. Отже, соціально-психологічний клімат в колективах є сприятливим

Проаналізувати особливості двох складових соціально-психологічного клімату: орієнтація на справу, орієнтація на людей – можна з діаграми на рисунку 2.6. Отримані дані свідчать, що в більшості колективів є спрямування на справу (показник 3,08) і менше на людей (показник 2,82). З однієї сторони, колективи, де більша орієнтація на людей, вважаються більш сприятливими для своїх працівників. Але, зважаючи на ситуація в Україні зараз та проблеми в дошкільній освіті, та врахувавши показники вище, можна сказати, що орієнтація на спільну справу є тим чинником, який об'єднує, підтримує людей на роботі.

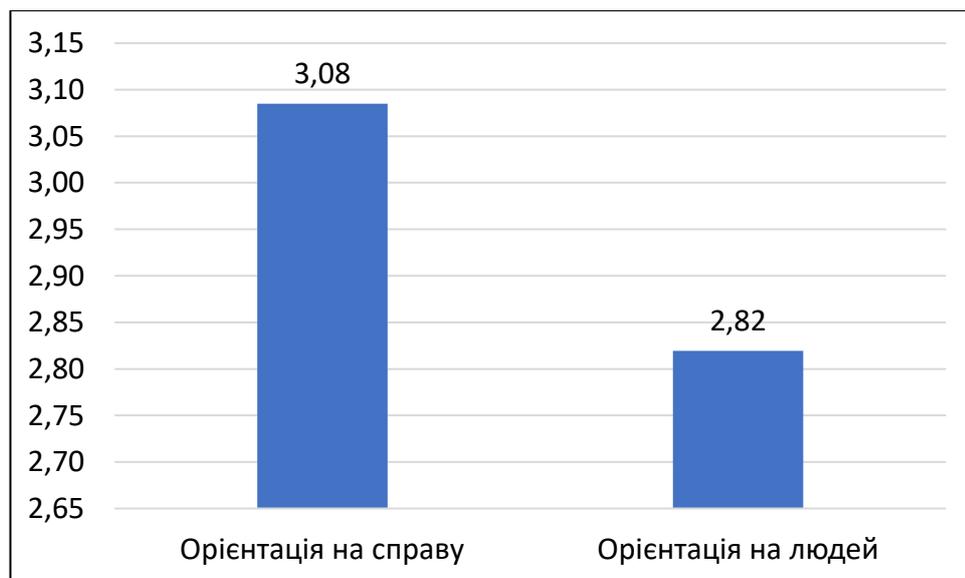


Рис.2.6. Розподіл середніх значень показників основних складових соціально-психологічного клімату ($n=101$)

Отже, дані свідчать про високий рівень емоційного інтелекту в усіх працівників закладів дошкільної освіти, які брали участь в дослідженні, а також про сприятливий соціально-психологічний клімат в колективах. Об'єднуючим фактором можна вважати орієнтацію на спільну справу.

Такі високі показники можуть бути результатом проєктів в яких брали участь заклади дошкільної освіти області і/або їх керівники і які були пов'язані з питаннями благополуччя, психологічної безпеки, психолого-педагогічної підтримки. Такими проєктами були:

- «Психолого-педагогічна підтримка дітей, батьків та педагогів в умовах надзвичайної ситуації» від ВФ «Крок за кроком», (травень-листопад 2023);

- «Благополуччя дітей та педагогів: дієві інструменти і практики психосоціальної підтримки» від The LEGO Foundation (тренінги 2023-2025 рр.)

«Забезпечення безперервності навчання та розвитку дітей дошкільного віку в умовах кризи в Україні» від ЮНІСЕФ в Україні, який реалізувала ВГО «Асоціація працівників дошкільної освіти» за підтримки Міністерства освіти та науки України, ДУ «Український інститут розвитку освіти» (квітень-вересень 2023)

Для перевірки взаємозв'язку між показниками емоційного інтелекту керівника та соціально-психологічного клімату в закладі дошкільної освіти було застосовано кореляційний аналіз (коефіцієнт Пірсона) (Табл.2.1).

Зокрема, виявлено статистично значущі позитивні кореляції між загальним рівнем емоційного інтелекту керівника з конструктивною копінг-стратегією, спрямованою на вирішення завдання ($r = 0,315$; $p \leq 0,01$); між здатністю використовувати емоції та копінгом вирішення завдання ($r = 0,519$; $p \leq 0,01$); між розумінням емоцій інших та копінгом вирішення завдання ($r = 0,335$; $p \leq 0,01$). Це свідчить про те, що керівники з високим рівнем емоційного інтелекту частіше обирають конструктивні, проблемно-орієнтовані способи подолання стресу, що позитивно впливає на управлінську діяльність у ЗДО.

Водночас встановлено значущі кореляції між показниками емоційного інтелекту та копінгом, спрямованим на емоції ($r = 0,456$; $p \leq 0,01$); розуміння власних емоцій ($r = 0,566$; $p \leq 0,01$); самоконтроль та саморегуляція емоцій (r

= 0,305; $p \leq 0,01$). Ці результати вказують на здатність керівників з високим EQ усвідомлювати і контролювати власні емоції у складних професійних ситуаціях.

Безпосередні кореляції між показниками емоційного інтелекту та інтегральним показником мікроклімату не виявились статистично значущими. Це дозволяє припустити, що вплив емоційного інтелекту керівника на соціально-психологічний клімат є опосередкованим, зокрема через: стиль управління; орієнтацію керівника на людей чи на справу; способи подолання стресових ситуацій. Можна припустити, що емоційно компетентні керівники більше зосереджені на міжособистісних відносинах у колективі.

Таблиця 2.1

Матриця кореляцій емпіричних показників показниками емоційного інтелекту керівника та соціально-психологічного клімату в закладі дошкільної освіти

	EQ загальний	Розуміння власних емоцій	Самоконтроль і саморегуляція емоцій	Розуміння емоцій інших	Здатність використовувати емоції
Копінг вирішення завдання	,315**	,004	,219*	,335**	,519**
Копінг спрямований на емоції	,456**	,566**	,305**	,239*	,216*
Копінг уникнення	,226*	,067	,183	,175	,335**
Відволікання	,208*	,151	,213*	,076	,241*
Соціальне відволікання	,256**	,087	,106	,270**	,378**
X	,181	,103	-,004	,299**	,125
O	,087	,077	-,005	,132	,038
Мікроклімат	-,025	-,064	-,025	,004	,024
Орієнтація на справу	,127	,046	-,022	,265**	,066
Орієнтація на людей	,210*	,141	,011	,299**	,163
Заг_стаж	,085	,100	,044	,050	,059
СтажЗДО	,091	,114	,046	,034	,081

З метою узагальнення емпіричних даних було проведено факторний аналіз методом головних компонентів із варімакс-обертанням. В результаті виділено 5 факторів, які пояснюють змістовну структуру досліджуваних змінних (табл.2.2).

Фактор 1 – «Емоційна компетентність керівника». До складу фактора з високим факторним навантаженням увійшли: загальний емоційний інтелект (0,969); розуміння власних емоцій (0,840); самоконтроль та саморегуляція (0,750); розуміння емоцій інших (0,723); здатність використовувати емоції (0,659); копінг, спрямований на емоції (0,586). Фактор відображає інтегральну емоційну зрілість керівника, що є базою ефективної управлінської взаємодії.

Фактор 2 – «Стиль управлінської орієнтації». До фактора увійшли: орієнтація на людей (0,953); орієнтація на справу (0,924); показники Х (0,987) та О (0,674). Фактор характеризує доміантний стиль управління, що безпосередньо впливає на міжособистісний клімат у колективі ЗДО.

Фактор 3 – «Копінг-поведінка у стресі». Включає: копінг уникнення (0,919); соціальне відволікання (0,853); відволікання (0,713); копінг вирішення завдання (0,661). Фактор відображає репертуар стратегій подолання стресових ситуацій, які використовує керівник.

Фактор 4 – «Соціально-психологічний клімат». Основним показником фактора є: мікроклімат (0,897). Фактор репрезентує емоційно-психологічну атмосферу колективу закладу дошкільного освіти.

Фактор 5 – «Контекстуальні умови діяльності». До фактора увійшов показник: місто/село (0,701). Фактор відображає соціально-організаційні умови функціонування ЗДО.

Таблиця 2.2

Таблиця факторів

Rotated Component Matrix ^a					
	Component				
	1	2	3	4	5
EQ-загальний	,969	,105	,161	,006	-,068
Розуміння власних емоцій	,840	,044	-,131	-,171	,230
Самоконтроль і саморегуляція емоцій	,750	-,083	,170	,022	-,036
Розуміння емоцій інших	,723	,265	,179	,098	-,293
Здатність використовувати емоції	,659	,059	,416	,131	-,170
Копінг спрямований на емоції	,586	-,113	,117	-,112	,491
X	,060	,987	,073	-,007	,028
Орієнтація на людей	,091	,953	,054	-,034	,007
Орієнтація на справу	,015	,924	,087	,026	,049
O	-,015	,674	,060	-,616	-,111
Копінг уникнення	,100	,038	,919	-,120	,295
Соціальне відволікання	,107	,165	,853	-,021	-,047
Відволікання	,141	-,089	,713	-,179	,546
Копінг вирішення завдання	,232	,086	,661	,165	-,192
Мікроклімат	-,005	-,012	-,020	,897	,092
Місто_село	-,159	,115	,037	,243	,701

Отримані результати підтверджують, що емоційний інтелект керівника є системоутворювальним фактором, який опосередковано впливає на соціально-психологічний клімат у закладі дошкільного освіти через стиль управління та копінг-поведінку. Високий рівень емоційної компетентності

сприяє конструктивній взаємодії, орієнтації на людей та ефективному подоланню професійних стресів.

