

ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»
**Навчально-науковий інститут
міжнародних відносин і соціальних наук**

Кафедра психології

Сацюк Олена Іванівна

Дипломна робота

**на тему: «Вплив емоційного інтелекту на ефективність
роботи в команді»
(на прикладі КЗ «Сквирський інклюзивно-ресурсний центр»)**

Група ТУбц-8-24-М₁ПС (2,0зс)
Спеціальність: 053 Психологія
Спеціалізація: -
Рівень вищої освіти: магістр

*Дипломна робота містить результати власних досліджень. Використання
ідей, результатів, текстів інших авторів мають посилання на відповідне
джерело*

Науковий керівник

Кандидат

психологічних наук

(посада, науковий ступінь, вчене звання)

(підпис)

О.І. Сацюк

(прізвище та ініціали)

О.П. Хомчук

(прізвище та ініціали)

**Допущено до захисту в ЕК
Завідувач кафедри**

Д.пс.н., професор

(посада, науковий ступінь, вчене звання)

(підпис)

В.Б. Синякова

(прізвище та ініціали)

ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД «МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»

**Навчально-науковий інститут
міжнародних відносин і соціальних наук**
(назва навчального підрозділу)

Кафедра психології

Рівень вищої освіти: другий (магістерський)
Галузь знань: **05 «Соціальні та поведінкові науки»**
Спеціальність: **053«Психологія»**
Спеціалізація: _____

«Затверджую»

Завідувач кафедри

В.Б. Синякова

(підпис, ПІБ)

« ____ » _____ 20 ____ р.

Завдання
на дипломну (магістерську) роботу студента

Сацюк Олена Іванівна

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема дипломної (магістерської) роботи

«Вплив емоційного інтелекту на ефективність роботи в команді»

Керівник дипломної (магістерської) роботи

Кандидат психологічних наук

(посада, науковий ступінь, вчене звання)

Хомчук Олена Павлівна

(прізвище, ім'я, по батькові)

2. Строк подання студентом дипломної (магістерської) роботи на попередній захист: « 07 » травня 2026 р.

3. Вихідні дані до дипломної (магістерської) роботи (рекомендовані науковим керівником та відповідним методичним забезпеченням (окремі аспекти роботи, обсяги роботи)): розкрити роль самоусвідомлення та самомотивації як внутрішніх регуляторів професійної діяльності фахівця; провести емпіричне дослідження взаємозв'язку між рівнем емоційного інтелекту та ефективністю командної взаємодії працівників; розробити практичні рекомендації, а також

визначити форми і методи, спрямовані на розвиток емоційної обізнаності, саморегуляції, емпатії, комунікативної компетентності та самомотивації фахівців.

4. Необхідний графічний та аналітичний матеріал за темою дослідження: порівняльна діаграма показників командної взаємодії; таблиці результатів застосування методик дослідження, зокрема: демографічної характеристики вибірки респондентів, рівня емоційного інтелекту респондентів, середніх показників компонентів емоційного інтелекту, показників командної взаємодії; діаграма розподілу рівнів емоційного інтелекту респондентів.

5. Календарний план виконання дипломної (магістерської) роботи

№ п/п	Назва етапів виконання дипломної роботи	Строки виконання		Примітки
		Планові	Фактичні	
1.	Вступ	05.01.26	05.01.26	
2.	Розділ 1.	05.02.26	05.02.26	
3.	Розділ 2.	05.03.26	05.03.26	
4.	Розділ 3.	06.04.26	06.04.26	
5.	Висновки	30.04.26	30.04.26	

6. Дата видачі завдання « 05 » грудня 2025 р.

Студент

(підпис)

О.І. Сацюк

(прізвище та ініціали)

Науковий керівник:

Кандидат психологічних наук,

(посада, науковий ступінь, вчене звання)

(підпис)

О.П Хомчук

(прізвище та ініціали)

АНОТАЦІЯ

Сацюк О. І. «Вплив емоційного інтелекту на ефективність роботи в команді» (на прикладі КЗ «Сквирський інклюзивно-ресурсний центр»). – Кваліфікаційна магістерська робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня «Магістр» за спеціальністю 053 «Психологія» у галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки». – ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом», Київ, 2026.

Науковий керівник: Олена ХОМЧУК, кандидат психологічних наук.

Обсяг роботи: 109 сторінок, 11 таблиць, 4 рисунки, 8 додатків, 74 джерела.

Актуальність. Робота присвячена дослідженню емоційного інтелекту (ЕІ) як чинника успішної командної взаємодії фахівців інклюзивної сфери. У сучасних умовах здатність до саморегуляції та емпатії стає базовою професійною компетентністю працівників ІРЦ.

Об'єкт дослідження – процес командної діяльності фахівців. **Предмет** – емоційний інтелект як чинник ефективності цієї діяльності.

Теоретична база. Проаналізовано моделі ЕІ Дж. Майєра, П. Саловея, Д.Гоулмана. Емоційний інтелект визначено як інтегральну здатність, що забезпечує адаптацію фахівця до високих психоемоційних навантажень.

Емпіричні результати. Встановлено, що 88% працівників мають середній та високий рівні ЕІ. Найрозвиненішими є емпатія та емоційна обізнаність. Кореляційний аналіз підтвердив сильний зв'язок ЕІ із самомотивацією ($r = 0,81$) та рівнем взаємопідтримки в колективі ($r = 0,76$). Доведено, що емоційна компетентність забезпечує згуртованість мультидисциплінарної команди.

Практичне значення. Розроблено тренінг «Емоційний ресурс команди ІРЦ» для розвитку саморегуляції та профілактики вигорання. Результати можуть бути впроваджені для оптимізації психологічного клімату в освітніх установах.

Ключові слова: емоційний інтелект, самомотивація, емпатія, командна взаємодія, професійна ефективність, саморегуляція, згуртованість, інклюзивно-ресурсний центр.

ABSTRACT

Satsiuk O. I. "Impact of Emotional Intelligence on Teamwork Effectiveness" (on the example of the "Skvyra Inclusive Resource Center" of the Skvyra City Council). –Qualification Master's thesis as a manuscript.

Qualification thesis for a Master's degree in specialty 053 "Psychology" in the field of study 05 "Social and Behavioral Sciences". – Private Higher Education Institution "Interregional Academy of Personnel Management", Kyiv, 2026.

Scientific Supervisor: Olena KHOMCHUK, PhD in Psychology.

Work scope: 109 pages, 11 tables, 4 figures, 8 appendices. The list of references includes 74 items.

Relevance. The work investigates emotional intelligence (EI) as a factor of successful teamwork among inclusive education specialists. In modern conditions, the ability for self-regulation and empathy is becoming a core professional competence of IRC employees.

Object – the process of specialists' team activity. **Subject** – emotional intelligence as a factor in the effectiveness of this activity.

Theoretical basis. The EI models of J. Mayer, P. Salovey, and D. Goleman are analyzed. Emotional intelligence is defined as an integral ability that ensures a specialist's adaptation to high psycho-emotional loads.

Empirical results. It was found that 88% of employees have average and high levels of EI. Empathy and emotional awareness are the most developed. Correlation analysis confirmed a strong link between EI and self-motivation ($r = 0.81$) and mutual support ($r = 0.76$). It is proven that emotional competence ensures the cohesion of a multidisciplinary team.

Practical significance. The training "Emotional Resource of the IRC Team" was developed for self-regulation and burnout prevention. The results can be implemented to optimize the psychological climate in educational institutions.

Keywords: emotional intelligence, self-motivation, empathy, teamwork, professional effectiveness, self-regulation, cohesion, inclusive resource center.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	8
ВСТУП	9
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ.....	13
1.1. Емоційний інтелект як предмет психологічних досліджень: сутність поняття та теоретичні підходи	13
1.2. Структурні моделі емоційного інтелекту та їх характеристика.....	25
1.3. Вплив емоційного інтелекту на самоусвідомлення, командну взаємодію та самотивацію особистості.....	30
Висновки до першого розділу.....	33
РОЗДІЛ 2 ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ЕІ НА КОМАНДНУ РОБОТУ	35
2.1. Характеристика діяльності Комунального закладу Сквирської міської ради «Сквирський інклюзивно-ресурсний центр».....	36
2.2. Особливості вибірки респондентів	39
2.3. Обґрунтування методів та психодіагностичного інструментарію дослідження.....	43
2.4. Методи обробки та узагальнення емпіричних даних.....	50
Висновки до другого розділу.....	55
РОЗДІЛ 3 АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ РОБОТИ В КОМАНДІ.....	56
3.1. Аналіз рівня емоційного інтелекту респондентів.....	58
3.2. Особливості командної взаємодії респондентів.....	65
3.3. Взаємозв'язок емоційного інтелекту та ефективності роботи в команді.....	70

3.4. Практичні рекомендації щодо розвитку емоційного інтелекту в командній діяльності.....	74
3.5. Програма розвитку емоційного інтелекту фахівців інклюзивно-ресурсного центру.....	75
Висновки до третього розділу.....	84
ВИСНОВОК	86
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	88
ДОДАТКИ	94

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

IPЦ	інклюзивно-ресурсний центр
EQ	коефіцієнт емоційного інтелекту
IQ	коефіцієнт інтелекту
BEI	внутрішньоособистісний емоційний інтелект
EI	емоційний інтелект
hard skills	професійні, технічні навички, які можна виміряти, перевірити та вивчити
soft skills	м'які або гнучкі навички
MEI	міжособистісний емоційний інтелект
CSV	Comma-Separated Values – «значення, розділені комами», звичайний текстовий формат файлу для збереження та обміну даними таблиць
IBM SPSS Statistics 29.0	програмне забезпечення для статистичного аналізу, що використовується для обробки даних, прогнозування та прийняття рішень на основі ad hoc аналізу
WISC-IV	шкала інтелекту Векслера для дітей-IV), стандартизована методика для вимірювання інтелекту у дітей віком від 6 до 16 років.

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. У сучасних умовах динамічних соціально-економічних трансформацій, розвитку командних форм організації праці та посилення значення міжособистісної взаємодії особливої ваги набуває проблема формування й розвитку емоційного інтелекту особистості. Успішність професійної діяльності сьогодні визначається не лише рівнем володіння hard skills (фахових знань і компетентностей), а й розвиненістю soft skills, серед яких провідне місце посідає здатність усвідомлювати власні емоції, розуміти емоційні стани інших і конструктивно регулювати власні реакції задля досягнення спільних цілей.

Емоційний інтелект виступає інтегральним ресурсом людини, що безпосередньо впливає на психологічний клімат у колективі, рівень згуртованості, довіри та продуктивність командної діяльності. Особливо гостро значення емоційного інтелекту постає у професіях типу «людина – людина», де інтенсивні емоційні навантаження потребують від фахівців високої здатності до саморегуляції, емпатії та ефективної взаємодії.

Проблема емоційного інтелекту активно досліджується у працях зарубіжних учених – Д. Гоулмана, Дж. Масра, П. Саловея, Р. Бар-Она. Значний внесок у вивчення емоційної сфери фахівців здійснили українські науковці: І.Аршава, О. Власова, С. Дерев'янка, В. Зарицька. Питання командної взаємодії, лідерства та організаційної поведінки висвітлено у працях Л. Карамушки, О.Бондарчук, Т. Канівець. Попри наявність численних наукових досліджень, вплив емоційного інтелекту на ефективність командної діяльності саме в умовах інклюзивно-освітнього середовища висвітлений недостатньо, що й зумовило вибір теми цієї магістерської роботи.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично виявити вплив компонентів емоційного інтелекту на самоусвідомлення, рівень самомотивації й ефективність командної взаємодії працівників.

Відповідно до мети визначено **завдання дослідження**:

1. Здійснити теоретичний аналіз сучасних підходів до трактування емоційного інтелекту в контексті психологічних і управлінських концепцій.
2. Визначити структурні компоненти емоційного інтелекту та психологічні показники ефективної командної роботи.
3. Розкрити роль самоусвідомлення та самомотивації як внутрішніх регуляторів професійної діяльності фахівця.
4. Провести емпіричне дослідження взаємозв'язку між рівнем емоційного інтелекту та результативністю командної взаємодії працівників.
5. На основі отриманих результатів розробити практичні рекомендації щодо розвитку емоційного інтелекту в професійному середовищі.

Об'єкт дослідження – емоційний інтелект як психологічний феномен у структурі професійної діяльності особистості.

Предмет дослідження – вплив компонентів емоційного інтелекту на процеси самоусвідомлення, самомотивації та ефективність роботи працівників у команді.

Гіпотеза дослідження ґрунтується на припущенні, що високий рівень емоційного інтелекту є чинником, який позитивно корелює із самоусвідомленням особистості, підсилює внутрішню мотивацію та сприяє підвищенню ефективності командної взаємодії.

Методи дослідження:

- теоретичні: аналіз, систематизація та узагальнення наукових джерел із проблеми емоційного інтелекту та командної роботи;
- емпіричні: психодіагностичне тестування із використанням стандартизованих і валідизованих методик (опитувальник емоційного інтелекту Н. Холла, методика оцінки ефективності командної роботи тощо);
- статистичні: методи описової статистики для первинної обробки даних та кореляційний аналіз (коефіцієнт r-Пірсона) для виявлення взаємозв'язків між досліджуваними змінними.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що:

- уперше емпірично досліджено та обґрунтовано взаємозв'язок між окремими компонентами емоційного інтелекту та ефективністю командної взаємодії фахівців інклюзивно-ресурсної сфери;
- уточнено роль самоусвідомлення й самомотивації як медіаторів, що забезпечують перехід від індивідуальної емоційної компетентності до конструктивної групової співпраці;
- подальшого розвитку набули наукові уявлення про вплив емоційної саморегуляції на профілактику конфліктів і формування згуртованості команди в умовах підвищеної соціальної відповідальності.

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості використання їх у розробці та впровадженні програм розвитку емоційного інтелекту, спрямованих на підвищення ефективності управління персоналом, оптимізацію психологічного клімату колективів і вдосконалення тренінгових технологій розвитку soft skills для працівників соціальної та освітньої сфер.