Висновки до розділу 2

У другому розділі роботи було представлено емпіричне дослідження взаємозв'язку емоційного інтелекту керівника закладу дошкільної освіти та соціально-психологічного клімату, а також проаналізовано отримані результати.

Нами були використані такі методики: «Методика дослідження рівня розвитку емоційного інтелекту» (В. Зарицької); «Аналіз та оцінка соціально-психологічного клімату в колективі» (Л. Карамушки); «Методика дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях» (Н. Ендлер, Дж. Паркер, в адаптації українських психологів під керівництвом Л.Карамушки). Дослідження проводилось за допомогою сервісу GoogleForms.

В результаті проведеного дослідження були отримані такі дані:

1. За підсумками теста-опитувальника «Методика дослідження рівня розвитку емоційного інтелекту» (Зарицької В.В.) було визначено, що у респондентів добре розвинутий емоційний інтелект, що веде до кращої адаптації, міцніших стосунків та успіхів у роботі.

2. За результатами «Методики дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях» (Н.Ендлер, Дж.Паркер) було визначено, що за популярністю стратегії подолання стресу розмістилися наступним чином: 1) стратегія вирішення проблеми; 2) стратегія «соціальне відволікання»; 3) копінг-унікнення; 4) копінг-відволікання; 5) копінг, спрямований на емоції.

3. На основі аналізу показників соціально-психологічного клімату в колективі (методика Карамушки Л.М.) було встановлено, що для 92,08% працівників закладів дошкільної освіти він є сприятливим. Про це також свідчить співвідношення реального та ідеального уявлення про колектив, який

становить 1,14. А розподіл основних показників соціально-психологічного клімату вказує більшу орієнтацію на спільну справу.

4. Кореляційний аналіз отриманих результатів показав, що:

— керівники з високим рівнем емоційного інтелекту частіше обирають конструктивні, проблемно-орієнтовані способи подолання стресу, що позитивно впливає на управлінську діяльність у ЗДО;

— керівників з високим EQ здатні усвідомлювати і контролювати власні емоції у складних професійних ситуаціях.

Отже, емоційний інтелект керівника є системоутворювальним фактором, який опосередковано впливає на соціально-психологічний клімат у закладі дошкільного освіти через стиль управління та копінг-поведінку. Високий рівень емоційної компетентності сприяє конструктивній взаємодії, орієнтації на людей та ефективному подоланню професійних стресів

РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ЗАКЛАДІ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ ЧЕРЕЗ РОЗВИТОК ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ЇЇХ ПРАЦІВНИКІВ

3.1. Опис основних психологічних підходів і методів у розвитку емоційного інтелекту особистості

Проблема розвитку емоційного інтелекту особистості займає важливе місце в сучасній психологічній науці, оскільки емоційна сфера значною мірою визначає ефективність соціальної взаємодії, професійної діяльності та особистісного благополуччя. У контексті магістерського дослідження емоційний інтелект розглядається як інтегративне особистісне утворення, що охоплює здатність до усвідомлення власних емоцій і почуттів інших, їх розуміння, регуляції та конструктивного використання у міжособистісній взаємодії.

Емоційний інтелект можна покращити через спеціальні вправи та практики, які допомагають розвивати самосвідомість, самоконтроль, емпатію та інші важливі навички. Процес розвитку емоційного інтелекту займає певний час, але в результаті він істотно покращує якість особистого та професійного життя.

Самосвідомість є ключовим елементом емоційного інтелекту, оскільки без розуміння власних емоцій неможливо їх ефективно контролювати. Важливо постійно аналізувати свої почуття і ставлення до ситуацій, що виникають у повсякденному житті. Самоконтроль дозволяє не тільки зменшити негативний вплив емоцій на нашу поведінку, а й допомагає в критичних ситуаціях зберігати спокій і приймати зважені рішення.

Для того, щоб розвивати самосвідомість, потрібно регулярно звертати увагу на свої емоції та реакції на різні ситуації. Це допомагає краще розуміти свої почуття та поведінку, а також усвідомлювати, які емоції керують вашими діями.

Ось кілька вправ, які допоможуть покращити самосвідомість:

Ведення щоденника емоцій: Це дозволяє відстежувати та аналізувати свої емоції в різних ситуаціях, що допомагає краще розуміти свої внутрішні переживання.

Медитація та практики усвідомленості: Вони допомагають зосередитись на поточному моменті та розвинути внутрішній спокій, що сприяє глибшому розумінню себе.

Вправа на рефлексію: Після важливих подій або емоційних моментів корисно зробити паузу і проаналізувати свої реакції, щоб зрозуміти, чому ви почували себе саме так.

Ці практики сприяють розвитку здатності усвідомлювати свої емоції, що є важливою частиною емоційного інтелекту.

Розуміння емоцій – це важливий етап у розвитку емоційного інтелекту. Кожна емоція має своє значення і впливає на наші вчинки. Опанування техніками керування емоціями дозволяє контролювати не тільки свої реакції, а й ефективно взаємодіяти з іншими людьми, враховуючи їх емоційний стан.

Емпатія – це здатність розуміти емоції інших людей і реагувати на них з урахуванням їхніх потреб. Це одна з основних компонентів емоційного інтелекту. Людина з високим рівнем емпатії здатна краще будувати стосунки, вирішувати конфлікти та ефективно працювати в команді. Розвиток соціальних навичок допомагає поліпшити комунікацію і взаєморозуміння з іншими людьми.

Розвиток емпатії дозволяє краще розуміти і відчувати емоції інших людей, що є важливою складовою для ефективної комунікації та здорових стосунків. Ось кілька вправ, які допоможуть вам розвинути емпатію:

Активне слухання: Під час спілкування з іншими людьми намагайтесь не тільки чути, а й розуміти емоційний контекст їхніх слів, звертаючи увагу на невербальні сигнали.

Вправи на рольову гру: Вони дозволяють поставити себе на місце іншої людини і пережити її емоції, що допомагає краще зрозуміти її стан і потреби.

Спостереження за невербальними сигналами: Мова тіла і вирази обличчя можуть дати багато інформації про емоції співрозмовника, тому важливо звертати увагу на ці сигнали.

Практикуючи ці вправи, ви зможете покращити свою здатність до емпатії, що сприятиме покращенню ваших стосунків і комунікаційних навичок.

Управління стресом та емоціями – ще одна важлива частина розвитку емоційного інтелекту, оскільки здатність контролювати свої емоції дозволяє зберігати спокій у складних ситуаціях. Ось кілька технік, які можуть допомогти вам знизити рівень стресу та краще керувати своїми емоціями:

Дихальні вправи: Глибоке дихання допомагає знизити рівень стресу і заспокоїти нервову систему. Прості глибокі вдихи і видихи можуть значно полегшити емоційну напругу.

Фізичні вправи: Йога або легка прогулянка на свіжому повітрі сприяють релаксації, знижують рівень стресу і допомагають зняти напругу в тілі.

Техніки візуалізації: Візуалізація позитивних образів або місць, які викликають спокій, може допомогти знизити тривожність та зосередитись на позитивних емоціях.

Ці техніки можна застосовувати в повсякденному житті для зниження рівня стресу і покращення емоційного самопочуття.

Розвиток емоційного інтелекту зумовлюється впливом низки психологічних чинників і реалізується в межах різних наукових підходів, кожен з яких має власні теоретичні засади, понятійний апарат і методичні інструменти. Аналіз основних психологічних підходів дає змогу визначити

найбільш ефективні методи формування емоційної компетентності особистості.

Когнітивний підхід розглядає емоційний інтелект як систему пізнавальних здібностей, пов'язаних з опрацюванням емоційної інформації. У межах цього підходу емоції інтерпретуються як особливий вид знань, що потребує усвідомлення, аналізу та контролю. Представники когнітивного напрямку (Дж. Мейєр, П. Селовей) визначають емоційний інтелект як здатність розпізнавати емоції, використовувати їх для мислення, розуміти емоційні значення та управляти емоційними станами.

Методи когнітивно-поведінкової терапії (КПТ) передбачають глибоку роботу з автоматичними негативними думками, деструктивними установками та внутрішніми когнітивними схемами, які призводять до емоційної дестабілізації. КПТ методики є особливо ефективними для клієнтів із високим рівнем емоційної лабільності та низькою толерантністю до фрустрації.

Основними методами розвитку емоційного інтелекту в межах когнітивного підходу є аналіз емоційних ситуацій, рефлексивні вправи, ведення емоційних щоденників, когнітивна реструктуризація та навчання розпізнаванню емоцій за вербальними й невербальними проявами. Значна увага приділяється розвитку навичок самоспостереження, усвідомлення причин емоційних реакцій і формування здатності до їх регуляції.

Когнітивний підхід є ефективним у формуванні раціонального ставлення до емоцій та розвитку емоційної саморегуляції, проте потребує доповнення іншими підходами для врахування глибинних особистісних і соціальних аспектів емоційного досвіду.

Майндфулнес є напрямом, який поєднує елементи медитації, тілесної орієнтації та когнітивної рефлексії. Практики усвідомленості тренують здатність залишатися у теперішньому моменті, спостерігати за емоціями, не ототожнюючись із ними та приймати свій емоційний досвід без осудження.

Гуманістичний підхід ґрунтується на ідеях цілісності особистості, саморозвитку та самоактуалізації. У межах цього напрямку емоційний інтелект розглядається як здатність особистості до усвідомлення власних почуттів, прийняття емоційного досвіду та емпатійного ставлення до інших людей. Представники гуманістичної психології (К. Роджерс, А. Маслоу) підкреслювали значення емоційної відкритості, автентичності та емоційної зрілості.

Методи розвитку емоційного інтелекту в гуманістичному підході спрямовані на створення умов для особистісного зростання та самопізнання. До них належать тренінги емоційної чутливості, вправи на розвиток емпатії, групові дискусії, рефлексивні кола, клієнт-центровані бесіди та техніки емоційної підтримки.

Застосування гуманістичного підходу сприяє формуванню позитивного образу «Я», розвитку емоційної компетентності та підвищенню рівня міжособистісної довіри. Цей підхід є особливо цінним для аналізу суб'єктивного емоційного досвіду особистості.

Психодинамічний підхід зосереджується на дослідженні несвідомих емоційних процесів, внутрішніх конфліктів і впливу раннього досвіду на формування емоційної сфери особистості. У межах цього підходу розвиток емоційного інтелекту розглядається як процес усвідомлення прихованих емоцій, мотивів і захисних механізмів.

Основними методами психодинамічного підходу є психоаналітична бесіда, інтерпретація емоційних реакцій, аналіз внутрішніх переживань, робота з емоційними конфліктами та використання проєктивних методик. Ці методи сприяють глибшому розумінню емоційних причин поведінки та формуванню здатності до емоційної саморегуляції.

Психодинамічний підхід дозволяє розкрити глибинні аспекти емоційного інтелекту, однак його застосування вимагає високої кваліфікації фахівця та поєднання з більш структурованими методами розвитку ЕІ.

Поведінковий та соціально-навчальний підхід розглядає емоційний інтелект як сукупність сформованих навичок, що розвиваються у процесі навчання, соціальної взаємодії та наслідування. Згідно з цим підходом, емоційна поведінка може бути змінена шляхом систематичного тренування та позитивного підкріплення.

Методи розвитку емоційного інтелекту включають рольові ігри, моделювання соціальних ситуацій, тренування навичок емоційної саморегуляції, надання зворотного зв'язку та формування соціально-емоційних умінь у групі. Особлива увага приділяється розвитку навичок конструктивної комунікації та управління емоціями в міжособистісних відносинах.

Цей підхід є практично орієнтованим і широко застосовується в освітньому середовищі. У зв'язку з цим варто згадати соціально-емоційне навчання (SEL), яке є структурованою освітньою моделлю, що впроваджується у навчальні заклади з метою формування у здобувачів освіти емоційної свідомості, емпатійності, навичок міжособистісної комунікації та конструктивного вирішення конфліктів.

Інтегративний підхід поєднує елементи когнітивного, гуманістичного, психодинамічного та поведінкового підходів і розглядає емоційний інтелект як багатовимірне утворення. У межах цього підходу розвиток ЕІ здійснюється через комплексні програми, що враховують когнітивні, емоційні, мотиваційні та соціальні аспекти особистості.

Методи інтегративного підходу включають комплексні тренінгові програми, поєднання індивідуальної та групової роботи, коучингові технології, арт-терапевтичні методи та практики усвідомленості. Такий підхід

є найбільш ефективним у сучасних умовах і широко застосовується в освіті, управлінні та психологічному консультуванні.

Таким чином, розвиток емоційного інтелекту особистості здійснюється в межах різних психологічних підходів, кожен з яких має власні теоретичні переваги та методичні можливості. Доцільним є використання інтегративного підходу, що забезпечує цілісне розуміння емоційної сфери особистості та сприяє формуванню емоційної компетентності як важливої складової професійного й особистісного розвитку.

Для того, щоб емоційний інтелект став частиною повсякденного життя, важливо впровадити певні звички, які сприятимуть його розвитку. Це дозволить краще усвідомлювати свої емоції, ефективно взаємодіяти з іншими людьми і підтримувати емоційне здоров'я. Наприклад, кілька корисних звичок, які можуть допомогти в цьому процесі:

- регулярне самоспостереження за своїми емоціями – це дозволить відслідковувати свої емоції та розуміти, що саме їх викликає;
- розвиток звички до усвідомленого спілкування і активного слухання: слухати необхідно не лише словами співрозмовника, а й відзначати емоційний контекст, щоб краще розуміти потреби та реакції;
- створення середовища, яке підтримує емоційне здоров'я і сприяє гармонії, підтримує відкриту комунікацію.

3.2. Структура і методики авторського психологічного тренінгу

Незважаючи на наявність різних підходів до визначення поняття емоційного інтелекту, спільною змістовою характеристикою більшості теорій є розуміння його як сукупності ментальних здібностей, що забезпечують усвідомлення, розпізнавання та регуляцію власних емоцій, а також емоцій інших людей. У межах традиційної психологічної парадигми процес виникнення емоцій розглядався як такий, що не підлягає свідомому контролю,

оскільки безпосередньо пов'язаний із фізіологічними механізмами. Водночас привабливість концепцій емоційного інтелекту полягає в тому, що здатність до управління емоційними реакціями трактується як навичка, яку можливо цілеспрямовано формувати та розвивати.

Практично паралельно з упровадженням поняття емоційного інтелекту Р. Бак увів у психологічну науку термін «емоційна компетентність», визначаючи його як здатність людини діяти відповідно до внутрішнього світу власних почуттів, переживань і бажань. У межах нашого дослідження емоційну компетентність розглянуто як інтегральну готовність і здатність особистості гнучко регулювати емоційні реакції — як власні, так і емоційні прояви інших людей — відповідно до змінних умов та конкретних ситуацій.

Емоційна компетентність фахівців професій типу «людина – людина» проявляється у їх усвідомленій готовності реалізовувати емоційні компетенції, необхідні для результативного виконання професійних обов'язків і розв'язання соціально значущих завдань. Її розвиток сприяє професійному становленню та особистісному зростанню, активізації адаптаційних ресурсів, збереженню психічного здоров'я, профілактиці професійного вигорання, гармонійному функціонуванню в соціальному середовищі та досягненню життєвого успіху.

Підвищення якості професійного рівня можливе за умови впровадження до освітнього процесу досягнень практичної психології, зокрема тренінгових технологій. Одним із ефективних засобів цілеспрямованого формування емоційної компетентності було обрано соціально-психологічний тренінг.

Метою тренінгової роботи є розвиток емоційної компетентності особистості та досягнення усвідомленої гнучкості в регуляції власних емоційних станів і емоційних проявів інших людей, що забезпечує здатність свідомо орієнтуватися у ситуаціях емоційного вибору. Тренінг спрямований

як на розвиток внутрішньоособистісних, так і міжособистісних емоційних компетенцій.

Програма тренінгу ґрунтується на уявленнях про емоційний інтелект як інтегральну властивість у структурі особистості педагога. Вона була розроблена шляхом адаптації практичних напрацювань вітчизняних і зарубіжних дослідників [35; 40; 41; Матійків І. М. «Тренінг емоційної компетентності»] та відповідно до загальних вимог до організації соціально-психологічного тренінгу, представлених у працях І. В. Вачкова, Т. В. Зайцевої, В. П. Захарова, Ю. М. Ємельянова, Л. А. Петровської, К. Рудестама, К. Фопеля, Т. С. Яценко та інших авторів [42–49].

У широкому розумінні соціально-психологічний тренінг визначається як форма психологічного впливу, що базується на активних методах групової взаємодії та передбачає використання специфічних форм навчання, спрямованих на формування знань, умінь і навичок у сфері спілкування, діяльності, саморозвитку та особистісної корекції. Застосування СПТ є особливо ефективним у тих сферах діяльності, де результат значною мірою залежить від рівня комунікативної компетентності.

Соціально-психологічний тренінг забезпечує інтенсивне формування й розвиток особистісних якостей, зокрема комунікативних здібностей, рефлексивних умінь, здатності адекватно сприймати себе та інших, аналізувати поведінку, емоційні стани й міжособистісні взаємини. У процесі тренінгової взаємодії відбувається корекція особистісних норм поведінки, формування конструктивних моделей міжособистісної взаємодії та розвиток уміння гнучко реагувати на зміну соціальних ситуацій.