Результати дослідження були апробовані в межах діяльності Комунального закладу Сквирської міської ради «Сквирський інклюзивно-ресурсний центр» через організацію серії практичних заходів із розвитку емоційної компетентності працівників.

Зокрема, на базі закладу були проведені інтерактивні тренінги та психологічні воркшопи, спрямовані на удосконалення навичок емпатійної взаємодії, саморегуляції та ефективної командної комунікації. Отримані дані аналізувалися у процесі щотижневих нарад фахівців, де оцінювалися зміни в психологічному кліматі колективу, рівні згуртованості та професійної задоволеності. Елементи розробленої програми розвитку емоційного інтелекту були також використані під час підвищення кваліфікації педагогів закладів освіти Сквирської громади, що дало змогу підтвердити практичну придатність і ефективність запропонованих рекомендацій.

Експериментальна база дослідження. Емпірична частина роботи виконувалася на базі КЗ Сквирської міської ради «Сквирський інклюзивно-

ресурсний центр». У дослідженні взяли участь 42 особи – фахівці центру та спеціалісти дотичних освітніх установ.

Структура магістерської роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг становить 109 сторінок.

Отримані результати узгоджуються з компетентнісним підходом сучасної вищої освіти, сприяють формуванню у майбутніх фахівців здатності до саморефлексії, емоційної саморегуляції, ефективної командної взаємодії, прийняття управлінських рішень і професійного саморозвитку.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ

1.1. Емоційний інтелект як предмет психологічних досліджень: сутність поняття та теоретичні підходи

У сучасному науковому дискурсі проблема емоційного інтелекту посідає важливе місце серед досліджень, присвячених особистісному розвитку, професійній ефективності та міжособистісній взаємодії. Зростання інтересу до феномену емоційного інтелекту зумовлене необхідністю пояснення психологічних механізмів, які забезпечують успішну адаптацію особистості до умов соціального та професійного середовища.

Попри значну кількість досліджень, у психологічній науці не склався єдиний підхід до розуміння сутності емоційного інтелекту, його структури та механізмів функціонування. Одні дослідники ставляться до нього критично, вважаючи недостатньо обґрунтованим із позицій академічної науки, тоді як інші розглядають емоційний інтелект як одну з ключових характеристик особистості, що визначає успішність життєдіяльності людини.

Проблематика співвідношення емоційної та когнітивної сфер психіки здавна привертала увагу психологів. Виокремлення цих сфер, а також їх окремий аналіз у межах філософських концепцій і психологічних досліджень виявилися продуктивними для розвитку науки. Водночас у сучасній психології визнається, що в реальній життєдіяльності людини емоційні та пізнавальні процеси функціонують у нерозривній єдності. Будь-який психічний процес має як когнітивний, так і емоційний компонент. Проте традиційний понятійний апарат психології тривалий час ґрунтувався на розмежуванні емоційної та інтелектуальної сфер. Саме тому концепт емоційного інтелекту набуває особливої актуальності, оскільки поєднує у собі дослідження емоційних і

когнітивних явищ та має значний потенціал для теоретичного синтезу емоцій і мислення.

Питання взаємозв'язку розуму та почуттів порушувалися ще в античну епоху. Витоки розуміння емоційного інтелекту як фактору гармонізації особистості сягають часів Античності. В ті час проблема взаємозв'язку розуму та почуттів розглядалась у межах філософських знань. Саме філософам Античного світу належить думка про поділ душі на три складники – жаданий, пристрасний і розумовий. Платон відносить розумові задоволення і страждання до чистих, вищих, які аж ніяк не пов'язані з нижчими, тими, які виходять із задоволення потреб організму [7]. Отже, з давніх часів накреслюється розрив між розумовою, емоційною та мотиваційною сферами людини. Давньогрецькі філософи вказували на здатність людини контролювати власні емоційні прояви за допомогою раціонального мислення.

У добу Середньовіччя домінувала думка про суттєвий вплив мислення на емоційний стан людини. У XVIII столітті філософ Ж.-Ж. Руссо наголошував на значенні емоційної сфери особистості, зазначаючи, що ефективне навчання неможливе без позитивного емоційного підкріплення.

У XIX столітті проблему взаємодії емоційного та раціонального розглядав Ч. Дарвін у праці «Вираження емоцій у людей та тварин», у якій підкреслював значення емоційного самоконтролю та ролі зовнішнього вираження емоцій у процесах адаптації та виживання.

Подібні питання досліджував і З. Фрейд на початку XX століття, однак безпосередній розвиток концепції емоційного інтелекту як окремого наукового напрямку відбувся значно пізніше [30].

Етапи і моменти, важливі для розуміння формування та розвитку теорії емоційного інтелекту представлені у Табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Етапи формування розуміння емоційного інтелекту

Етап розвитку	Характеристика етапу та основні ідеї
Античність (VIII ст. до н.е. – VI ст. н.е.)	Уже античні філософи порушували проблему взаємозв'язку розуму та емоцій у процесі пізнання людиною світу. Особливе місце у формуванні уявлень про єдність емоційного та раціонального належить Арістотелю, який розглядав емоції як чинник, що впливає на здатність людини до мислення та супроводжується переживаннями задоволення або страждання. Учений наголошував, що сам процес пізнання і прагнення до істини викликають сильні емоційні переживання. Платон також акцентував увагу на необхідності гармонізації почуттів і розуму в структурі особистості.
Середньовіччя (V–XV ст.)	У середньовічній філософії емоції та почуття переважно розглядалися крізь призму моральності та духовності. Мислення трактувалося як чинник контролю над емоційними проявами людини. Основна увага приділялася внутрішньому самоконтролю, стриманості та духовному вдосконаленню особистості.
Епоха Просвітництва (XVII–XVIII ст.)	У цей період проблема співвідношення розуму й почуттів стала однією з центральних у філософії та психології. Формуються два провідні напрями - раціоналізм та емпіризм. Представники раціоналізму вважали розум основним джерелом істинного знання, тоді як емпірики наголошували на значенні чуттєвого досвіду. Ж.-Ж. Руссо підкреслював важливість емоцій у навчанні та вихованні особистості, вважаючи, що засвоєння знань потребує позитивного емоційного підкріплення.
Філософія життя (XIX – початок XX ст.)	Представники філософії життя (А. Бергсон, В. Дильтей, Г. Зіммель) акцентували увагу на внутрішньому світі людини, переживаннях та життєвому досвіді. Вони розглядали людське життя як цілісний емоційно-чуттєвий процес, що не може бути повністю пояснений лише раціональним мисленням. Емоції трактувалися як важливий спосіб пізнання світу та себе.
Психоаналітичний підхід (початок XX ст.)	Значний внесок у дослідження емоційної сфери зробив З. Фрейд, який підкреслював роль несвідомих емоційних переживань у поведінці людини. Представники психоаналізу розглядали емоції як основу внутрішніх конфліктів, мотивації та міжособистісної взаємодії.
Теорія соціального інтелекту (XX ст.)	Важливою передумовою виникнення концепції емоційного інтелекту стала теорія соціального інтелекту. Саме в межах цього напрямку починають активно досліджувати здатність людини розуміти інших людей, прогнозувати їхню поведінку та ефективно взаємодіяти в соціальному середовищі.
Р. Торндайк (1937 р.)	Р. Торндайк одним із перших увів поняття «соціальний інтелект», визначаючи його як здатність розуміти інших людей та мудро діяти у міжособистісних взаєминах. Учений підкреслював важливість соціальної компетентності для професійної діяльності та управління людьми. Він виокремив три види інтелекту: абстрактний, конкретний і соціальний. Соціальний інтелект трактувався як здатність до ефективної взаємодії з людьми та розуміння їхньої поведінки [4, с. 85].

Продовження таблиці 1 1

Г. Олпорт (1937 р.)	Г. Олпорт розглядав соціальний інтелект як особливу здатність людини швидко оцінювати поведінку інших людей, прогнозувати їхні реакції та адаптувати власну поведінку до соціальної ситуації. Учений визначав його як своєрідний «соціальний дар», що забезпечує ефективність міжособистісних стосунків та соціальну адаптацію.
Г. Айзенк (1960-ті рр.)	Г. Айзенк пов'язував соціальний інтелект із використанням загального інтелекту (IQ) у процесі соціальної адаптації. Учений підкреслював, що інтелектуальні здібності мають важливе значення для успішної взаємодії людини із соціальним середовищем.
Дж. Гілфорд (1967 р.)	Дж. Гілфорд розглядав соціальний інтелект як систему окремих інтелектуальних здібностей, пов'язаних із пізнанням поведінкової інформації. Учений виокремив шість основних здібностей: розуміння елементів поведінки, розпізнавання класів поведінки, розуміння поведінкових відносин, систем поведінки, трансформацій поведінки та прогнозування результатів поведінки. Ці компоненти стали важливою теоретичною основою подальшого формування концепції емоційного інтелекту.
Двофакторна теорія емоцій С. Шехтера і Дж. Сінгера (1960-ті рр.)	У межах двофакторної теорії емоцій емоційний стан розглядався як результат поєднання фізіологічного збудження та когнітивної оцінки ситуації. Це стало важливим кроком до розуміння взаємозв'язку емоцій та пізнавальних процесів.
Концепція множинного інтелекту Х. Гарднера (1983 р.)	Х. Гарднер запропонував теорію множинного інтелекту, у межах якої виокремив міжособистісний та внутрішньоособистісний інтелекти. Учений підкреслював важливість здатності людини розуміти власні емоції та емоції інших людей, що стало підґрунтям для подальшого розвитку концепції емоційного інтелекту.
Формування концепції емоційного інтелекту (1990-ті рр.)	Безпосереднє становлення теорії емоційного інтелекту пов'язане з працями Дж. Мейєра та П. Селовея. У 1990 році дослідники вперше запропонували наукове визначення емоційного інтелекту як здатності розпізнавати, розуміти та регулювати власні емоції й емоції інших людей, а також використовувати емоційну інформацію у мисленні та діяльності.
Д. Гоулман (1995 р.)	Після виходу книги Д. Гоулмана «Емоційний інтелект» концепція набула широкої популярності. Дослідник акцентував увагу на значенні емоційного інтелекту для професійного успіху, лідерства, міжособистісної взаємодії та психологічного благополуччя людини.
Сучасний етап (XXI ст.)	На сучасному етапі емоційний інтелект розглядається як інтегративний психологічний феномен, що поєднує когнітивні, емоційні та особистісні характеристики. Активно розробляються методики його діагностики, програми розвитку емоційної компетентності та практичні напрями застосування у сфері освіти, менеджменту, психологічного консультування та професійної діяльності. Значна увага приділяється ролі емоційного інтелекту у професійному становленні особистості, командній взаємодії та психологічному здоров'ї.

Попри значну кількість наукових ідей щодо взаємозв'язку раціонального та емоційного, поняття емоційного інтелекту й сьогодні залишається

дискусійним. Водночас сам термін «інтелект», який обґрунтував Д. Векслер, визначається як «глобальна здатність індивіда діяти цілеспрямовано, мислити раціонально та ефективно взаємодіяти з навколишнім середовищем» [13].

Однією зі складових емоційного інтелекту є емпатія - здатність розуміти емоційні стани інших людей та вибудовувати ефективну міжособистісну взаємодію. Це свідчить про те, що емоційний інтелект має наукове підґрунтя та передбачає оцінювання певних особистісних характеристик, подібно до того, як тести IQ спрямовані на визначення рівня інтелектуальних здібностей.

Передумови формування концепції емоційного інтелекту виникли ще у 1930-х роках XX століття, коли почав активно розвиватися напрям досліджень, орієнтований на вивчення особистісних та емоційних характеристик людини. Саме тоді поступово оформлюється поняття соціального інтелекту.

У 1960-х роках американські психологи С. Шехтер та Дж. Сінгер запропонували двофакторну теорію емоцій, відповідно до якої емоційні переживання формуються на основі двох компонентів – фізіологічного збудження та когнітивної інтерпретації [38]. Таким чином, емоція почала розглядатися не лише як афективне явище, а і як складова пізнавальної діяльності. Подібних поглядів дотримувався і Р. Кліннерт у 1980-х роках, наголошуючи, що під час осмислення подій людина спирається також на раніше отриманий емоційний досвід [18].

На початку 1990-х років емоційний інтелект часто трактувався як компонент соціального інтелекту. Такі ідеї знайшли відображення у працях Дж. Гілфорда, Х. Гарднера та Г. Айзенка. Водночас, було зрозуміло, що, хоча емоційний інтелект пов'язаний із соціальним інтелектом, він має власну специфіку та самостійне значення.

Термін «емоційний інтелект» увійшов до наукового обігу порівняно недавно. Перші наукові публікації, присвячені цьому феномену, з'явилися на початку 1990-х років. Активізація інтересу до вивчення емоційного інтелекту була зумовлена як значною кількістю невирішених теоретичних питань, так і потребами прикладної психології. Значний внесок у дослідження емоційного

інтелекту зробили зарубіжні науковці Дж. Блок, Х. Вейсінгер, Д. Гоулман, Д. Карузо, Дж. Мейєр, Г. Орме, П. Селовей, Д. Слайтер, Р. Стернберг.

Дж. Мейєр і П. Селовей у своїй першій спільній науковій праці визначили емоційний інтелект як «форму соціального інтелекту, що включає здатність відстежувати власні та чужі емоції, розрізняти їх і використовувати отриману інформацію для управління мисленням та поведінкою» [49]. На думку вчених, емоційний інтелект не є протиставленням розуму та емоцій, а відображає їхню взаємодію, що забезпечує ефективне розв'язання життєвих завдань.

Саме П. Селовей одним із перших опублікував наукову статтю, присвячену проблематиці емоційного інтелекту, наголошуючи на важливості емоційної сфери для розвитку інтелектуальних можливостей людини.

Д. Карузо пізніше зазначав, що інтелект і емоції не є взаємовиключними явищами, а емоційний інтелект формується на перетині двох важливих сфер людської життєдіяльності [37].