Основним об'єктом впливу соціально-психологічного тренінгу є група, яка може бути як реальною (наприклад, педагоги конкретного закладу освіти), так і спеціально сформованою (наприклад, керівники закладів дошкільної освіти області або колектив). У разі роботи зі спеціально підібраними групами

тренінг спрямований на досягнення індивідуальних психокорекційних цілей, що позитивно позначається на загальній ефективності тренінгового впливу. Базовими методами групового тренінгу традиційно вважають групову дискусію та рольову гру.

Соціально-психологічний тренінг створює умови для цілеспрямованого розвитку особистісних якостей у межах спланованого навчального процесу, під час якого відбувається набуття нового досвіду, розвиток умінь і навичок, а також переосмислення власної поведінки та ставлення до неї. Саме завдяки тренінговим формам активного навчання стає можливим ефективний розвиток емоційного інтелекту та його практичне застосування в повсякденному житті.

Метою соціально-психологічного тренінгу «Розвиток емоційного інтелекту у працівників закладів дошкільної освіти» є формування ключових якостей і компонентів емоційного інтелекту, що охоплюють п'ять взаємопов'язаних сфер: внутрішньоособистісну (самоаналіз, асертивність, незалежність, самоповага, самоактуалізація), міжособистісну (емпатія, соціальна відповідальність, міжособистісні взаємини), адаптивну (оцінка реальності, гнучкість, розв'язання проблем), сферу управління стресом (толерантність до стресу, контроль імпульсивності) та сферу загального настрою (оптимізм і задоволеність життям).

Завдання тренінгу полягають у розвитку навичок самопізнання та самоаналізу, формуванні усвідомлення значущості розвитку емоційного інтелекту, поглибленні розуміння його сутності, розвитку асертивності, незалежності, емпатійності, гнучкості та оптимізму, удосконаленні комунікативних умінь і соціальної відповідальності, підвищенні рівня самоактуалізації, розвитку стресостійкості й контролю імпульсивності, а також мотивації учасників до використання здобутого досвіду в повсякденному житті.

Реалізація потенціалу соціально-психологічного тренінгу розвитку емоційного інтелекту педагогів закладів дошкільної освіти ґрунтується на системі принципів, серед яких провідними є гуманізація, усвідомленість, самостійність, системність, контекстуальність, добровільність участі, рівність, конфіденційність, відповідальність, активність, орієнтація на мову почуттів, принцип «тут і тепер», взаємоповага, презумпція конструктивності, відкритість і відвертість, персоніфікація висловлювань, рефлексивність та безоціночне ставлення до учасників групової взаємодії.

Кількість учасників тренінгу: 14-15 осіб.

Вік учасників: 20+ років.

Загальний обсяг тренінгової програми: 16 годин.

Тренінгове приміщення: простора кімната, стільці, які розміщені в центрі кімнати у формі кола, декілька столів для роботи в мікрогрупах.

Кількість занять: 8.

Орієнтовна тривалість заняття: 2 год.

У програмі використовується широкий спектр методів та прийомів соціально-психологічного тренінгу: інформаційні повідомлення, рольові ігри, моделювання ситуацій, мозковий штурм, групові дискусії, індивідуальне та групове малювання, робота в парах, робота в малих групах, вправи на активізацію та рефлексивні коментарі.

Структура тренінгу визначалася логікою процесів розвитку емоційного інтелекту, який активізується через розвиток компонентів за допомогою особистісного пізнання свого Я, власних бажань і потреб та пов'язаних з ними емоцій, самоаналіз та самоствавлення (самоповага). Структурними одиницями соціально-психологічного тренінгу розвитку емоційного інтелекту є 2 блоки:

«Самоусвідомлення» і «Саморозвиток», які допомагають його учасникам пізнавати себе, свій внутрішній світ, характер, сильні і слабкі сторони, пізнавати внутрішній світ своїх колег, віднайти своє місце у міжособистісному просторі, розпізнавати та управляти власними емоціями (Табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Тематичний план соціально-психологічного тренінгу
«Розвиток емоційного інтелекту у працівників закладу дошкільної освіти»

№	Мета заняття	Основні завдання
Блок I. Самоусвідомлення		
1.	«Знайомство. Самопізнання»	
	Розвиток самопізнання, навичок самоаналізу та саморозкриття	1. Познайти учасників, створити позитивну атмосферу та мотивацію на роботу у тренінгу, сприяти налагодженню довірливих стосунків між учасниками. 2. Ознайомити учасників з основними принципами та формами роботи у тренінговій групі. 3. Сприяти усвідомленню своєї неповторності, цінності та індивідуальності.
2.	«Пізнай самого себе»	
	Активізація самопізнання, самоаналіз, розширення уявлень про себе, розвиток самоповаги та впевненої поведінки	1. Закріпити активний стиль спілкування, розширити досвід відкритої взаємодії, сприяти створенню атмосфери психологічної безпеки та комфорту. 2. Продовжити самопізнання учасників, дослідження власного Я.
3.	«Ефективна взаємодія»	
	Розвиток навичок налагодження міжособистісних взаємин	1. Сприяти подальшому згуртуванню учасників та налагодженню позитивної психоемоційної атмосфери групи. 2. Сприяти створенню ситуацій міжособистісних взаємодій. 3. Закріплення навичок налагодження аналізу та самовираження.

		Закріпити навички самопізнання, саморозкриття в конструктивних міжособистісних взаємодіях, розвиток вміння знаходити і приймати спільні рішення.
Блок II. «Саморозвиток»		
4.	«Емоції, чуйність і відповідальність»	
	Розвиток емпатії та соціальної відповідальності	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сприяти усвідомленню важливості вміння розуміти та відчувати емоції, почуття і психічні стани інших людей. 2. Сприяти усвідомленню різних емоцій, почуттів та психічних станів інших людей.
5.	«Я-асертивний»	
	Розвиток асертивності та незалежності, впевненості в собі як важливої якості особистості	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сприяти розвитку асертивної поведінки та розвитку незалежності в учасників. 2. Сприяти подальшому згуртуванню учасників та налагодженню позитивної психо-емоційної атмосфери групи.
6.	«Ми та світ»	
	Розвиток здатності до оцінки дійсності та гнучкості учасників	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сприяти формуванню адекватної оцінки дійсності. 2. Сприяння осмисленню власної поведінки старших підлітків. 3. Відпрацювання навички гнучкої поведінки.
7.	«Проблеми і стрес в нашому житті»	
	Тренувати навички вирішення проблем, підвищити стійкість до стресів	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ознайомити з поняттям стрес. 2. Закріпити навички вирішення проблем та вміння протидіяти стресорам. 3. Розвиток уміння ефективно протидіяти стресу.
8.	«Задоволеність життям»	
	Налаштування оптимістичного мислення, сприяти підвищенню задоволеності життям та сприяти самоактуалізації.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Розвиток уміння оптимістично мислити за різних ситуацій життя. 2. Визначення власної життєвої позиції та перспективи. 3. Усвідомлення ролі самоактуалізації у становленні власної особистості. 4. Завершення роботи. Підведення підсумків роботи, рефлексія учасників тих змін, які відбулися з ними за час занять.

Перший блок «Самоусвідомлення», присвячений усвідомленню учасниками своїх особистісних особливостей і оптимізації ставлення до себе, до своєї особистості, спрямований на здійснення самосприймання, саморозкриття та самоусвідомлення себе як неповторної, цінної та індивідуальної людини. Він містить вправи, орієнтовані на те, щоб сприяти знайомству та згуртованості групи, сфокусувати увагу учасників тренінгу на власній особистості, на своїх переживаннях, думках, переконаннях, якостях, звичних способах поведінки, на своїх уявленнях про себе. Для цього необхідно постійно використовувати вербалізовану рефлексію своїх думок і переживань, яка відразу ж збагачується процесами зворотного зв'язку від інших учасників групи.

Наступний блок занять – «Саморозвиток», спрямований на розвиток у старших підлітків якостей та компонентів емоційного інтелекту: самоаналіз, асертивність, незалежність, самооцінка, самоактуалізація, емпатійність, соціальна відповідальність, міжособистісні взаємини, вміння вирішувати проблеми, оцінка дійсності, гнучкість, толерантність до стресу, контроль імпульсивності, задоволеність життям та оптимізм.

Таким чином, враховуючи системний принцип побудови програми соціально-психологічного тренінгу розвитку емоційного інтелекту, ми витримали логіку структурування як тренінгу загалом, так і кожного заняття. Дотримання цієї логіки сприяло послідовному викладу матеріалу та системності у його засвоєнні учасниками, підвищенню рівня розвитку їх особистісних якостей, а, отже, й розвитку компонентів емоційного інтелекту в учасників тренінгу.

Висновки до третього розділу 3

Результати емпіричного дослідження актуалізували необхідність розробки та впровадження розвивальної програми, спрямованої на розвиток емоційного інтелекту у всіх працівників закладів дошкільної освіти.