Дж. Мейєр і П. Селовей виокремили такі основні складові емоційного інтелекту:

1. здатність до сприйняття та розпізнавання емоцій - як власних, так і чужих;
2. уміння використовувати емоції для підтримки мисленнєвої діяльності;
3. здатність розуміти зміст і значення емоцій;
4. уміння управляти емоційними станами [49].

Починаючи з 1998 року і до сьогодні, науковці постійно вдосконалюють концепцію емоційного інтелекту та розробляють нові методики його діагностики. Водночас дослідження у цій сфері ускладнюються значною кількістю популяризованих і ненаукових уявлень про емоційний інтелект та методи його вимірювання.

У 2002 році Дж. Мейєр, П. Селовей та Д. Карузо створили стандартизований тест MSCEIT V2.0, призначений для оцінювання рівня емоційного інтелекту. Подальші дослідження в межах цієї теорії здійснювалися, зокрема, в Єльському університеті під керівництвом П. Селовея.

Попри те, що наукове визначення поняття «емоційний інтелект» було сформульоване Мейєром і Селовесем, широку популярність цей термін здобув після виходу книги Д. Гоулмана «Емоційний інтелект: чому він може означати більше, ніж IQ» у 1995 році. Саме тому авторство концепції часто помилково приписують Д. Гоулману.

У своїй праці Д. Гоулман акцентував увагу на ролі емоційного інтелекту в особистісному та професійному становленні людини. Однак не всі психологи підтримали його позицію, вважаючи, що окремі положення книги не мають достатнього наукового обґрунтування. Однією з причин критики була відсутність на той час надійних інструментів для точного вимірювання рівня емоційного інтелекту.

Поява нових досліджень та наукових публікацій з проблематики емоційного інтелекту сприяла уточненню змісту цього поняття та розширенню напрямів його вивчення.

Значний внесок у розвиток теорії емоційного інтелекту зробив ізраїльський психолог Р. Бар-Он, який визначав його як сукупність некогнітивних здібностей, знань і компетентностей, що забезпечують людині успішне подолання життєвих труднощів [31]. Науковець розробив опитувальник EQ-і, який складався зі 133 тверджень. Хоча методика ґрунтувалася переважно на професійному досвіді автора та аналізі літератури, її значення полягає в тому, що вона дозволила розкрити роль окремих компонентів емоційного інтелекту у поведінці людини.

Подальший розвиток наукових досліджень сприяв поглибленню та конкретизації уявлень про емоційний інтелект.

На Рис.1.1 відображена схема еволюції поняття «емоційний інтелект» зарубіжних науковців.

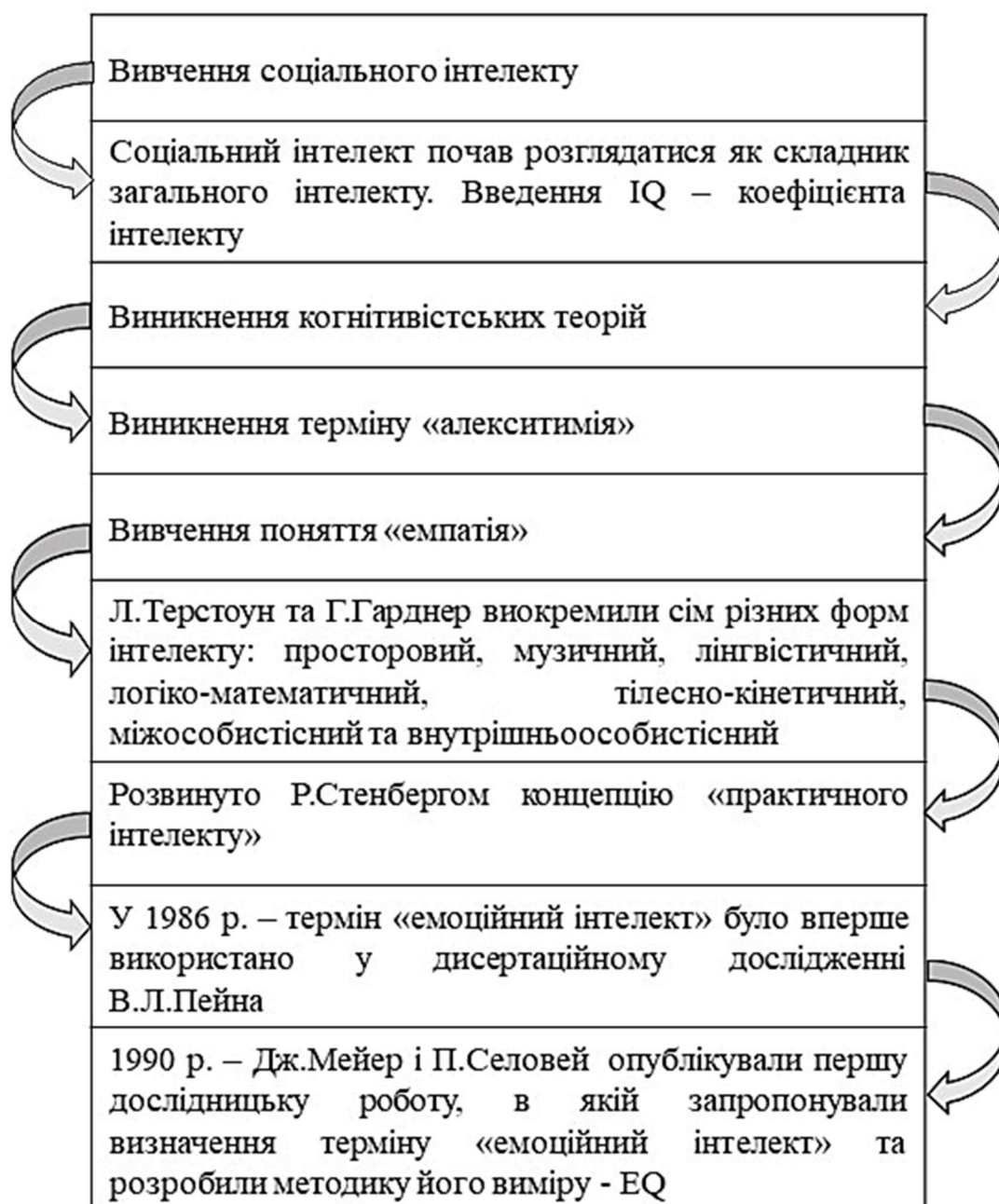


Рис.1.1. Еволюція поняття «емоційний інтелект»

На відміну від західної психології, у вітчизняній науці на межі XX-XXI століть емоційний інтелект здебільшого розглядався у контексті психологічного консультування, виховання та навчання.

Проблематика емоційного інтелекту має важливе практичне значення. Життєвий досвід свідчить про те, що здатність людини розуміти власні емоції та емоції інших людей сприяє гармонізації особистісного життя, професійній

успішності та ефективній соціальній взаємодії. Існує припущення, що в багатьох сферах життєдіяльності емоційний інтелект є не менш важливим, ніж загальний інтелект. Хоча емпіричні дослідження не завжди підтверджують це твердження, інтерес до проблематики емоційного інтелекту продовжує зростати.

Це пояснює подвійний статус поняття емоційного інтелекту в сучасній психології. З одного боку, воно є академічним науковим конструктом, запропонованим авторитетними дослідниками – П. Селовесем та Дж. Мейєром. З іншого боку, емоційний інтелект став популярною темою масової психологічної літератури, що інколи викликає скептичне ставлення серед представників академічної науки.

Зростання інтересу до емоційного інтелекту стає більш зрозумілим у контексті порівняння його із загальним інтелектом. XX століття характеризувалося домінуванням когнітивного підходу, у межах якого дослідження мислення та пізнавальних процесів посідали центральне місце в психології. Інтелектуальні здібності людини розглядалися як основний критерій успішності. Однак із часом стало очевидним, що когнітивний інтелект не здатний повністю пояснити особливості людської поведінки та життєвих досягнень. Саме тому дослідники дедалі більше звертаються до феномену емоційного інтелекту.

Тривалий час у психології переважала думка про те, що ефективне мислення повинно бути незалежним від емоцій, які нібито спотворюють процес пізнання. Проте сучасні дослідження доводять, що емоції можуть виконувати не лише дезорганізуючу, а й стимулюючу функцію щодо когнітивної діяльності. Вплив емоцій на мислення залежить від характеру діяльності та емоційного стану людини. Наприклад, негативні емоційні стани можуть сприяти уважності та ретельності, тоді як позитивні емоції стимулюють креативність, гнучкість мислення та продукування нових ідей [34].

Значного розвитку проблематика емоційного інтелекту набула і в українській психологічній науці. Дослідження Е. Носенко, О. Чебикіна, Л. Карамушки, С. Дерев'янка, М. Шпак поглибили уявлення про роль емоційного

інтелекту у професійній діяльності, міжособистісному спілкуванні та психологічному благополуччі особистості.

Вагомий внесок у вивчення ЕІ внесли українські вчені. Е. Носенко розглядає цей феномен через призму «емоційної розумності», виділяючи її стресозахисну та адаптативну функції [16].

О. Чебикін та І. Павлова досліджують емоційну регуляцію як необхідний інструмент підтримки когнітивних процесів [38]. М. Шпак трактує ЕІ як інтегративну властивість, що ґрунтується на динамічній єдності афекту та інтелекту [40], а Ж. Вірна пов'язує його з губристичною мотивацією та здатністю особистості контролювати власну поведінку в кризових ситуаціях [4]. Сучасні дослідження підтверджують, що емоційний інтелект є вагомим чинником професійної ефективності, стресостійкості та гармонійної взаємодії в команді [7]. Всесвітня організація охорони здоров'я також відносить емоційну компетентність до основних життєвих навичок, необхідних для особистісної та професійної успішності [8].

Особливості та послідовність дослідження поняття «емоційний інтелект» представлені у таблиці 1.2.

Таблиця 1.2

Аналіз особливостей дослідження поняття «емоційний інтелект»
в українській психологічній науці

Автор	Особливості дослідження поняття «емоційний інтелект»
О.П. Саннікова	Досліджувала місце та роль емоційності у структурі особистості й професійній діяльності людини. На основі вивчення впливу базових емоцій (радості, гніву, страху, суму) на успішність професійної діяльності запропонувала поняття «психологічної проникливості». Учена розглядала емоційність як важливий регулятор професійної діяльності та чинник ефективності особистості.
О.Я. Чебикін	Розглядав емоції як один із ключових механізмів регуляції пізнавальної діяльності. У своїх працях наголошував на необхідності гармонійної взаємодії емоційних та когнітивних процесів. Дослідник підкреслював, що емоційна регуляція забезпечує підтримку мисленнєвої діяльності та ефективність пізнавальних процесів.

Продовження таблиці 1.2

І.Г. Павлова	У співавторстві з О.Я. Чебикінім досліджувала емоційну регуляцію діяльності особистості. Наголошувала на значенні емоцій у підтримці когнітивної активності людини та забезпеченні продуктивності інтелектуальної діяльності.
Е.Л. Носенко	Розглядала емоційний інтелект як один із проявів множинності інтелекту. Разом із Н.В. Ковригою використовувала поняття «емоційна розумність» як український аналог терміна «емоційний інтелект». Дослідниця акцентувала увагу на адаптивній та стресозахисній функціях емоційного інтелекту, його ролі у самореалізації особистості та міжособистісній взаємодії.
Н.В. Коврига	Досліджувала емоційний інтелект у контексті психологічного благополуччя особистості та її адаптації до соціального середовища. Вчена наголошувала на значенні емоційної саморегуляції, емпатії та емоційної стійкості для ефективної взаємодії з іншими людьми.
М.В. Стасюк	Визначала емоційний інтелект як інтегративну здатність особистості, що полягає у вмінні розпізнавати, усвідомлювати, вербалізувати та регулювати емоції на основі саморефлексії та самоконтролю. Акцентувала увагу на розвитку здатності до емоційної саморегуляції.
М.О. Журавльова	Розглядала емоційний інтелект як особливу форму організації емоційного досвіду особистості. У межах структурно-інтеграційного підходу трактувала його як систему емоційних структур та репрезентацій, що забезпечують формування емоційного простору особистості.
А.І. Четверик-Бурчак	Досліджувала емоційний інтелект у контексті успішності життєдіяльності особистості. Визначала його як інтегральну властивість особистості, що включає диспозиційний, внутрішньоособистісний, міжособистісний та інформаційно-перероблювальний компоненти.
Є.В. Карпенко	Аналізував розвиток концепції емоційного інтелекту в українській психології у контексті життєздійснення особистості. Наголошував, що сучасні українські дослідники розвивають концепції емоційного інтелекту відповідно до зарубіжних моделей - моделі здібностей, диспозиційної та змішаної моделей.
М.М. Шпак	Розглядала емоційний інтелект як інтегративну особистісну властивість, що формується завдяки єдності емоційних, когнітивних та мотиваційних компонентів. Дослідниця підкреслювала значення взаємодії афекту та інтелекту у структурі особистості.
Ж.П. Вірна	Досліджувала емоційний інтелект у контексті мотиваційної сфери особистості. Наголошувала, що високий рівень емоційного інтелекту забезпечує здатність людини контролювати власну поведінку, розуміти емоційні стани інших людей та виявляти емпатію.
С.Д. Максименко	У межах генетичної психології досліджував взаємозв'язок емоційного та особистісного розвитку людини. Підкреслював значення емоційної сфери у становленні особистості, формуванні її життєвих цінностей та соціальної поведінки.
Т.М. Титаренко	Вивчала емоційний компонент особистісного розвитку та психологічного благополуччя людини. Дослідниця розглядала емоційну саморегуляцію як важливу умову життєстійкості, самореалізації та ефективної адаптації особистості до кризових ситуацій.