В основу програми соціально-психологічного тренінгу «Розвиток емоційного інтелекту у працівників закладів дошкільної освіти» покладені уявлення про емоційний інтелект як інтегральну властивість у структурі особистості. Соціально-психологічний тренінг складався з 2 блоків «Самоусвідомлення» та «Саморозвиток» для розвитку відповідних якостей та компонентів емоційного інтелекту, а саме 5 сфер: внутрішньоособистісної (самоаналіз, асертивність, незалежність, самооцінка (самоповага) та самоактуалізація), сфери міжособистісних взаємин (емпатія, соціальна відповідальність і міжособистісні взаємини), адаптивної сфера (оцінка дійсності, гнучкості, та вирішення проблем), сфери управління стресом (толерантність до стресу та контроль імпульсивності) та сфери загального настрою (задоволеність життям і оптимізм).

ВИСНОВКИ

У роботі проведено теоретичний аналіз основних наукових підходів до дослідження проблеми емоційного інтелекту особистості, його структури та соціально-психологічного клімату в колективі закладу дошкільної освіти. Емпірично встановлено та проінтерпретовано взаємозв'язки між емоційним інтелектом і соціально-психологічним кліматом ЗДО.

Теоретично доведено, що емоційний інтелект передбачає не пригнічення емоцій, а їх розпізнавання та усвідомлення, як у себе, так і в інших, уміння керувати ними та використовувати в діяльності й житті. Найповніше емоційний інтелект виявляється у процесі соціальної взаємодії та забезпечує ефективність комунікації між партнерами.

Щодо соціально-психологічного клімату спільноти, то аналізуючи наукові підходи, він розглядається як багатовимірне явище, що інтегрує емоційні, когнітивні та поведінкові аспекти та формується у процесі міжособистісної взаємодії та спільної діяльності. Його стан визначається системою показників, серед яких провідне місце посідають довіра, емоційна задоволеність, згуртованість і характер комунікації.

За результатами теоретичного аналізу проведено емпіричне дослідження та отримано наступні результати: у респондентів добре розвинутий емоційний інтелект; в колективах ЗДО назагал сприятливий соціально-психологічний клімат; у стресових ситуаціях працівники більшою мірою обирають стратегії вирішення задачі та отримання допомоги, підтримки від колег, знайомих, а меншою мірою – стратегії, пов'язані з униканням проблеми та зняттям емоційної напруги; кореляційний та факторний аналіз показали, що керівник опосередковано впливає на соціально-психологічний клімат у колективі, зокрема його високий рівень емоційної компетентності сприяє конструктивній взаємодії та ефективній управлінській діяльності.

Розроблено та апробовано програму соціально-психологічного тренінгу «Розвиток емоційного інтелекту у працівників закладів дошкільної освіти». На основі результатів теоретичного та емпіричного досліджень систематизовано та підготовлено практичні рекомендації керівнику щодо покращення соціально-психологічного клімату в закладі дошкільної освіти через розвиток емоційного інтелекту його працівників. Результати, отримані в дослідженні та обґрунтовані висновки можуть бути використані психологами закладів дошкільної освіти та їх керівниками у роботі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Августюк М. М. Методичні поради до підвищення рівня емоційного інтелекту в здобувачів вищої освіти. Острог : Вид-во Національного університету «Острозька ака демія», 2022. 94 с.
2. Авер'янова Г. М. Соціально-психологічний клімат колективу: концептуальні засади та реалії дослідження. – К.: Наук. світ, 2021
3. Бандурка О.М., Бочарова С.П., Землянська О.В. Психологія управління. – Харків: ТОВ "Фортуна-прес", 1998, 876 с
4. Березюк Г. Емоційний інтелект як детермінанта внутрішньої свободи особистості. Психологічні студії Львівського університету. 2022. Випуск 20. С. 20–23.
5. Бобро Л. Емоційний інтелект як важлива інтегральна якість особистості сучасного вихователя закладу дошкільної освіти. Наукові записки. Серія Психолого-педагогічні науки. Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя., (3), 2023. 24-29. DOI: <https://doi.org/10.31654/2663-4902-2022-PP-3-24-29>
6. Боковець О.І. Емоційний інтелект як ресурс психічного здоров'я. Габітус. 2022. Вип. 37. С. 68–75.
7. Борисенко К.Ю. Сутність поняття «емоційний інтелект» у психолого педагогічній літературі. Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія «Педагогічні науки». 2021. № 1 (1). С. 83–90.
8. Вачков І.В. Основи технології групового тренінгу. – К.: Ось-89, 2019.
9. Вердербер Р., Вердербер К. Психологія спілкування. – К.: Прайм-Євро знак, 2019.
10. Вірна Ж., Брагіна К. Емоційний інтелект у смисловому локусі професіоналізації особистості. Проблеми сучасної психології: збірник

- наукових праць ДВНЗ «Запорізький національний університет» та Інституту психології імені Г. С. Костюка / ред.: С. Максименка, Н. Шевченко, М. Ткалич. Запоріжжя: ЗНУ, 2015. № 2 (8). С. 38–43
11. Гвоздева Є.І. Соціально-психологічний клімат у колективі: теорія і практика. – К.: Лабораторія Книги, 2019.
 12. Горбунова В.В. Психологія командотворення. - Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2019.
 13. Гоулман Д. Емоційний інтелект / пер. з англ. С. Гумецької. Харків : Віват, 2018. 512 с.
 14. Даниленко О.А. Психологічні особливості діяльності менеджера. – К.: МАУП, 2019. 867с
 15. Девід Р. Карузо, Пітер Соловей. Емоційний інтелект керівника / пер. з англ. К.: Самміт-книга, 2016. 296 с
 16. Дерев'янка С.П. Активізація розвитку емоційного інтелекту як спосіб оптимізації процесу соціально-психологічної адаптації особистості. Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Філософія. Психологія. Педагогіка. 2009. № 3(27). Ч. 1. С. 93–98. DOI: <https://ela.kpi.ua/server/api/core/bitstreams/f2070514-88e9-4e65-bc41-79d5b7277fc1/content>
 17. Дзвінчук Д.І. Психологічні основи ефективного управління. - К.: ЗАТ "НІЧЛАВА", 2020.
 18. Діомідова Н. Теоретичні підходи до визначення емоційного інтелекту. Міжнародний науковий журнал «Науковий огляд». 2015. Т.4. Вип.14. С. 17–22.
 19. Дмитренко Г.А., Ковальов А.Г., Панфьоров В.М. Соціально-психологічний клімат колективу та особистість. – К.: Думка, 2021.877с.

20. Емоційний інтелект як засіб розвитку резильєнтності особистості / О.П. Лящ та ін. Вісник Національного університету оборони України. Питання психології. 2023. № 4 (74). С. 79–86.
21. Журавльова, Л.П., Шпак, М.М. Емпатія як психологічний механізм розвитку міжособистісного емоційного інтелекту. Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology. 2015. III (25), 49, С. 85-88.
22. Забаровська С. М. Програма тренінгу емоційної компетентності для практичних психологів С. М. Забаровська // Практична психологія та соціальна робота. – 2013. - №9. – С.47-52
23. Зарицька, В. В. (2019). Методика дослідження емоційного інтелекту. [http://tpsp-journal.kpu.zp.ua/archive/3_2019/part_2/9.pdf]
24. Зарицька В. В. Саморегуляція емоцій в структурі емоційного інтелекту. Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «Психологія». 2010. № 6. С. 33–37.
25. Зінченко М. О. Феномен емоційного інтелекту, структура та підходи до його вивчення. Актуальні проблеми особистісного зростання. 2019. 4с. URL:
http://eprints.zu.edu.ua/29377/1/%D0%97%D1%96%D0%BD%D1%87%D0%BD%D0%BA%D0%BE_%D1%82%D0%B5%D0%B7%D0%B8.pdf
26. Казміренко В.П. Соціальна психологія організацій. – К.: МАУП, 2003.
27. Калаур С.М. Організаційна культура: навчальний посібник. – Тернопіль: ТАНГ, 2019.786с
28. Калошин В.Ф. Емоційний інтелект – головний показник ефективності використання людських ресурсів / Калошин В.Ф. // Практична психологія та соціальна робота. – 2008. – №4. – С. 54-63

29. Карамушка Л.М. Психологія управління: Навчальний посібник/ Карамушка Л.М. – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.
30. Карасьова В.С. Психологія управління. - К.: ДИС, 2017.
31. Карпенко Є. В. Емоційний інтелект у дискурсі життєздійснення особистості : монографія. Дрогобич : Посвіт, 2020. 436 с.
32. Карпенко Є.В. Сучасні вектори дослідження емоційного інтелекту особистості. Психологія і особистість. 2019. № 1(15). С. 60–72.
33. Карпенко Ю.М. Соціально-психологічний клімат колективу. - К.: Наукова думка, 1989.
34. Кличковський С. О. Теоретико-методологічний аналіз поняття «соціально-психологічний клімат». Український психологічний журнал. 2017. № 2 (4). С. 47–57.
35. Книш А. Емоційний інтелект лідера у сфері бізнесу: навчальний посібник ; за заг. ред. О. Романовського, С. Калашникової. Київ: ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. 40 с.
36. Коврига Н.В. Стресозахисна та адаптивна функції емоційного інтелекту: дис...канд. психол. наук. Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України. К., 2003. 224 с.
37. Костюк А. Емоційний інтелект та шляхи його розвитку. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Психологічні науки. 2014. Вип. 2(1). С. 85–89.
38. Кудлай О. В., А. А. Макаручук, Білоусова Н.В. Теорія множинного інтелекту Г.Гарднера у дидактичному контексті. Психологопедагогічні науки. № 2. 2018. С.34-39.URL: <http://lib.ndu.edu.ua/dspace/bitstream/123456789/902/1/24.pdf>.
39. Кулик Н. Гільова Л. Емоційний інтелект: аналіз сучасних західних досліджень. Проблеми сучасної психології. 2018. Вип. 39. С. 79–90.