Продовження таблиці 1.2

І.Д. Бех	Досліджував проблему емоційно-ціннісного розвитку особистості у процесі виховання. Наголошував на значенні емоційної культури, емпатії та моральних почуттів у формуванні гармонійної особистості.
В.О. Моляко	У контексті психології творчості розглядав емоційні процеси як важливий чинник творчої діяльності та інтелектуальної активності особистості. Підкреслював значення емоційної сфери у розвитку творчого потенціалу людини.
Л.М. Карамушка	Досліджувала емоційний інтелект у професійній діяльності керівників та педагогів. Наголошувала на його ролі у професійному успіху, ефективній комунікації, профілактиці професійного вигорання та розвитку лідерських якостей.
О.В. Лазуренко	Вивчала проблему розвитку емоційного інтелекту у студентської молоді. Акцентувала увагу на ролі емоційної компетентності у професійному становленні майбутніх фахівців та їхній соціальній адаптації.
Н.В. Самоукіна	Досліджувала емоційний інтелект у контексті професійної ефективності, психологічного консультування та розвитку емоційної компетентності особистості. Наголошувала на значенні емоційної саморегуляції у професійному спілкуванні.
Сучасні українські дослідники	У сучасній українській психології емоційний інтелект розглядається як інтегративний психологічний феномен, що поєднує когнітивні, емоційні, комунікативні та особистісні характеристики. Основними напрямками досліджень є розвиток емоційної компетентності, роль емоційного інтелекту у професійній діяльності, освіті, лідерстві, психологічному здоров'ї та міжособистісній взаємодії.

Узагальнюючи існуючі підходи, у межах нашої роботи ми визначаємо емоційний інтелект як складну інтегративну здатність особистості, що полягає у розпізнаванні, розумінні та керуванні емоційними станами (власними та оточуючих) на основі саморегуляції.

Незважаючи на існуючі дослідження, проблема емоційного інтелекту вимагає подальшого вивчення, у зв'язку з наявністю спірних та невирішених питань, що потребують більш глибокого та різнобічного розгляду. У сучасній науці не існує єдиного визначення та єдиної концепції емоційного інтелекту, немає однозначної відповіді на питання про його природу, психологічну сутність, закономірності та умови розвитку. Отже, необхідний системний аналіз наукового знання про ЕІ, що включає узагальнення теоретико-методологічних підходів до його дослідження, розробку структурно-функціональної моделі, виявлення рівнів та критеріїв його сформованості та визначення найбільш суттєвих умов, що впливають на його розвиток, необхідний для успішної інтеграції особистості до соціального оточення.

Таким чином, перед психологами постає серйозне завдання доведення цінності емоційних проявів психічного поряд із інтелектуальними. Щодо цього теоретичний конструкт ЕІ може бути дуже продуктивним, але він потребує суттєвого поетапного доопрацювання. Необхідно виявити деякі базові, фундаментальні складові, які повинні мати безпосередній зв'язок з емоційним інтелектом, бути доступними для формуючого впливу. Необхідно проводити повномасштабні експериментальні дослідження, які дозволять зібрати достатній емпіричний матеріал та уточнити наявні теорії, визначення, підходи, а також сформулювати перспективні завдання розробки дослідницьких методик, адекватних та специфічних для осіб різних статевих груп, соціального стану та розумових здібностей. Вирішення цих завдань дозволить суттєво підвищити якість спілкування у сім'ї, міжособистісних відносинах та професійній діяльності.

1.2. Структурні моделі емоційного інтелекту та їх характеристика

Одним із найбільш поширених підходів до розуміння емоційного інтелекту є підхід, заснований на здібностях, відповідно до якого емоційний інтелект розглядається як специфічна форма інтелектуальної діяльності, пов'язана з опрацюванням емоційної інформації. Представники цього підходу вважають, що емоції можуть виступати джерелом інформації для мислення, прийняття рішень та регуляції поведінки [1].

Особливість моделі здібностей полягає у трактуванні емоційного інтелекту як системи когнітивних здібностей, пов'язаних із розпізнаванням, аналізом, розумінням та регуляцією емоцій. У межах цього підходу рівень емоційного інтелекту оцінюється за допомогою спеціальних завдань, які визначають здатність людини ефективно опрацьовувати емоційну інформацію та застосовувати її в різних життєвих і професійних ситуаціях [2].

Найбільш відомою та науково обґрунтованою моделлю емоційного інтелекту в межах підходу здібностей є чотирикомпонентна модель Дж. Майєра та П. Саловея (Додаток А), запропонована у 1990 році та доопрацьована у подальших дослідженнях [3]. Згідно їх авторською теорією, емоційний інтелект – це група ментальних здібностей, які сприяють усвідомленню і розумінню власних емоцій та емоцій оточуючих. Модель набула широкого визнання у психологічній науці та стала базою для створення різних методик діагностики емоційного інтелекту.

Таблиця 1.3.

Структура емоційного інтелекту
(за Дж. Майєром та П. Саловеєм)

Структурні компоненти інтелекту		
Ідентифікація та прояв емоцій	Регуляція емоцій	Використання емоцій у мисленні та діяльності
– власних (вербальне та невербальне); – інших людей (невербальне сприйняття та емпатія).	– власних; – оточуючих	– гнучке планування; – творче мислення; – переключення уваги; – мотивація.

Відповідно до цієї моделі, емоційний інтелект визначається як сукупність взаємопов'язаних здібностей, які забезпечують сприймання, використання, розуміння та регуляцію емоцій з метою особистісного розвитку й ефективної соціальної взаємодії. Модель охоплює чотири основні компоненти (гілки), які мають ієрархічний характер розвитку:

- сприймання емоцій;
- використання емоцій у мисленні;
- розуміння емоцій;
- управління емоціями (див. таблиця 1.4).

Таблиця 1.4.

Чотирикомпонентна модель емоційного інтелекту

(за Дж. Майєром і П. Саловєєм)

Компонент	Зміст
Сприймання емоцій	Розпізнавання власних та чужих емоцій
Використання емоцій у мисленні	Застосування емоцій для підтримки когнітивної діяльності
Розуміння емоцій	Аналіз причин, змін і взаємозв'язків емоцій
Управління емоціями	Регуляція власних і чужих емоційних станів

Далі розглянемо кожен із компонентів детальніше.

Перший компонент передбачає здатність особистості розпізнавати емоції за зовнішніми проявами: мімікою, жестами, інтонацією, поведінкою, а також усвідомлювати власні емоційні стани. Йдеться про вміння точно ідентифікувати емоції як у себе, так і в інших людей [3].

Здатність до сприймання емоцій є базовою складовою емоційного інтелекту, оскільки саме вона забезпечує можливість подальшого аналізу емоційної інформації та побудови ефективної міжособистісної взаємодії. Люди з високим рівнем розвитку цієї здібності краще розуміють емоційний стан співрозмовника, швидше реагують на зміни психологічного клімату та ефективніше адаптуються до соціальних ситуацій.

У практиці ІРЦ ця здатність набуває особливої ваги. Наприклад, під час проведення психолого-педагогічної оцінки дитини фахівець може помітити мікропрояви тривоги або роздратування у батьків – напруження м'язів обличчя, уникнення погляду, зміни в тембрі голосу. Усвідомлення таких невербальних сигналів дозволяє спеціалісту миттєво скоригувати стиль комунікації, продемонструвати емпатію, знизити рівень напруги та зробити процес обговорення результатів більш довірчим і продуктивним.

Другий компонент пов'язаний зі здатністю інтегрувати емоції у процес мислення та використовувати їх для активізації когнітивної діяльності. Емоції можуть сприяти концентрації уваги, стимулювати творчість, допомагати у прийнятті рішень та визначенні пріоритетів діяльності [4].

У межах цього компонента особистість здатна співвідносити власний емоційний стан із характером діяльності та використовувати емоційні переживання для ефективнішого розв'язання проблем. Наприклад, позитивний емоційний стан може сприяти генерації нових ідей і творчому мисленню, тоді як помірна тривожність може підвищувати уважність і відповідальність у ситуаціях підвищеного ризику.

Показовою є ситуація, коли керівник ІРЦ використовує позитивний емоційний стан команди після успішного семінару як ресурс для колективного «мозкового штурму». Піднесений настрій стимулює креативність, винахідливість і породжує нові ідеї для розроблення методичних матеріалів або інноваційних проєктів підтримки дітей з особливими освітніми потребами. Таким чином, емоційна енергія команди спрямовується у конструктивне русло.

Третій компонент охоплює здатність аналізувати емоції, усвідомлювати причини їх виникнення, прогнозувати можливі зміни емоційних станів та розуміти складні емоційні переживання [3].

Особи з розвиненим умінням розуміти емоції здатні диференціювати відтінки емоційних станів, встановлювати взаємозв'язки між різними емоціями та прогнозувати емоційні реакції інших людей. Це сприяє ефективнішій комунікації, попередженню конфліктів і формуванню конструктивної взаємодії в колективі.

У контексті діяльності ІРЦ прикладом може бути ситуація обговорення результатів діагностики дитини з батьками, які емоційно відреагували на надані висновки. Фахівець, розуміючи, що агресивна або заперечувальна поведінка є не проявом особистої ворожості, а реакцією на психологічну напругу, зберігає спокій і підтримує конструктивний діалог. Такий рівень емоційного усвідомлення підсилює довіру до спеціаліста та зменшує ризик конфлікту.

Четвертий компонент передбачає здатність регулювати власні емоційні стани та впливати на емоції інших людей. Управління емоціями полягає у свідомому контролі емоційних реакцій, підтриманні психологічної рівноваги,

подоланні негативних переживань та збереженні продуктивної поведінки у складних ситуаціях [5].

Високий рівень розвитку цієї здібності проявляється у здатності людини зберігати емоційну стійкість у стресових умовах, конструктивно реагувати на конфлікти, підтримувати позитивний психологічний клімат та мотивувати інших до спільної діяльності.

Практичний приклад: під час засідання мультидисциплінарної команди ІРЦ виникає суперечка щодо доцільності певного корекційного методу. Лідер команди, володіючи високим рівнем емоційного інтелекту, не дозволяє конфлікту перерости в особистісне зіткнення, переводить дискусію у професійне русло, пропонує фокусуватися на потребах дитини. Така емоційна регуляція сприяє збереженню командної згуртованості та формує атмосферу взаємоповаги.

Чотирикомпонентна модель емоційного інтелекту має ієрархічну структуру, у межах якої складніші здібності ґрунтуються на розвитку базових навичок емоційного сприймання та усвідомлення [3]. Водночас сучасні дослідники зазначають, що розвиток окремих компонентів емоційного інтелекту може відбуватися паралельно та залежить від індивідуального досвіду, соціального середовища, виховання й професійної діяльності [6].

Значення чотирикомпонентної моделі полягає в тому, що вона дозволяє комплексно досліджувати емоційний інтелект як систему взаємопов'язаних здібностей, які забезпечують ефективну адаптацію особистості до професійного та соціального середовища. Саме тому ця модель активно використовується у психології, педагогіці, менеджменті та організаційній діяльності.

У сучасних умовах професійної діяльності високий рівень розвитку емоційного інтелекту сприяє підвищенню ефективності командної взаємодії, розвитку лідерських якостей, формуванню емоційної стійкості та забезпеченню конструктивної міжособистісної комунікації [7].

Отже, структурні моделі емоційного інтелекту дозволяють розглядати його як багаторівневу систему взаємопов'язаних здібностей і компетентностей, що безпосередньо впливають на ефективність професійної діяльності,

міжособистісної взаємодії та результативність командної роботи. Це зумовлює необхідність аналізу практичних проявів емоційного інтелекту в умовах професійного середовища.

1.3. Вплив емоційного інтелекту на самоусвідомлення, командну взаємодію та самомотивацію особистості

Емоційний інтелект посідає центральне місце серед детермінант професійного успіху, оскільки безпосередньо впливає на механізми самоусвідомлення, ефективність командної взаємодії та рівень самомотивації. У сучасному професійному середовищі ці складові слід розглядати як взаємопов'язані елементи внутрішньої системи саморегуляції особистості [1].

Самоусвідомлення – це базовий компонент емоційного інтелекту, який визначає здатність особистості розпізнавати власні емоційні стани, усвідомлювати їх природу та вплив на поведінку, прийняття рішень і спілкування з іншими людьми. За визначенням Д. Гоулмана, саме самоусвідомлення формує фундамент емоційної компетентності, забезпечуючи здатність індивіда розуміти свої сильні та слабкі сторони, адекватно оцінювати переживання і свідомо контролювати їхні прояви [2].

Емоційна усвідомленість включає вміння не лише ідентифікувати конкретні почуття, а й простежувати їх причинно-наслідкові зв'язки. Це формує здатність до рефлексії, самоконтролю та відповідальності у професійній діяльності. Високий рівень самоусвідомлення сприяє підвищенню здатності до саморегуляції, зниженню рівня емоційного вигорання та підвищенню якості взаємодії в команді [3].

У професійній практиці ІРЦ самоусвідомлення проявляється, коли фахівець, аналізуючи власні реакції під час складного спілкування з батьками або дітьми, може вчасно розпізнати внутрішню напругу чи втому, зробити коротку паузу, застосувати техніки релаксації або емоційного перефокусування.

Така стратегія допомагає уникнути проєкції негативних емоцій на співрозмовників і зберегти атмосферу довіри.

Сучасне професійне середовище характеризується колективними формами роботи, тому здатність до конструктивної співпраці, комунікації та емоційної взаємодії є ключовою умовою успішної діяльності команди. Наукові дослідження підтверджують, що високий рівень емоційного інтелекту членів колективу позитивно впливає на міжособистісну довіру, готовність до співпраці, узгодженість дій і гармонійність психологічного клімату [4].

Модель WEIP-S, розроблена К. Джорданом і С. Лоуренсом, дозволяє оцінити колективну емоційну компетентність як фактор групової результативності. Згідно з нею, спільний емоційний інтелект команди формується через взаємодію індивідуальних емоційних компетентностей її учасників. У діяльності інклюзивно-ресурсних центрів ефективність командної взаємодії є критичною, адже фахівці різного профілю мають координувати дії під час складання індивідуальної програми розвитку дитини. Практика свідчить, що команди з розвиненим емоційним інтелектом краще долають непорозуміння, демонструють гнучкість у прийнятті рішень і швидше досягають консенсусу щодо вибору оптимальних методик підтримки дитини.

Наприклад, під час обговорення різних підходів до корекційно-розвиткової роботи лідер команди, володіючи високим рівнем емоційного інтелекту, може правильно оцінити емоційний стан колег, вчасно знизити напруженість дискусії, використовуючи емпатійні репліки або гумор, та спрямувати обговорення у конструктивне русло. Це дозволяє зберегти продуктивну атмосферу співпраці й забезпечити фахову результативність.

Таким чином, емоційний інтелект забезпечує не лише оптимальний розподіл професійних ролей у колективі, а й створює передумови для формування довіри, взаємопідтримки та психологічної безпеки – вирішальних чинників командної ефективності [5].

Ще одним важливим аспектом є вплив емоційного інтелекту на самомотивацію – внутрішню здатність людини підтримувати цілеспрямованість,

наполегливість і ентузіазм у діяльності навіть у складних умовах. Самомотивація ґрунтується на вмінні використовувати емоції як джерело енергії й натхнення для досягнення мети.

На думку Дж. Майєра, П. Саловея та Д. Карузо, уміння інтегрувати емоційні стани у процес мислення сприяє формуванню позитивного ставлення до професійної діяльності, розвитку оптимізму та посилює здатність долати перешкоди [6]. Р. Бояціс та Д. Гоулман підкреслюють, що особи з розвиненим емоційним інтелектом здатні осмислювати переживані емоції як сигнали для дії, а не як деструктивні фактори, і таким чином зберігати внутрішню енергію навіть у стані тривалого стресу [7].

У професійній сфері ІРЦ самомотивація проявляється у здатності спеціалістів підтримувати інтерес до роботи в умовах високого емоційного навантаження та соціальної відповідальності. Наприклад, після складних зустрічей із батьками, які перебувають у стані фрустрації, фахівець повертається до відчуття задоволення від професійної місії – допомоги дитині у розвитку, і це внутрішнє усвідомлення відновлює його натхнення та психологічну рівновагу.

Розвинений емоційний інтелект допомагає спеціалістам ІРЦ підтримувати баланс між професійними вимогами та особистими ресурсами, знижує ризик професійного вигорання й посилює почуття значущості власної діяльності. Таким чином, самомотивація у контексті емоційного інтелекту виступає провідним механізмом професійної стійкості.

Емоційний інтелект виступає інтеграційним механізмом, що поєднує процеси самоусвідомлення, мотивації та соціальної взаємодії. Його розвиток у працівників соціальної та освітньої сфер, зокрема фахівців інклюзивно-ресурсних центрів, забезпечує:

- підвищення рівня саморефлексії та контролю власних емоційних реакцій;
- покращення ефективності групового прийняття рішень і командної співпраці;

– зміцнення психологічної стійкості та внутрішньої мотивації до професійного розвитку.

Отже, емоційний інтелект є ключовим ресурсом особистісного й професійного зростання, який забезпечує гармонійне поєднання індивідуальної ефективності та командної результативності.

Висновки до першого розділу

У першому розділі здійснено теоретико-методологічний аналіз проблеми емоційного інтелекту в контексті професійної діяльності та визначено його вплив на ефективність командної взаємодії.

У результаті узагальнення наукових підходів встановлено, що емоційний інтелект є багатокомпонентним психологічним феноменом, який поєднує когнітивні та емоційно-соціальні здібності людини, забезпечує усвідомлення, розуміння, використання й регуляцію емоцій у процесі міжособистісної взаємодії.

Проаналізовано класичні концепції емоційного інтелекту, серед яких особливе місце посідає модель здібностей Дж. Майєра та П. Саловея, що охоплює чотири ключові компоненти: сприймання емоцій, використання емоцій у мисленні, розуміння емоцій та управління ними. Визначено, що розвиток цих компонентів формує цілісну систему емоційних компетентностей, які сприяють ефективному спілкуванню, прийняттю рішень і професійному саморозвитку.

З'ясовано, що змішані моделі (Д. Гоулман, Р. Бар-Он) розширюють уявлення про емоційний інтелект, включаючи в нього особистісні характеристики – емпатію, самомотивацію, соціальну відповідальність та стресостійкість. Вітчизняні дослідження (Е. Носенко, О. Чебикін, Л. Карамушка, С. Дерев'янка) підтвердили важливість емоційної компетентності як чинника професійної адаптації та психологічного благополуччя фахівців.

На основі аналізу структурних моделей доведено, що емоційний інтелект виступає регулятором поведінки особистості та впливає на ключові сфери її професійної самореалізації: самоусвідомлення, командну взаємодію і самотивацію. Самоусвідомлення забезпечує глибше розуміння власних емоцій і формує базу для емоційної регуляції; командна взаємодія спирається на здатність до емпатії, довіри й конструктивного вирішення конфліктів; самотивація визначає наполегливість, ініціативність та здатність підтримувати внутрішню рівновагу в умовах професійного навантаження.

Практичні приклади з діяльності інклюзивно-ресурсних центрів підтвердили, що високий рівень емоційного інтелекту фахівців сприяє встановленню довірчих відносин із батьками, налагодженню ефективної командної співпраці, підвищенню якості управлінських рішень і профілактиці емоційного вигорання.

Таким чином, результати теоретичного аналізу дозволяють зробити висновок, що емоційний інтелект є ключовим чинником формування позитивного психологічного клімату, розвитку професійної стійкості та підвищення ефективності командної діяльності. Визначені положення створюють наукове підґрунтя для подальшого емпіричного дослідження впливу емоційного інтелекту на ефективність командної роботи фахівців інклюзивно-ресурсних центрів.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ЕІ НА КОМАНДНУ РОБОТУ

У другому розділі представлено програму, етапи та методичне забезпечення емпіричного дослідження впливу емоційного інтелекту на ефективність командної діяльності в умовах професійного середовища інклюзивно-ресурсного центру. Дослідження базується на комплексному підході, що поєднує кількісний аналіз психологічних показників із якісною інтерпретацією отриманих результатів та виявлених взаємозв'язків між досліджуваними компонентами.

Актуальність емпіричного дослідження зумовлена зростанням ролі емоційного інтелекту у професійній діяльності фахівців соціономічних професій, зокрема педагогів, психологів, логопедів, дефектологів та інших спеціалістів, діяльність яких передбачає постійну міжособистісну взаємодію, емоційне навантаження та необхідність ефективної командної співпраці. В умовах інклюзивного освітнього середовища рівень емоційної компетентності фахівців безпосередньо впливає на якість професійної комунікації, психологічний клімат у колективі, здатність до конструктивного вирішення конфліктних ситуацій та результативність спільної діяльності.

Методологічною основою дослідження стали сучасні наукові підходи до розуміння емоційного інтелекту, представлені у працях John Mayer, Peter Salovey, Daniel Goleman та інших дослідників. У роботі враховано положення компетентнісного, особистісно орієнтованого та системного підходів, що дало змогу розглядати емоційний інтелект як важливий чинник професійної ефективності та психологічної стійкості особистості.

Емпіричне дослідження здійснювалося у декілька послідовних етапів: підготовчому, діагностичному та аналітичному. На підготовчому етапі було визначено базу дослідження, сформовано вибірку респондентів, обґрунтовано психодіагностичний інструментарій та розроблено структуру анкети.

Діагностичний етап передбачав проведення анкетування із застосуванням цифрових сервісів збору даних та дотриманням принципів добровільності, анонімності й конфіденційності. На аналітичному етапі здійснювалося статистичне опрацювання результатів, їх систематизація, порівняльний аналіз та інтерпретація.

У процесі дослідження було використано комплекс взаємодоповнювальних методів: теоретичних (аналіз, синтез, узагальнення, систематизація наукових джерел), емпіричних (анкетування, спостереження, самооцінювання) та статистичних методів обробки даних. Для визначення рівня розвитку емоційного інтелекту, самомотивації та особливостей командної взаємодії застосовано п'ятибальну шкалу Лайкерта, що дозволило перевести суб'єктивні судження респондентів у кількісні показники та забезпечити об'єктивність аналізу отриманих результатів.

Таким чином, методичне забезпечення дослідження створило умови для комплексного вивчення впливу емоційного інтелекту на ефективність роботи в команді, дозволило виявити особливості емоційної компетентності фахівців інклюзивно-ресурсного центру та стало основою для подальшого аналізу результатів і розроблення практичних рекомендацій щодо розвитку емоційного інтелекту в професійному середовищі.

2.1. Характеристика діяльності Комунального закладу Сквирської міської ради «Сквирський інклюзивно-ресурсний центр»

Комунальний заклад Сквирської міської ради «Сквирський інклюзивно-ресурсний центр» є спеціалізованою установою системи освіти, діяльність якої спрямована на забезпечення права дітей з особливими освітніми потребами на здобуття якісної освіти, психолого-педагогічний супровід та отримання комплексної корекційно-розвиткової допомоги. Діяльність центру здійснюється

відповідно до чинного законодавства України у сфері освіти, інклюзивного навчання та охорони дитинства.

Основною метою діяльності інклюзивно-ресурсного центру є забезпечення доступності освітніх послуг для дітей з особливими освітніми потребами шляхом проведення комплексної психолого-педагогічної оцінки розвитку дитини, визначення її індивідуальних освітніх потреб, надання психолого-педагогічних та корекційно-розвиткових послуг, а також консультативної підтримки батьків і педагогічних працівників.

До основних завдань діяльності Комунального закладу Сквирської міської ради «Сквирський інклюзивно-ресурсний центр» належать:

1. Проведення комплексної психолого-педагогічної оцінки розвитку дітей з метою визначення особливих освітніх потреб, рівня підтримки та рекомендацій щодо організації навчання.
2. Надання психолого-педагогічних і корекційно-розвиткових послуг дітям з особливими освітніми потребами.
3. Забезпечення системного психолого-педагогічного супроводу дітей в умовах інклюзивного навчання.
4. Надання консультативної та методичної допомоги батькам, педагогічним працівникам і фахівцям закладів освіти.
5. Сприяння створенню безпечного, доступного та інклюзивного освітнього середовища.
6. Участь у формуванні індивідуальної програми розвитку дитини та надання рекомендацій щодо організації освітнього процесу.

Інклюзивно-ресурсний центр здійснює свою діяльність у тісній взаємодії із закладами дошкільної, загальної середньої та позашкільної освіти Сквирської міської територіальної громади. Робота центру спрямована на раннє виявлення труднощів розвитку дитини, своєчасне надання допомоги та створення умов для максимальної соціалізації, розвитку й навчання дітей відповідно до їхніх можливостей і потреб.

У закладі працюють фахівці різного профілю: практичні психологи, вчителі-логопеди, вчителі-дефектологи, реабілітологи та інші спеціалісти, які здійснюють комплексний супровід дітей з особливими освітніми потребами. Діяльність фахівців має міждисциплінарний характер і ґрунтується на принципах дитиноцентризму, гуманізму, індивідуального підходу, конфіденційності та партнерської взаємодії з батьками.

Особливістю роботи інклюзивно-ресурсного центру є необхідність постійної командної взаємодії між фахівцями різних професійних напрямів. Ефективність психолого-педагогічного супроводу дитини значною мірою залежить від узгодженості дій усіх учасників команди супроводу, їхньої здатності до конструктивної комунікації, взаєморозуміння та координації професійної діяльності. У процесі роботи фахівці спільно аналізують результати комплексної оцінки розвитку дитини, визначають освітні труднощі, розробляють індивідуальні програми розвитку та координують корекційно-розвиткову роботу.

Важливим напрямом діяльності ІРЦ є проведення комплексної оцінки розвитку дитини, яка передбачає вивчення її фізичного, мовленнєвого, когнітивного, емоційно-вольового та соціального розвитку (Додаток А). За результатами оцінки фахівці центру надають рекомендації щодо організації освітнього маршруту дитини, визначення рівня підтримки, необхідних корекційно-розвиткових послуг та створення оптимальних умов для навчання й розвитку.

Значне місце у діяльності центру займає консультативна та просвітницька робота з батьками дітей з особливими освітніми потребами та педагогічними працівниками. Фахівці ІРЦ надають рекомендації щодо особливостей розвитку дитини, організації її навчання, підтримки емоційного стану та соціальної адаптації. Також проводяться консультації для педагогів щодо створення інклюзивного освітнього середовища, використання адаптованих методів навчання та організації ефективної взаємодії з дітьми з особливими освітніми потребами.

Специфіка професійної діяльності працівників інклюзивно-ресурсного центру пов'язана з високим рівнем емоційного навантаження, необхідністю постійної міжособистісної взаємодії, швидкого реагування на складні психолого-педагогічні ситуації та підтримання емоційної стійкості. Фахівці ІРЦ працюють у середовищі, яке вимагає високого рівня емпатії, самоконтролю, емоційної врівноваженості та здатності до конструктивного розв'язання конфліктних ситуацій.

У зв'язку з цим важливого значення набуває розвиток емоційного інтелекту працівників ІРЦ, оскільки саме емоційна компетентність сприяє ефективній командній взаємодії, формуванню позитивного психологічного клімату, підвищенню рівня професійної комунікації та результативності спільної діяльності. Здатність розуміти власні емоції та емоційні стани інших людей, регулювати емоційні реакції, підтримувати конструктивну взаємодію й психологічну безпеку в колективі є важливою умовою ефективної професійної діяльності фахівців інклюзивно-ресурсного центру.

У контексті магістерського дослідження на тему «Вплив емоційного інтелекту на ефективність роботи в команді» діяльність Комунального закладу Сквирської міської ради «Сквирський інклюзивно-ресурсний центр» становить значний науковий інтерес, оскільки специфіка функціонування установи безпосередньо пов'язана з інтенсивною міжособистісною взаємодією, командним характером професійної діяльності та необхідністю високого рівня емоційної компетентності фахівців.