40. Куценко Я. М. Емоційний інтелект: проблеми діагностики. Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць Кам'янець-Подільського нац. Унту ім. Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Кам'янець-Подільський, 2011. Т. 14. С. 417–426. URL: <http://journals.uran.ua/index.php/2227-6246/article/view/160833/160038>. 3.
41. Леонова А.Б. Психологічний клімат у колективах і організаціях. – К.: Міленіум, 2012.
42. Лозниця В.С. Соціально-психологічний клімат колективу та його досягнення. Методичні рекомендації. – К.: Полісся, 2018.
43. Лящ О.П. Емоційний інтелект як предмет психологічних досліджень. Проблеми сучасної психології. 2013. № 22. С. 324–335.
44. Мазоха І. Аналіз проблеми емоційного інтелекту як особистісного ресурсу. Сучасна психологія: проблеми та перспективи. 2020. Випуск 11. С. 100–104.
45. Максьом К.В. Емоційний інтелект: основні концептуальні підходи та структурна модель соціально-психологічного феномену. Актуальні проблеми психології 6 (14), 348-355, 2018
46. Матійків І. М. Тренінг емоційної компетентності та ефективної міжособистісної взаємодії: структура та результати апробації [Електронний ресурс]. / І. М.Матійків // . – Режим доступа: http://lib.iitta.gov.ua/6868/1/Тренінг_емоційної_компетентності_УКУ.pdf
47. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій: психологічний практикум. Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко, В. І. Лагодзінська, В. М. Івкін, О. С. Ковальчук ; за ред. Л. М. Карамушки. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 76 с.

48. Миронова Н. Складові емоційного інтелекту і чому він важливий. 2018.
URL: <https://kfundmedia.com/azbuka-emotsijnogo-intelektu-4-osnovni-skladovi/>.
49. Миронюк Є. В. Визначення та історія розвитку поняття «соціальний інтелект» у психологічній науці / Є. В. Миронюк // Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами. 2010. №7. С.452-461
50. Міщенко Л.В. Основні напрями психокорекційної роботи в процесі формування соціально-психологічного клімату колективу – Черкаси: ЧДТУ, 2019. 876с.
51. Москаленко В. В., Максьом К. В. Емоційний інтелект: характеристика феномену та його структурні складові. Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології імені ГС Костюка НАПН України (12), с.203-210, 2019
52. Мудрик А.К. Соціальний інтелект та соціальна компетентність. Практична психологія та соціальна робота. 2006. № 3. С. 4–6. 3.
53. Назарук Н. Психологічний аналіз моделей емоційного інтелекту. Теорія і практика сучасної психології. 2018. № 3. С. 61–65.
54. Найдьонов М.І. Формування команди - К.: Видавничий центр "Академія", 2018.274с.
55. Носенко Е. Л. Емоційний інтелект як інтегральна особистісна властивість/ Е. Л. Косенко, Н.В. Коврига // Практична психологія та соціальна робота. – 2008. – №9. – С. 22-27
56. Носенко Е. Л., Коврига Н. В. Емоційна розумність як детермінанта успішності життєдіяльності людини і шляхи її операціоналізації. Вісник Дніпропетровського університету. Дніпропетровськ, 2000. Вип. 6. С. 3–9 5. Педагогіка і психологія.

57. Носенко Е.Л., Коврига Н.В. Емоційний інтелект: концептуалізація феномену, основні функції: монографія. Київ, 2003. 159 с.
58. Опанасюк І.В. Психологічна сутність феномену «емоційний інтелект». Збірник наук. праць: філософія, соціологія, психологія. Івано-Франківськ: ДВНЗ «Прикарпат. нац. ун-т ім. Василя Стефаника», 2013. Вип. 18. Ч. 1. С.213-219.
59. Орлик Л.Е. Соціальна психологія - К.: Наука, 2019.640с
60. Подоляк Н. Особливості співвідношення адаптивності та емоційного інтелекту. Проблеми гуманітарних наук. Психологія. 2020. №47. С.79-89. DOI: <https://doi.org/10.24919/2312-8437.47.229348>
61. Приходько Ю. О., Юрченко В. І. Психологічний словник-довідник: навч. посіб. Київ : Каравела, 2012. 328 с.
62. Психологічна енциклопедія / автор-упорядник О. М. Степанов. Київ: Академвидав, 2006. 424 с.
63. Ракітянська Л. Становлення та розвиток поняття «емоційний інтелект» історико-філософський аналіз. Неперервна професійна освіта: теорія і практика (серія: педагогічні науки). Випуск № 3-4 (56–57), 2018. С. 36-42.
64. Ровенська В. В. Емоційна компетенція керівників як один з інструментів управління трудовим потенціалом підприємства. Економічний вісник Донбасу.2018. № 1. http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecvd_2018_1_20_7. С. 118-123. URL:
65. Романова В. С. Емоційний інтелект як чинник групової динаміки : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05. Київ, 2012. 18 с.
66. Савелюк Н.М. Психологія педагогічна: Навчальний посібник для студентів напряму підготовки 6.010101 Дошкільна освіта. – Кременець: КОГПІ ім. Тараса Шевченка, 2012. – 300 с.

67. Савелюк Н. Формування емоційно-етичної компетентності науково-педагогічних і педагогічних працівників // Порадник для професійного педагогічного та наукового зростання освітян : науково-методичний посібник / за ред. Петровського О. М., Трубавіної І. М. Харків, 2023. С. 218-246
68. Самошук О. Теоретичний аналіз методології дослідження творчих здібностей у працях Френсіса Гальтона. Психологічний часопис, 6(2), 216–228. <https://doi.org/10.31108/1.2020.6.2.20>
69. Санько К. О. Обумовленість впливу емоційного інтелекту особистості на адаптивність, психологічне благополуччя та відчуття суб'єктивної успішності (в умовах пандемії). Психологічний Часопис. 2021. №7. С.48-55. DOI: <https://doi.org/10.31108/1.2021.7.7>
70. Собченко О.М. Здібності у структурі емоційного інтелекту як фактор формування особистості. Наука. Релігія. Суспільство. 2010. №4. С. 85-87.
71. Стейн Стівен Дж., Бук Говард І. Переваги EQ: емоційний інтелект та ваші успіхи / пер. з англ. Дніпропетровськ: Баланс Бізнес Букс, 2007. 384 с.
72. Темрук О., Колісник Л. Проблема емоційного інтелекту на сучасному етапі розвитку психологічної думки. Гумаритарний вісник Державного вищого навчального закладу Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди. Педагогіка. Психологія. Філософія. 2014. №33. С.207-223.
73. Тимофєєва Т. Розвиток емоційного інтелекту дитини / Т.Тимофєєва // Психолог. Шкільний світ. – 2008. – №9. – С. 12-14

74. Шпак М. М. Емоційний інтелект в контексті сучасних психологічних досліджень/ М. М. Шпак // Психологія особистості. – 2011. – №1(2). – С. 283-289
75. Шпак М. М. Емоційний інтелект як особистісний ресурс забезпечення психологічного благополуччя освіта. 2016. №5. С.266-270.
76. Шпак М., Скалич М. Соціально-психологічний клімат у педагогічному колективі: показники та основні чинники впливу // Аксіопсихологічні вектори розвитку сучасної освіти : збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції (м. Тернопіль, 19 – 20 жовтня 2023 р.). Тернопіль : ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2023. С. 305-309
77. Bar-On R. Emotional Intelligence in Men and Women: Emotional Quotient Inventory: Technical Manual / R. Bar-On. – Toronto : Multi-Health Systems, 1997.
78. Emotional Intelligence молодших школярів. (2021). Наука і URL: <https://psychology.jrank.org/pages/213/EmotionalIntelligence.html>.
79. EQ vs. IQ: Which One Is More Beneficial? (2021). URL: <https://www.healthline.com/health/eqvs-iq#measurement>.
80. Galton, F. (1883). Inquiries into the human faculty and its development. London.
81. Gardner H. Multiple intelligences: the theory in practice / H. Gardne. – New York: Basic Books, 1993. – 304 p. 15.
82. Goleman D. Emotional intelligence / D. Goleman. – New York : Bantam Books, 1995. – 352 p.
83. Goleman's, Daniel (2021). Emotional Intelligence in Leadership: How to Improve Motivation in your Team. URL: <https://www.tsw.co.uk/blog/leadership-and-management/daniel-goleman-emotional-intelligence/>.

84. Grant Enhancing coaching skills and emotional intelligence through training Industrial and Commercial Training, Vol. 39 Iss: 5, 2007. Pp.257–266.
85. Korniienko I. Emotional intelligence in the structure of personality self-regulation Psychology Travelogs : Scientific Journal. 2023. Issue 3. P. 146–153.
86. Mayer J. Emotional Intelligence / Mayer John, Peter Salovey, 1990.
87. Mayer J.D., Salovey P. The Intelligence of emotional intelligence / J.D. Mayer, P. Salovey // Intelligence. – 1993. – V.17. – No 4. – P. 433–442.
88. O’Connor P. J., Hill A., Kaya M. and Martin B. (2019). The Measurement of Emotional Intelligence: A Critical Review of the Literature and Recommendations for Researchers and Practitioners. URL: [https://doi:10.3389/fpsyg.2019.01116](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01116).
89. Thomdike E. L. Intelligence and its use // Harper's Magazine. 140. — 1920. - P. 227-235.
90. Ugoani J. N. N. (2021). Intelligence and its Impact on Effective Human Resource Management. International Journal of Economics and Financial Research, 7(1):
91. Наказ міністерства економіки України «Про затвердження професійного стандарту «Керівник (директор) закладу дошкільної освіти» від 28.09. 2021 р. № 620-21 . URL: <https://mon.gov.ua/npa/pro-zatverdzhennya-profesijnogo-standartu-kerivnik-direktor-zakladu-doshkilnoyi-osviti>

МЕТОДИКА ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ОСОБИСТОСТІ

(Автор - В.В.Зарицька доктор психологічних наук, професор)

Методика дозволяє оцінити рівень емоційного інтелекту особистості загалом та окремими його компонентами, а саме розуміння особистістю власних емоцій;самоконтроль і саморегуляція емоцій; розуміння емоцій інших людей; використання емоцій у діяльності та спілкуванні

В тест методики включено 76 суджень, які респондент повинен оцінити однією із 4-х відповідей: майже завжди, часто, частково, майже ніколи. Відповідь «майже завжди» означає високий рівень і оцінюється в 4 бали, відповідь «часто» означає достатній рівень і оцінюється в 3 бали, відповідь «частково» означає середній рівень і оцінюється у 2 бали, відповідь «майже ніколи» означає низький рівень і оцінюється в 1 бал. Судження у тесті сформульовані таким чином, щоб сутність окремої здатності можна було визначити з певною точністю з допомогою ключа.

Запитання тесту методики:

- 1 Мене легко розхвилювати
- 2 Мене важко засмутити
- 3 Я не відчуваю розгубленості перед труднощами
- 4 Я відчуваю в собі впевненість
- 5 Я надмірно хвилююсь навіть через дрібниці
- 6 Я відчуваю себе беззахисним перед відповідальними особами
- 7 Хвилювання заважає мені зосередитися на справі
- 8 Від образи я плачу
- 9 У важких ситуаціях, я, як дитина, потребую, щоб мене пожаліли
- 10 Відчуваю розгубленість перед труднощами, коли не знаю як їх подолати
- 11 Неприємності викликають в мене хвилювання
- 12 Критика на мою адресу в присутності інших викликає в мене хвилювання
- 13 Для забезпечення власного спокою я намагаюсь підтримувати з людьми позитивні стосунки
- 14 Радісні новини викликають у мене почуття задоволення
- 15 Критика віч-на-віч змушує мене зробити відповідні висновки
- 16 Я адекватно реагую на негативну критику на свою адресу
- 17 Мені не важко самого себе критикувати
- 18 Я не відчуваю неприязні до людини, яка мене критикувала
- 19 На необґрунтовану критику на людях я спокійно даю пояснення
- 20 Я позитивно ставлюся до критики віч-на-віч
- 21 Я не серджусь, коли в мене щось не виходить в роботі
- 22 Я не втрачаю терпіння, коли треба когось чекати

- 23 Мені не важко забути образи та простити людину, яка зробила мені боляче
- 24 Мене виводить з рівноваги безвідповідальне ставлення інших людей до роботи
- 25 Коли я гніваюсь, то не схильний щось ламати чи розбивати
- 26 Я привітно ставлюсь до людей у повсякденному житті та уважно в умовах конфлікту
- 27 Я проявляю незадоволення, якщо не вдається доробити справу до кінця
- 28 Складні життєві ситуації не викликають у мене неспокій
- 29 Незначні неприємності не викликають у мене спалаху гніву
- 30 У стресовому стані я можу зосередитися на роботі
- 31 У стресовому стані мої звички не змінюються
- 32 Коли я гніваюсь, то намагаюсь нікому не зашкодити
- 33 Перед розв'язанням складного завдання я намагаюсь настроїтися на його виконання
- 34 Я залишаюсь спокійним у період змін у житті: нова робота, нові викладачі, нові друзі та інше
- 35 Я складаю список завдань, які треба виконати в першу чергу
- 36 Якщо під час відпочинку щось іде не за планом, я спокійно реаую на зміни
- 37 Якщо мене щось турбує, я намагаюсь знайти шлях розв'язання проблеми
- 38 Якщо мені терміново треба прийняти рішення, я намагаюсь подивитися на проблему очима сторонньої людини
- 39 Сумний вигляд людини означає, що вона чимось схвильована
- 40 Пригнічений вигляд означає, що людину хтось принизив
- 41 Оптимістичний вигляд означає, що людину хвалять за роботу
- 42 Ображений вигляд означає, що людину необґрунтовано звинувачують
- 43 Почуття провини означає, що людина зробила щось не так
- 44 Сумний вираз обличчя означає втрату чогось важливого в житті
- 45 Щаслива очікувана подія надає обличчю вираз бурхливої радості
- 46 Людина, якій довіряє оточення, має оптимістичний вигляд
- 47 Байдушність до всього означає, що у людини відсутня мета в житті, в роботі
- 48 Причиною недовіри до людей можуть бути образи в дитинстві
- 49 Зрада може викликати сильний гнів
- 50 Втрата сенсу життя викликає печаль
- 51 Якщо людина робить щось корисне для інших є впевненість у тому, що до неї будуть ставитись із вдячністю
- 52 Якщо у людини здійснюються мрії, то її можна вважати щасливою
- 53 Важкі хронічні захворювання можуть призводити до песимізму, нервових зривів
- 54 Байдушність до людей призводить потім до самотності
- 55 Я втрачаю душевну рівновагу, якщо оточення чимось пригнічене

- 56 Я не можу залишатися спокійним, якщо оточення чимось схвильоване
 57 Коли друзі говорять про свої проблеми, я намагаюсь їм допомогти
 58 Мене охоплює хвилювання, коли бачу заплакану дитину
 59 Веселий настрій оточення викликає в мене аналогічні емоції
 60 У мене не часто змінюється настрій
 61 Мене важко образити
 62 Я сплю спокійно
 63 У конфліктних ситуаціях я намагаюсь виглядати спокійно
 64 У мене викликає хвилювання, коли я виглядаю гірше, ніж інші
 65 У будь-яких справах я проявляю активність
 66 Коли ситуація складна, я намагаюсь стримувати емоції
 67 Якщо з людьми довірливі стосунки, то я вільно проявляю емоції
 68 Якщо важлива розмова, то емоції проявляю відповідно до ситуації
 69 Якщо людина для мене не цікава, то не проявляю ніяких емоцій
 70 На несуттєву розмову я реагую спокійно
 71 У мене вигляд врівноваженої людини
 72 Я намагаюсь бути спокійним навіть тоді, коли в душі схвильований
 73 Я все роблю з позитивним настроєм
 74 У діловому спілкуванні я намагаюсь проявляти симпатію до співрозмовника
 75 Я сміливо дивлюсь в вічі співрозмовнику
 76 Якщо я симпатизую людині, то ніщо мені не заважає це проявляти

**Ключ для визначення рівня розвитку вибраних нами здатностей,
які відбивають рівень розвитку емоційного інтелекту**

№	Шкала	Пункт твердження	Максимальна кількість балів	Рівень розвитку емоційного інтелекту (в балах)			
				Високий	Достатній	Середній	Низький
1	Розуміння особистістю власних емоцій	1–20	60	51–60	31–50	16–30	0-15
2	Самоконтроль і саморегуляція емоцій	21–38	54	47–54	28–46	14–27	0-13
3	Розуміння особистістю емоцій інших	39–59	63	55–63	32–54	17–31	0-16
4	Здатність використовувати емоції у діяльності та спілкуванні	60–76	51	45–51	26–44	13–25	0-12
Загальний рівень розвитку емоційного інтелекту		76	228	198–228	117–197	60–116	0–59

**МЕТОДИКА «АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА
СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ»
(Л.М.КАРАМУШКА)**

Інструкція: «Нижче наведені деякі характеристики роботи в житті трудового колективу. Заповнюючи таблицю, на кожній шкалі, що визначає ступінь тієї чи іншої характеристики, зробіть свої позначки: позначкою «Х» вкажіть, наскільки дана характеристика притаманна Вашому колективу на сьогодні; позначкою «0» вкажіть місце характеристики, яке вона мала би займати, на Вашу думку, в роботі та в житті колективу».