Під час проходження практики на базі ІРЦ було змодельовано різні форми професійної взаємодії, що дали можливість дослідити особливості психологічного клімату колективу, рівень розвитку емоційного інтелекту працівників, специфіку командної роботи та вплив емоційної компетентності на ефективність професійної взаємодії. Отримані результати дозволяють розглядати емоційний інтелект як важливий чинник успішної командної діяльності та професійної ефективності фахівців інклюзивно-ресурсного центру.

2.2. Особливості вибірки респондентів

Емпіричне дослідження впливу емоційного інтелекту на ефективність командної взаємодії проводилося на базі Комунального закладу Сквирської міської ради «Сквирський інклюзивно-ресурсний центр». Обрання саме цієї установи зумовлене її мультидисциплінарним характером: у складі центру працюють практичні психологи, вчителі-логопеди, дефектологи, реабілітологи, фахівці з соціальної адаптації дітей. Така структура створює природне середовище для вивчення командної динаміки, оскільки ефективна діяльність ІРЦ можлива лише за умови сталого міжпрофесійного діалогу та високого рівня емоційної взаємодії.

Організаційна структура ІРЦ включає кілька функціональних підрозділів:

- кабінет психолого-педагогічної діагностики;
- логопедичний кабінет;
- сенсорну кімнату;
- ресурсну кімнату для групових занять і тренінгів;
- адміністративно-методичний сектор.

Засідання фахівців відбуваються не менше двох разів на тиждень, де колектив спільно аналізує результати обстежень, визначає маршрути розвитку дітей, обговорює особливі випадки. Така система командної комунікації робить цю установу ідеальною базою для дослідження зв'язку між емоційним інтелектом працівників і результативністю спільної діяльності.

Процедура дослідження включала три етапи:

1. Діагностико-підготовчий етап. Проаналізовано кадровий склад установи, узгоджено з адміністрацією мету, етичні принципи та методи дослідження. Створено цифрову форму опитування на платформі Google Forms, що забезпечило доступність навіть для респондентів зі змішаним форматом роботи.

2. Етап збору даних. Опитування відбувалося добровільно, із дотриманням принципів анонімності та конфіденційності. Кожному учаснику

було надано письмове інформоване погодження з поясненням, що результати використовуються лише в узагальненому вигляді для наукових цілей.

3. Етап первинної систематизації. Відповіді респондентів експортовано у формат CSV для подальшого кодування та статистичної обробки в середовищі SPSS Statistics 29.0.

Характеристика вибірки. До участі в дослідженні залучено 42 респонденти – фахівці ІРЦ, представники управлінсько-ресурсної ланки, педагоги закладів освіти та ін.. Критеріями включення були: безпосередня участь у колективних формах роботи, стаж не менше шести місяців та наявність середньої/вищої педагогічної або психологічної освіти.

Таблиця 2.1

Демографічна характеристика вибірки респондентів

Показник	Категорія / рівень	Кількість осіб	%
Стать	Жінки	39	93 %
	Чоловіки	3	7 %
Вік	21–30 р.	11	26 %
	31–40 р.	19	45 %
	41–48 р.	12	29 %
Професійний стаж	до 3 років	6	15 %
	3–10 років	23	55 %
	понад 10 років	13	30 %
Рівень освіти	Повна вища (спец./маг.)	25	60 %
	Базова вища (бакалавр)	17	40 %
Форма роботи	Очна	26	62 %
	Дистанційна або змішана	16	38 %

Аналіз демографічних характеристик вибірки дозволяє глибше інтерпретувати результати дослідження та визначити чинники, які можуть впливати на особливості прояву емоційного інтелекту у професійному середовищі.

Отримані дані засвідчили суттєве переважання жінок у структурі вибірки— 93 % респондентів. Такий розподіл є типовим для освітньої, психологічної та корекційно-розвиткової сфери в Україні, де професії, пов’язані з педагогічною

підтримкою, консультуванням і психолого-педагогічним супроводом дітей, традиційно мають фемінізований характер. Крім того, у наукових дослідженнях зазначається, що представники соціономічних професій частіше демонструють високий рівень емпатії, емоційної чутливості та орієнтації на міжособистісну взаємодію, що безпосередньо пов'язано з компонентами емоційного інтелекту.

Вікова структура вибірки характеризується переважанням респондентів віком від 31 до 40 років (45 %). Це свідчить про домінування у колективі фахівців періоду професійної зрілості, для яких характерні сформовані навички саморегуляції, професійної відповідальності та здатності до конструктивної взаємодії в команді. Водночас наявність молодших працівників віком 21–30 років (26 %) забезпечує динамічність професійного середовища, відкритість до інновацій та цифрових форм комунікації. Група респондентів віком 41–48 років (29 %) репрезентує працівників із значним професійним і життєвим досвідом, що позитивно впливає на стабільність командної взаємодії та передачу професійного досвіду молодшим колегам.

Аналіз професійного стажу показав, що найбільшу частку становлять працівники зі стажем від 3 до 10 років (55 %). Такий показник свідчить про достатній рівень професійної адаптації та сформованість навичок командної співпраці. Працівники з більшим стажем, як правило, демонструють вищий рівень емоційної стійкості, здатність до конструктивного розв'язання конфліктів та ефективнішого контролю емоційних реакцій у професійній діяльності. Натомість молодші спеціалісти можуть характеризуватися більшою емоційною вразливістю, однак водночас – вищою гнучкістю та відкритістю до нових моделей професійної взаємодії.

Важливим аспектом аналізу є форма професійної діяльності респондентів. Більшість учасників дослідження працюють в очному форматі (62 %), тоді як 38 % здійснюють професійну діяльність дистанційно або у змішаному форматі. Цей показник має суттєве значення для дослідження емоційного інтелекту, оскільки формат комунікації безпосередньо впливає на якість міжособистісної взаємодії. В умовах дистанційної роботи зменшується кількість невербальних сигналів,

ускладнюється емоційне сприймання співрозмовника та зростає потреба в усвідомленому емоційному самоконтролі. Саме тому дослідження емоційного інтелекту в умовах змішаних форматів професійної діяльності набуває особливої актуальності.

Отже, соціально-демографічна структура вибірки відображає специфіку професійного середовища інклюзивно-ресурсного центру та створює належні умови для дослідження особливостей емоційного інтелекту, командної взаємодії та самомотивації фахівців у системі інклюзивної освіти.

2.3. Обґрунтування методів та психодіагностичного інструментарію дослідження

Вибір методів визначався метою роботи – комплексно дослідити вплив емоційного інтелекту на ефективність командної взаємодії. Для цього створено діагностичний комплекс, що об'єднує класичні теоретичні концепції (Дж. Майєр, П. Саловей, Д. Гоулман) із сучасними кількісними підходами.

У процесі організації емпіричного дослідження особливу увагу було приділено вибору теоретичної моделі емоційного інтелекту, яка б найбільш повно відповідала меті магістерської роботи – дослідженню впливу емоційного інтелекту на ефективність роботи в команді. Серед численних концепцій емоційного інтелекту для дослідження було обрано модель здібностей Дж. Майєра та П. Саловея.

Вибір саме цієї моделі зумовлений низкою наукових і практичних чинників.

По-перше, модель Дж. Майєра та П. Саловея є однією з найбільш науково обґрунтованих концепцій емоційного інтелекту в сучасній психології. На відміну від змішаних моделей, які поєднують емоційні здібності з рисами особистості, мотивацією чи соціальними компетентностями, дана концепція розглядає емоційний інтелект саме як систему когнітивних здібностей, пов'язаних із

розпізнаванням, розумінням та регуляцією емоцій. Це забезпечує більш чітке наукове визначення досліджуваного феномену та дозволяє уникнути надмірного розширення поняття емоційного інтелекту.

По-друге, чотирикомпонентна структура моделі повністю відповідає завданням дослідження командної взаємодії. Її основні компоненти – сприймання емоцій, використання емоцій у мисленні, розуміння емоцій та управління емоціями – безпосередньо пов'язані з ефективністю професійної комунікації, здатністю до співпраці, конструктивного вирішення конфліктів та підтримання позитивного психологічного клімату в колективі.

Особливо важливим це є для діяльності інклюзивно-ресурсного центру, де професійна взаємодія має міждисциплінарний характер і передбачає постійну координацію дій між фахівцями різного профілю. У таких умовах здатність працівників усвідомлювати власні емоційні стани, розуміти емоції колег, батьків та дітей, а також ефективно регулювати емоційні реакції є необхідною умовою результативної командної роботи.

По-третє, модель Майєра-Саловея має високий рівень психометричної валідності та широко використовується у сучасних психологічних дослідженнях професійної діяльності, лідерства, організаційної поведінки та міжособистісної взаємодії. На її основі створено низку діагностичних методик, адаптованих до різних професійних середовищ, що підвищує наукову достовірність отриманих результатів.

Крім того, модель здібностей дозволяє досліджувати емоційний інтелект як динамічну характеристику, яка може розвиватися у процесі професійної діяльності, навчання та соціальної взаємодії. Це має важливе практичне значення для освітнього середовища, оскільки відкриває можливості для створення програм розвитку емоційної компетентності педагогічних працівників і фахівців інклюзивної освіти.

Важливим аргументом на користь вибору цієї моделі є також її відповідність сучасним підходам до дослідження командної ефективності. У наукових працях доведено, що саме здатність до емоційного усвідомлення,

саморегуляції та емпатійної взаємодії позитивно впливає на рівень згуртованості команди, ефективність комунікації та якість спільного прийняття рішень.

Отже, модель емоційного інтелекту Дж. Майєра та П. Саловея була обрана як базова теоретико-методологічна основа дослідження, оскільки вона:

- має високий рівень наукової обґрунтованості;
- чітко структурує компоненти емоційного інтелекту;
- відповідає меті дослідження командної взаємодії;
- дозволяє досліджувати емоційний інтелект як професійно значущу компетентність;
- забезпечує можливість практичного застосування результатів у діяльності інклюзивно-ресурсного центру.

Поряд із моделлю здібностей Дж. Майєра та П. Саловея у дослідженні були використані окремі елементи концепції емоційної компетентності Д. Гоулмана. Такий підхід зумовлений прагненням забезпечити комплексне вивчення емоційного інтелекту не лише як системи когнітивних здібностей, а й як практичного ресурсу професійної діяльності та міжособистісної взаємодії.

На відміну від моделі здібностей, концепція Д. Гоулмана акцентує увагу на прикладному аспекті емоційного інтелекту та розглядає його як сукупність емоційних і соціальних компетентностей, що впливають на професійну успішність людини. До таких компетентностей належать:

- самоусвідомлення;
- саморегуляція;
- емпатія;
- мотивація;
- соціальні навички.

Саме ці компоненти мають особливе значення у професійному середовищі інклюзивно-ресурсного центру, де діяльність фахівців пов'язана з високим рівнем емоційного навантаження, необхідністю постійної комунікації, координації дій та психологічної підтримки дітей і батьків.

Використання окремих елементів моделі Д. Гоулмана дозволило:

- ширше інтерпретувати прояви емоційного інтелекту у професійній діяльності;
- дослідити роль емоційної компетентності у формуванні командної взаємодії;
- проаналізувати зв'язок між емоційним інтелектом та самомотивацією;
- врахувати поведінкові аспекти професійної комунікації.

Особливу увагу в межах дослідження приділено таким компонентам, як емпатія, самомотивація та соціальна взаємодія, оскільки саме вони найбільшою мірою впливають на ефективність роботи мультидисциплінарної команди.

Таким чином, інтеграція окремих положень концепції Д. Гоулмана дала змогу посилити практичну спрямованість дослідження та повніше розкрити функціональну роль емоційного інтелекту у професійному середовищі.

Для емпіричного дослідження особливостей емоційного інтелекту було використано елементи методики Н. Холла, адаптованої до мети магістерського дослідження. Вибір цієї методики зумовлений її практичною спрямованістю, структурованістю та широким використанням у психологічних дослідженнях професійної діяльності.

Методика Н. Холла є однією з найбільш поширених у дослідженні емоційного інтелекту серед дорослих респондентів. Вона дозволяє оцінити ключові компоненти емоційної компетентності, а саме:

- емоційну обізнаність;
- управління власними емоціями;
- самомотивацію;
- емпатію;
- розпізнавання емоцій інших людей.

Перевагою методики є її орієнтація на самооцінку емоційної поведінки людини у реальних життєвих і професійних ситуаціях. Це особливо важливо для дослідження працівників інклюзивно-ресурсного центру, діяльність яких безпосередньо пов'язана з постійною міжособистісною взаємодією, емоційним реагуванням та необхідністю підтримувати позитивний психологічний клімат.

Доцільність використання методики Н. Холла також пояснюється такими чинниками:

- простота організації онлайн-опитування;
- доступність для респондентів різного віку;
- можливість кількісної інтерпретації результатів;
- адаптованість до професійного середовища;
- відповідність основним компонентам емоційного інтелекту,

визначеним у сучасних психологічних концепціях.

Крім того, методика добре поєднується зі шкалою Лайкерта, що дозволяє здійснювати статистичне узагальнення результатів, порівняльний аналіз та побудову рівневих характеристик.

Використання методики Н. Холла у даному дослідженні забезпечило можливість комплексно оцінити рівень розвитку емоційного інтелекту респондентів та виявити його вплив на ефективність командної взаємодії й професійну самотивацію.

Для оцінювання відповідей респондентів у дослідженні було використано п'ятибальну шкалу Лайкерта. Вибір саме цього інструменту зумовлений його високою ефективністю у психологічних, педагогічних та соціологічних дослідженнях, пов'язаних із вивченням ставлень, емоційних реакцій, поведінкових проявів і суб'єктивних оцінок.

Шкала Лайкерта дозволяє респондентам висловити ступінь згоди або незгоди з певним твердженням, що створює можливість кількісного вимірювання психологічних характеристик. У межах дослідження використовувалася така градація відповідей:

- 1 – категорично не згоден;
- 2 – частково не згоден;
- 3 – важко відповісти;
- 4 – частково згоден;
- 5 – повністю згоден.

Використання шкали Лайкерта є доцільним з кількох причин.

По-перше, вона забезпечує простоту сприйняття та зручність заповнення анкети для респондентів різного віку та професійного досвіду. Це особливо важливо в умовах онлайн-опитування, де зрозумілість інструкцій безпосередньо впливає на якість отриманих результатів.

По-друге, шкала дозволяє перевести суб'єктивні психологічні оцінки у кількісні показники, придатні для статистичного аналізу. Саме завдяки цьому стало можливим:

- визначення середніх значень;
- порівняння груп респондентів;
- аналіз тенденцій;
- узагальнення результатів у вигляді таблиць і діаграм.

По-третє, шкала Лайкерта є ефективною для дослідження емоційного інтелекту, оскільки дає можливість оцінювати не лише фактичну поведінку, а й суб'єктивне ставлення людини до власних емоційних реакцій, комунікативних особливостей та професійної взаємодії.

Крім того, п'ятибальна шкала забезпечує достатній рівень варіативності відповідей без надмірного ускладнення процедури оцінювання. Це сприяє підвищенню надійності відповідей та зменшує ризик випадкового вибору варіантів.

Отже, використання шкали Лайкерта у дослідженні забезпечило можливість отримання структурованих, кількісно вимірюваних та статистично придатних даних щодо проявів емоційного інтелекту, командної взаємодії та самомотивації респондентів.

Основним інструментом було анкетування у форматі стандартизованої онлайн-форми. Такий метод зручний для професійного середовища ІРЦ: він забезпечує анонімність, дозволяє охопити всіх працівників та формує структурований масив даних для статистичного аналізу.

Структура діагностичного комплексу включала три блоки:

1. Діагностика емоційного інтелекту (модифікована методика Н. Холла на основі моделі Майєра-Саловея-Карузо). Виокремлено п'ять шкал:

- емоційна обізнаність;
- управління власними емоціями;
- самомотивація;
- емпатія;
- розпізнавання емоцій інших людей.

2. Оцінювання ефективності командної взаємодії (адаптація моделі групового емоційного інтелекту WISC-IV, К. Джордан, С. Лоуренс). Показники:

- координація та співпраця в команді;
- рівень внутрішньогрупової довіри;
- комунікативна відкритість.

3. Аналіз професійної самомотивації. Дослідження рівня задоволеності працею, прагнення до саморозвитку та відповідальності у складних ситуаціях.

Для всіх тверджень застосовано п'ятибальну шкалу Лайкерта (від 1 – «категорично не згоден» до 5 – «повністю згоден»).

Сумарний бал за кожною шкалою класифікувався як:

- низький (1-2,4 бала);
- середній (2,5-3,9 бала);
- високий (4-5 балів).

Процедура кодування відповідей. Після експорту результатів із Google Forms у формат CSV проведено числове кодування. Кожній відповіді присвоювалося числове значення 1-5 відповідно до шкали Лайкерта. Наприклад, пункт «повністю згоден» – код 5, «важко відповісти» – код 3 тощо.

Дані очищувалися від пропусків, після чого створювалися інтегральні змінні за кожною шкалою шляхом обчислення середнього арифметичного значення. Це забезпечило перетворення якісних суджень у кількісні показники, придатні для параметричного аналізу.

Застосування стандартизованих формулювань і попередня перевірка логічної узгодженості відповідей підвищили змістову валідність інструментарію, що є обов'язковою умовою для кореляційного аналізу у подальшому розділі.

2.4. Методи обробки та узагальнення емпіричних даних

Для опрацювання результатів емпіричного дослідження було використано комплекс методів кількісного аналізу, які дозволили систематизувати отримані дані, визначити загальні тенденції розвитку емоційного інтелекту та дослідити його вплив на ефективність командної взаємодії й самотивацію особистості.

У дослідженні застосовано методи описової статистики, порівняльного аналізу та перевірки внутрішньої узгодженості шкал. Використання статистичних методів забезпечило об'єктивність інтерпретації результатів та можливість кількісного представлення психологічних характеристик респондентів.

Статистичне опрацювання результатів здійснювалося із використанням програмного середовища IBM SPSS Statistics 29.0 та електронних таблиць Microsoft Excel. Це дало можливість автоматизувати процес обробки даних, мінімізувати технічні помилки та забезпечити точність розрахунків.

Застосовані методи дозволили:

- визначити середній рівень розвитку компонентів емоційного інтелекту;
- проаналізувати структуру командної взаємодії;
- виявити особливості професійної самотивації респондентів;
- здійснити порівняння результатів між окремими групами учасників;
- перевірити надійність використаного психодіагностичного інструментарію.

Таким чином, використання статистичних методів стало необхідною умовою об'єктивного аналізу емпіричних результатів та їх наукового узагальнення.

Основним методом первинного аналізу результатів дослідження стала описова статистика, яка дозволяє систематизувати емпіричні дані, визначити загальні тенденції та охарактеризувати рівень прояву досліджуваних показників у вибірці.

У межах дослідження було обчислено:

- середні арифметичні значення (M);
- відсоткові співвідношення (%);
- частотні розподіли;
- мінімальні та максимальні значення показників.

Середнє арифметичне використовувалося для визначення загального рівня розвитку окремих компонентів емоційного інтелекту, командної взаємодії та самомотивації. Вищі середні значення свідчили про більшу вираженість відповідної психологічної характеристики.

Відсотковий розподіл результатів дозволив визначити кількість респондентів із низьким, середнім та високим рівнями прояву досліджуваних ознак. Такий підхід забезпечив можливість узагальнення структури вибірки та виявлення найбільш поширених тенденцій.

Описова статистика також дала змогу порівняти окремі компоненти емоційного інтелекту між собою та визначити найбільш і найменш розвинені показники у респондентів.

Отримані результати були представлені у вигляді таблиць, гістограм і секторних діаграм, що забезпечило наочність та зручність подальшої інтерпретації даних.

З метою виявлення відмінностей між окремими групами респондентів у дослідженні застосовано метод порівняльного аналізу. Його використання дозволило встановити особливості прояву емоційного інтелекту залежно від професійного стажу, форми роботи та інших соціально-демографічних характеристик.

Порівняльний аналіз здійснювався шляхом зіставлення середніх значень показників між окремими групами респондентів. Зокрема, порівнювалися:

- працівники з різним професійним стажем;
- учасники з очною та дистанційною формою роботи;
- респонденти різних вікових категорій.

Такий підхід дозволив виявити певні тенденції у структурі емоційного інтелекту. Зокрема, було встановлено, що працівники з більшим професійним

досвідом демонструють вищий рівень емоційної саморегуляції та стресостійкості. Водночас молодші респонденти характеризуються більшою відкритістю до комунікації та емоційної взаємодії.

Порівняльний аналіз також дав можливість оцінити вплив формату професійної діяльності на особливості командної взаємодії. Результати засвідчили, що очна форма роботи сприяє вищому рівню емоційної залученості та командної згуртованості порівняно з дистанційною взаємодією.

Отже, використання порівняльного аналізу дозволило глибше інтерпретувати отримані результати та виявити фактори, які можуть впливати на розвиток емоційного інтелекту в професійному середовищі.

Для оцінювання надійності використаного психодіагностичного інструментарію було застосовано коефіцієнт внутрішньої узгодженості α Кронбаха.

Коефіцієнт α Кронбаха є одним із найбільш поширених статистичних показників у психологічних дослідженнях та використовується для визначення ступеня узгодженості тверджень, що входять до складу певної шкали. Він дозволяє оцінити, наскільки окремі запитання анкети вимірюють одну й ту саму психологічну характеристику.

У сучасних психологічних дослідженнях значення α Кронбаха вище 0,70 вважається достатнім показником внутрішньої надійності методики. Чим вищим є значення коефіцієнта, тим більш узгодженими є результати шкали.

У межах даного дослідження перевірка внутрішньої узгодженості здійснювалася для таких блоків анкети:

- емоційний інтелект;
- командна взаємодія;
- самомотивація.

Отримані показники підтвердили достатній рівень внутрішньої узгодженості використаних шкал, що свідчить про надійність інструментарію та можливість подальшого використання результатів для статистичного аналізу.

Застосування коефіцієнта α Кронбаха забезпечило наукову обґрунтованість дослідження та підвищило достовірність отриманих результатів.

Первинна обробка результатів дослідження здійснювалася шляхом експорту відповідей респондентів із сервісу Google Forms у формат CSV. Після цього дані було перенесено до статистичної програми IBM SPSS Statistics 29.0 для подальшого аналізу.

На етапі підготовки даних проводилося числове кодування відповідей відповідно до п'ятибальної шкали Лайкерта:

- 1 – категорично не згоден;
- 2 – частково не згоден;
- 3 – важко відповісти;
- 4 – частково згоден;
- 5 – повністю згоден.

Після кодування дані перевірялися на наявність пропусків, технічних помилок та некоректних відповідей. Для кожної шкали створювалися інтегральні показники шляхом обчислення середнього арифметичного значення відповідей респондентів.

Використання програми SPSS забезпечило можливість:

- автоматизованого статистичного аналізу;
- побудови таблиць і діаграм;
- обчислення середніх значень;
- проведення порівняльного аналізу;
- перевірки надійності шкал.

Застосування цифрових засобів обробки даних сприяло підвищенню точності результатів та оптимізації процесу статистичного аналізу.

Проведення емпіричного дослідження здійснювалося з дотриманням основних етичних принципів психологічної науки та академічної доброчесності.

Участь респондентів у дослідженні була добровільною. Перед початком анкетування учасники були поінформовані про мету дослідження, порядок використання результатів та право відмовитися від участі на будь-якому етапі.

Особлива увага приділялася забезпеченню конфіденційності отриманих даних. Анкетування проводилося анонімно, без збору персональної інформації, що дозволяє ідентифікувати учасників дослідження.

У процесі статистичного аналізу результати використовувалися виключно в узагальненому вигляді. Це унеможливорює персоналізацію відповідей та забезпечує дотримання етичних норм професійної діяльності психолога-дослідника.

Дотримання етичних принципів сприяло формуванню довірливої атмосфери під час опитування та підвищило достовірність отриманих результатів.

Незважаючи на отримані результати, проведене дослідження має певні обмеження, які необхідно враховувати під час інтерпретації результатів.

По-перше, дослідження проводилося на базі одного інклюзивно-ресурсного центру, що обмежує можливість узагальнення результатів на ширшу професійну вибірку.

По-друге, кількість респондентів є відносно невеликою (42 особи), тому результати дослідження мають локальний характер.

По-третє, використання самооцінювальної анкети може зумовлювати вплив соціально бажаних відповідей, оскільки респонденти могли намагатися демонструвати більш позитивні характеристики власної емоційної компетентності.

Крім того, дослідження проводилося в умовах реального професійного середовища, на результати якого могли впливати зовнішні фактори: професійне навантаження, емоційний стан респондентів, особливості організації роботи установи та індивідуальні життєві обставини.

Водночас зазначені обмеження не знижують наукової цінності дослідження, а окреслюють перспективи подальших наукових пошуків у напрямі

вивчення емоційного інтелекту та його впливу на ефективність командної діяльності.

Висновки до другого розділу

У другому розділі магістерської роботи розкрито організаційно-методичні засади дослідження впливу емоційного інтелекту на ефективність роботи в команді. Визначено базу проведення дослідження – КЗ Сквирської міської ради «Сквирський інклюзивно-ресурсний центр» та схарактеризовано вибірку з 42 респондентів віком 21-48 років.

Емпіричне дослідження здійснювалося у три етапи: підготовчому, діагностичному та аналітичному. Основним методом збору даних було анкетування з використанням п'ятибальної шкали Лайкерта, що дозволило отримати вимірювані показники емоційного інтелекту, самотивації та командної взаємодії.

Для узагальнення отриманих результатів застосовано методи описової та порівняльної статистики – середні значення, відсоткові розподіли, порівняння груп за окремими критеріями. Такий підхід дав змогу об'єктивно описати рівень розвитку емоційного інтелекту, визначити структуру емоційної компетентності фахівців ІРЦ та виявити основні тенденції залежно від професійного досвіду й умов роботи.

Використане методичне забезпечення забезпечило достовірність та інтерпретаційну зрозумілість результатів, що слугуватиме основою для розділу 3, присвяченого аналізу отриманих даних та практичним рекомендаціям щодо розвитку емоційного інтелекту в команді ІРЦ.

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ РОБОТИ В КОМАНДІ

У сучасних умовах розвитку інклюзивної освіти особливого значення набуває проблема ефективної професійної взаємодії фахівців мультидисциплінарних команд. Діяльність інклюзивно-ресурсних центрів передбачає постійну комунікацію між психологами, логопедами, дефектологами, педагогами, реабілітологами, адміністрацією закладів освіти та батьками дітей з особливими освітніми потребами. У таких умовах результативність професійної діяльності значною мірою залежить не лише від рівня фахової підготовки спеціалістів, а й від їхньої здатності до емоційної саморегуляції, конструктивної взаємодії, емпатії та підтримки позитивного психологічного клімату в колективі.

Професійне середовище інклюзивно-ресурсного центру характеризується високим рівнем емоційного навантаження. Фахівці щоденно працюють із ситуаціями підвищеної психологічної напруги: переживаннями батьків щодо розвитку дитини, складними випадками психолого-педагогічної оцінки, необхідністю прийняття колективних рішень та координації дій між різними спеціалістами. За таких умов саме емоційний інтелект виступає важливим чинником професійної стійкості, запобігання конфліктам, підтримки продуктивної комунікації та формування ефективної командної взаємодії.

Особливої актуальності проблема розвитку емоційного інтелекту набуває в контексті профілактики професійного вигорання фахівців соціально-освітньої сфери. Недостатній рівень емоційної саморегуляції, труднощі в управлінні власними емоціями та високий рівень психоемоційної напруги можуть негативно впливати як на психологічний стан працівників, так і на якість надання психолого-педагогічних послуг. Водночас здатність усвідомлювати власні емоції, розуміти емоційний стан інших людей та ефективно взаємодіяти в

команді сприяє формуванню атмосфери довіри, взаємопідтримки та професійної згуртованості.