Бланк для відповідей

1.	Можливість у рамках Вашого колективу вибрати напрямок своєї діяльності, зміст робіт	1	2	3	4	5	6	7
2.	Можливість у межах визначених термінів встановлювати на свій розсуд почерговість робіт, обирати спосіб і час їх виконання	1	2	3	4	5	6	7
3.	Можливість вибору тих співробітників, з ким хотілось би виконувати ту чи іншу роботу	1	2	3	4	5	6	7
4.	Можливість зміни напрямку робіт, виду діяльності	1	2	3	4	5	6	7
5.	Задоволеність стосунками з колегами по роботі	1	2	3	4	5	6	7
6.	Задоволеність стосунками з керівником	1	2	3	4	5	6	7
7.	Можливість проявити свої ділові якості	1	2	3	4	5	6	7
8.	Визнання та схвалення колегами по роботі Ваших заслуг і досягнень	1	2	3	4	5	6	7
9.	Визнання та схвалення колегами по роботі Ваших особистих якостей	1	2	3	4	5	6	7
10.	Визнання та схвалення керівником Ваших особистих якостей	1	2	3	4	5	6	7
11.	Отримання чітких однозначних завдань	1	2	3	4	5	6	7
12.	Визначеність, ясність у стосунках із керівником	1	2	3	4	5	6	7
13.	Ступінь нервового напруження, пов'язаного з роботою	1	2	3	4	5	6	7
14.	Ступінь нервового напруження, пов'язаного з колегами по роботі	1	2	3	4	5	6	7
15.	Ступінь нервового напруження, пов'язаного з керівником	1	2	3	4	5	6	7

Обробка та інтерпретація результатів

Для інтерпретації результатів методики необхідно обрахувати середнє арифметичне по кожному показнику (по «Х» і по «О») та знайти їх співвідношення за формулою: $X / O = M$. Чим значення М ближче до 1, тим сприятливіший мікроклімат у колективі. Досвід використання зазначеної методики свідчить про те, що вона дає можливість діагностувати наступні показники:

1) загальну оцінку соціально-психологічного клімату в колективі (рівень його сприятливості);

2) оцінку «реального» та «ідеального» соціально-психологічного клімату (орієнтацію членів колективу на «реальні» та «ідеальні» показники клімату);

3) особливості двох основних складових соціально-психологічного клімату: а) орієнтацію на справу; б) орієнтацію на людей.

Для діагностики орієнтації членів колективу на справу використовувались запитання: 1, 2, 3, 4, 7, 11, 13. Для діагностики орієнтації членів колективу на людей використовувались запитання: 5, 6, 8, 9, 10, 12, 14, 15.

**МЕТОДИКА ДОСЛІДЖЕННЯ КОПІНГ-ПОВЕДІНКИ В
СТРЕСОВИХ СИТУАЦІЯХ
(THE COPING INVENTORY FOR STRESSFUL SITUATIONS (CISS))
(Н. ЕНДЛЕР, ДЖ. ПАРКЕР)**

(Ender, N. S., & Parker, J. D. (1990). Multidimensional assessment of coping: A critical evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(5), 844–854. DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.58.5.844>)

Методика містить 48 питань та дає можливість дослідити такі копінг-стратегії, які є важливими для подолання стресу

1) «Орієнтація на вирішення завдання» (стратегія, застосовуючи яку, людина прагне використовувати особистісні ресурси для пошуку можливих способів ефективного розв'язання проблеми);

2) «Соціальне відволікання» (стратегія, використовуючи яку, людина для ефективного розв'язання проблеми звертається за допомогою і підтримкою до оточуючого її середовища: сім'ї, друзів, колег);

3) «Спрямованість на емоції» (стратегія, яка пов'язана з виникненням негативних емоцій, які стосуються ситуації, та зосередженість на таких емоціях);

4) «Уникнення» (стратегія, застосовуючи яку, людина прагне уникнути контакту з навколишнім світом, витісняє необхідність розв'язання проблеми);

5) «Відволікання» (стратегія, яка передбачає відволікання на інші види діяльності, які дають можливість забути про проблему).

За результатами обробки даних визначається, які копінг-стратегії є найбільш пріоритетними для освітнього персоналу, а які – найменш.

Інструкція для учасників опитування: Нижче наведено можливі реакції людини на різні складні чи стресові ситуації. Визначте, як часто Ви поведетесь таким чином у важкій стресовій ситуації, і поставте відповідну цифру у бланк для відповідей.

№ з/п	Твердження	Дуже рідко	Іноді	Часто	Дуже часто	Майже завжди
1	Намагаюся ретельно розподілити свій час	1	2	3	4	5
2	Зосереджуюся на проблемі і думаю, як її можна вирішити	1	2	3	4	5
3	Думаю про щось хороше, що було в моєму житті	1	2	3	4	5

4	Намагаюся бути на людях	1	2	3	4	5
5	Звинувачую себе за нерішучість	1	2	3	4	5
6	Роблю те, що вважаю найкращим в даній ситуації	1	2	3	4	5
7	Занурююся в свою біль і страждання	1	2	3	4	5
8	Звинувачую себе за те, що виявився в даній ситуації	1	2	3	4	5
9	Ходжу по магазинах, нічого не купуючи	1	2	3	4	5
10	Думаю про те, що для мене зараз найголовніше	1	2	3	4	5
11	Намагаюся більше спати	1	2	3	4	5
12	Балую себе улюбленою їжею	1	2	3	4	5
13	Переживаю, що не можу впоратися з ситуацією	1	2	3	4	5
14	Дозволяю собі нервувати (НЕ борюся з нервовим напруженням)	1	2	3	4	5
15	Пригадую, як я вирішував (а) аналогічні проблеми раніше	1	2	3	4	5
16	Кажу собі, що це відбувається не зі мною	1	2	3	4	5
17	Звинувачую себе за надто емоційне ставлення до ситуації	1	2	3	4	5
18	Іду куди-небудь перекусити або пообідати	1	2	3	4	5
19	Відчуваю емоційний шок	1	2	3	4	5
20	Купую собі якусь річ	1	2	3	4	5
21	Визначаю курс дій дотримуюся його	1	2	3	4	5
22	Звинувачую себе за те, що не знаю, як вчинити	1	2	3	4	5
23	Іду на вечірку, в кіно або театр	1	2	3	4	5
24	Намагаюся зрозуміти ситуацію	1,	2	3	4	5
25	Застигає, «заморожує» і не знаю, що робити	1	2	3	4	5
26	Негайно вживаю заходів, щоб виправити ситуацію	1	2	3	4	5
27	Обмірковую те, що трапилося або своє ставлення до того, що трапилося	1	2	3	4	5
28	Шкодую, що не можу змінити того, що сталося або своє ставлення до того, що трапилося	1	2	3	4	5
29	Іду в гості до друга	1	2	3	4	5
30	Нервую і турбуюся про те, що я буду робити	1	2	3	4	5
31	Проводжу час з дорогою людиною	1	2	3	4	5
32	Іду на прогулянку	1	2	3	4	5
33	Кажу собі, що це ніколи не трапиться знову	1	2	3	4	5
34	Зосереджуюся на своїх загальних недоліках	1	2	3	4	5
35	Розмовляю з тим, чий рада я особливо ціную	1	2	3	4	5
36	Аналізую проблему, перш ніж реагувати на неї	1	2	3	4	5
37	дзвоню одному	1	2	3	4	5
38	відчуваю роздратування	1	2	3	4	5

39	Вирішую, що тепер найважливіше робити	1	2	3	4	5
40	Дивлюся телевізор або відеофільми	1	2	3	4	5
41	контролюю ситуацію	1	2	3	4	5
42	Додаю додаткові зусилля, щоб змінити ситуацію	1	2	3	4	5
43	Розробляю декілька різних рішень проблеми	1	2	3	4	5
44	Беру відпустку або відгул, віддаляюся від ситуації	1	2	3	4	5
45	Відіграватися на інших	1	2	3	4	5
46	Використовую ситуацію, щоб довести, що я можу багато зробити	1	2	3	4	5
47	Намагаюся зібратися, щоб вийти переможцем з ситуації	1	2	3	4	5
48	Дивлюся телевізор або читаю книги					

Обробка та інтерпретація результатів

При обробці результатів сумуються бали, зазначені респондентами з урахуванням наведеного нижче ключа.

Для копінгу, зорієнтованого на вирішення завдання, сумуються такі 16 пунктів: 1, 2, 6, 10, 15, 21, 24, 26, 27, 36, 39, 41, 42, 43, 46, 47.

Для копінгу, спрямованого на емоції, сумуються інші 16 пунктів: 5, 7, 8, 13, 14, 16, 17, 19, 22, 25, 28, 30, 33, 34, 38, 45.

Для копінгу, що має за мету уникнення, сумуються такі 16 пунктів: 3, 4, 9, 11, 12, 18, 20, 23, 29, 31, 32, 35, 37, 40, 44, 48.

Можна підрахувати шкалу відволікання з 8 пунктів, що належать до уникнення: 9, 11, 12, 18, 20, 40, 44, 48.

Шкала соціального відволікання може бути підрахована з таких 5 пунктів, що стосуються уникнення: 4, 29, 31, 35, 37. (Зверніть увагу, що пункти уникнення 3, 23 і 32 не використовуються в субшкалах відволікання і соціального відволікання).