Метою цього розділу є аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження впливу емоційного інтелекту на ефективність роботи в команді фахівців КЗ Сквирської міської ради «Сквирський інклюзивно-ресурсний центр». У межах розділу здійснюється аналіз рівня розвитку емоційного інтелекту респондентів, досліджуються особливості командної взаємодії, визначаються тенденції взаємозв'язку між емоційною компетентністю та ефективністю професійної співпраці, а також обґрунтовуються практичні рекомендації щодо розвитку емоційного інтелекту в діяльності мультидисциплінарної команди.

Логіка побудови розділу передбачає послідовний перехід від аналізу окремих компонентів емоційного інтелекту до вивчення особливостей командної взаємодії та узагальнення отриманих результатів. У підрозділі 3.1 представлено аналіз рівня розвитку емоційного інтелекту респондентів. У підрозділі 3.2 розкрито особливості командної взаємодії та психологічного клімату колективу. Підрозділ 3.3 присвячений аналізу взаємозв'язку між показниками емоційного інтелекту та ефективністю командної роботи. У підрозділах 3.4–3.5 подано практичні рекомендації та тренінговий модуль, спрямований на розвиток емоційної компетентності фахівців ІРЦ.

Таким чином, третій розділ має не лише аналітичне, а й практико-орієнтоване спрямування, оскільки результати дослідження можуть бути використані для вдосконалення системи професійної взаємодії, підтримки психологічного благополуччя працівників та підвищення ефективності командної діяльності в умовах інклюзивного освітнього середовища.

3.1. Аналіз рівня емоційного інтелекту респондентів

Для більш глибокого розуміння особливостей емоційного інтелекту фахівців КЗ Сквирської міської ради «Сквирський інклюзивно-ресурсний центр» було здійснено детальний аналіз основних компонентів емоційної компетентності: емоційної обізнаності, управління власними емоціями, емпатії, розпізнавання емоцій інших людей та самомотивації. Аналіз кожного компонента дозволив визначити не лише загальний рівень емоційного інтелекту респондентів, а й специфіку прояву окремих емоційно-поведінкових характеристик у професійній діяльності мультидисциплінарної команди.

Емоційна обізнаність є одним із базових компонентів емоційного інтелекту та передбачає здатність людини усвідомлювати власні емоції, розуміти причини їх виникнення та аналізувати вплив емоційного стану на поведінку й професійну діяльність. Для фахівців інклюзивно-ресурсного центру ця компетентність має особливе значення, оскільки їхня професійна діяльність пов'язана з високим рівнем емоційного навантаження, необхідністю прийняття складних рішень та постійною взаємодією з дітьми, батьками й колегами.

За результатами дослідження середній показник емоційної обізнаності становив 4,2 бала, що свідчить про достатньо високий рівень сформованості здатності респондентів усвідомлювати власні емоційні стани. Більшість опитаних зазначили, що здатні розпізнавати власні переживання, аналізувати причини емоційних реакцій та контролювати їхній вплив на професійне спілкування.

Високий рівень емоційної обізнаності проявляється у здатності фахівців:

- помічати власне емоційне виснаження;
- усвідомлювати появу тривоги або напруження під час складних консультацій;
- регулювати емоційні реакції у взаємодії з батьками дітей;
- уникати імпульсивних рішень у конфліктних ситуаціях.

Особливо важливим є те, що емоційна обізнаність сприяє професійній рефлексії та допомагає працівникам оцінювати власний психологічний стан. Це, у свою чергу, знижує ризик емоційного вигорання та професійної дезадаптації.

Разом із тим окремі респонденти демонстрували труднощі в ідентифікації власних емоцій у ситуаціях підвищеного стресу. Це може свідчити про накопичення психоемоційного напруження та недостатній рівень навичок самоспостереження.

Отже, результати дослідження свідчать, що емоційна обізнаність є достатньо розвиненим компонентом емоційного інтелекту фахівців ІРЦ та виступає важливою умовою ефективної професійної взаємодії.

Управління емоціями передбачає здатність особистості контролювати власні емоційні реакції, зберігати емоційну стабільність у стресових ситуаціях та конструктивно реагувати на професійні труднощі. Саме цей компонент емоційного інтелекту забезпечує психологічну стійкість працівника та його здатність підтримувати продуктивну комунікацію навіть у ситуаціях емоційного напруження.

Середній показник за шкалою «управління емоціями» становив 3,7 бала, що є нижчим порівняно з іншими компонентами емоційного інтелекту. Отримані результати свідчать, що частина респондентів відчуває труднощі у контролі емоційних реакцій під час професійної діяльності.

Особливо складними для респондентів виявилися ситуації:

- конфліктної взаємодії з батьками;
- високого професійного навантаження;
- необхідності швидкого прийняття рішень;
- емоційно напружених консультацій;
- міжособистісних непорозумінь у команді.

У процесі інтерпретації результатів встановлено, що фахівці з більшим професійним стажем демонстрували вищий рівень емоційної саморегуляції. Це може пояснюватися накопиченим досвідом професійної взаємодії та сформованими навичками психологічної адаптації.

Водночас у деяких респондентів спостерігалися ознаки емоційного виснаження: підвищена дратівливість, втома, труднощі в підтриманні емоційної рівноваги. Подібні прояви можуть негативно впливати на якість професійної комунікації та загальний психологічний клімат у колективі.

Отже, управління емоціями визначено як компонент емоційного інтелекту, що потребує подальшого розвитку та психологічної підтримки у професійному середовищі ІРЦ.

Емпатія є важливою складовою емоційного інтелекту та проявляється у здатності людини розуміти емоційний стан інших осіб, співпереживати та будувати конструктивні міжособистісні взаємини. Для діяльності інклюзивно-ресурсного центру емпатія має особливе значення, оскільки ефективність роботи фахівців значною мірою залежить від уміння налагоджувати довірливий контакт із дітьми та їхніми батьками.

За результатами дослідження показник емпатії був одним із найвищих та становив 4,3 бала. Це свідчить про високий рівень здатності респондентів до емоційного співпереживання та підтримки інших людей.

У процесі професійної діяльності емпатія проявляється через:

- уважне ставлення до емоційного стану дітей;
- підтримку батьків у складних життєвих ситуаціях;
- здатність вислуховувати співрозмовника;
- готовність до співпраці;
- підтримку позитивного психологічного клімату в колективі.

Високий рівень емпатії позитивно впливає на ефективність командної взаємодії, оскільки сприяє розвитку взаєморозуміння, довіри та згуртованості між членами команди.

Разом із тим надмірна емоційна залученість може призводити до емоційного виснаження. У деяких випадках фахівці схильні надто глибоко переживати проблеми дітей та їхніх родин, що збільшує ризик професійного вигорання.

Таким чином, емпатія виступає одним із найсильніших компонентів емоційного інтелекту респондентів та є важливим чинником гуманістично орієнтованої професійної взаємодії.

Здатність розпізнавати емоції інших людей є важливою умовою ефективної комунікації та міжособистісної взаємодії. Цей компонент емоційного інтелекту дозволяє своєчасно помічати емоційні зміни у співрозмовника, правильно інтерпретувати невербальні сигнали та обирати адекватні стратегії спілкування.

Середній показник за цією шкалою становив 4,1 бала. Більшість респондентів зазначили, що здатні помічати зміни настрою співрозмовників, розпізнавати тривогу, невпевненість або емоційне напруження.

Особливого значення ця компетентність набуває під час:

- проведення комплексної оцінки розвитку дитини;
- комунікації з батьками;
- командних обговорень;
- вирішення конфліктних ситуацій;
- консультування педагогів.

Високий рівень розпізнавання емоцій інших людей сприяє формуванню атмосфери психологічної безпеки та довіри в колективі. Завдяки цьому фахівці можуть ефективніше координувати спільну діяльність та уникати загострення конфліктів.

Водночас окремі респонденти зазначали труднощі у сприйнятті емоцій співрозмовників під час дистанційної взаємодії, коли обмежується можливість аналізу невербальних проявів.

Отже, здатність до розпізнавання емоцій інших людей є важливою складовою професійної компетентності працівників ІРЦ та позитивно впливає на якість командної взаємодії.

Самомотивація характеризує здатність людини підтримувати внутрішню активність, спрямованість на досягнення професійних цілей, готовність долати труднощі та зберігати продуктивність у складних ситуаціях.

Середній показник самотивації становив 3,9 бала, що свідчить про достатній рівень внутрішньої професійної мотивації респондентів.

Більшість учасників дослідження продемонстрували:

- позитивне ставлення до професійної діяльності;
- готовність до професійного розвитку;
- відповідальність у виконанні професійних обов'язків;
- прагнення до самовдосконалення;
- зацікавленість у результатах командної роботи.

Разом із тим частина респондентів зазначала зниження рівня мотивації в умовах високого емоційного навантаження та професійного виснаження. Це може свідчити про необхідність психологічної підтримки працівників та створення умов для профілактики професійного стресу.

Встановлено, що високий рівень самотивації позитивно пов'язаний із готовністю до співпраці, ініціативністю та активною участю у командній діяльності.

Таким чином, самотивація є важливим чинником професійної ефективності та підтримки стабільної командної взаємодії в умовах діяльності інклюзивно-ресурсного центру.

Розподіл респондентів за рівнями емоційного інтелекту подано у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Рівні емоційного інтелекту респондентів

Рівень емоційного інтелекту	Кількість осіб	%
Високий	16	38 %
Середній	21	50 %
Низький	5	12 %

Отже, половина опитаних (50 %) має середній рівень розвитку емоційної компетентності, тоді як 38 % демонструють високий рівень. Лише 12 % респондентів показали низькі результати, що свідчить про потребу в цілеспрямованому розвитку емоційної регуляції.

Найвищі середні показники були зафіксовані за шкалами «емпатія» та «емоційна обізнаність», що свідчить про здатність респондентів розуміти емоційні стани інших людей та усвідомлювати власні емоції. Дещо нижчі результати виявлено за показником «управління емоціями», що може свідчити про труднощі емоційної саморегуляції у стресових ситуаціях. Середні значення за компонентами емоційного інтелекту подано у таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

Середні показники компонентів емоційного інтелекту

Компонент	Середній бал
Емоційна обізнаність	4,2
Управління емоціями	3,7
Емпатія	4,3
Розпізнавання емоцій інших	4,1
Самомотивація	3,9

Результати дають підстави вважати, що в колективі центру сформована емоційно зріла культура спілкування, яка підтримує довірчі відносини й ефективну командну роботу. Водночас виявлені коливання між компонентами засвідчують доцільність цілеспрямованих заходів із розвитку навичок саморегуляції та емоційної гнучкості.

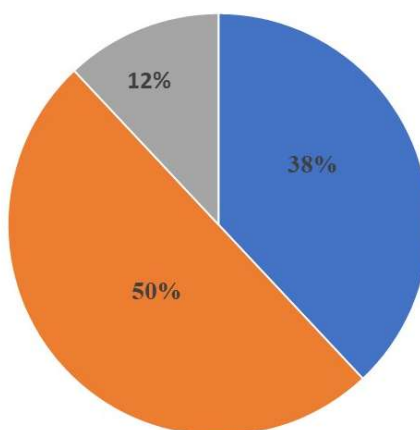


Рис. 3.1 Розподіл рівнів емоційного інтелекту респондентів

Теоретичною основою для інтерпретації емоційних реакцій респондентів у дослідженні стала психоеволюційна теорія емоцій Роберта Плутчика. Відповідно до цієї концепції, емоції мають адаптивний характер та виконують важливу функцію у процесі соціальної взаємодії. Науковець виокремив вісім базових емоцій: радість, довіру, страх, здивування, смуток, відразу, гнів і очікування.

Модель «Колесо емоцій» демонструє взаємозв'язок між емоціями, їх інтенсивністю та можливістю утворення складних емоційних станів. Для професійної діяльності фахівців інклюзивно-ресурсного центру така модель є особливо цінною, оскільки дозволяє:

- підвищити рівень емоційної обізнаності;
- розпізнавати приховані емоційні реакції;
- прогнозувати поведінку в конфліктних ситуаціях;
- формувати навички емоційної саморегуляції.

У контексті дослідження встановлено, що респонденти з високими показниками емпатії та емоційної обізнаності краще ідентифікували власні емоційні стани та демонстрували більш конструктивну модель професійної взаємодії.

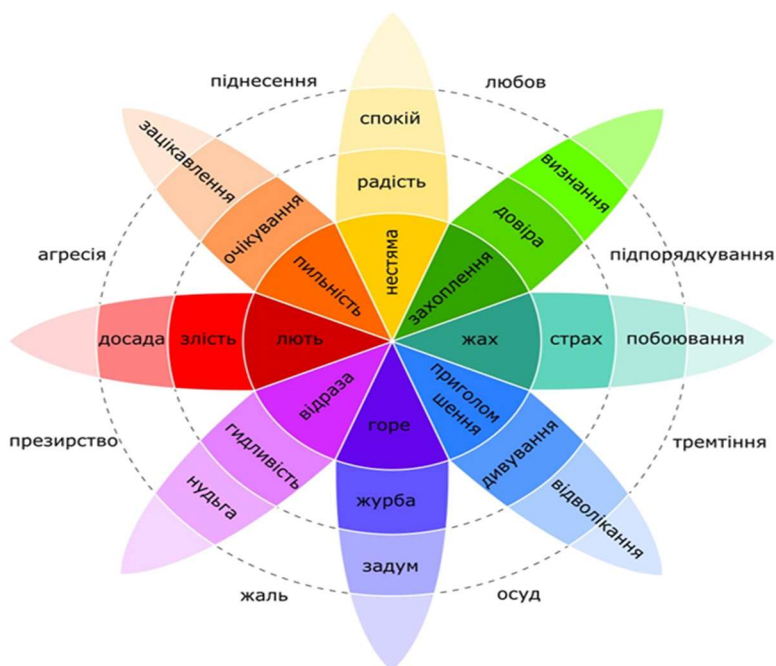


Рис. 3.2. Колесо емоцій Роберта Плутчика

Модель Роберта Плутчика дозволяє візуалізувати динаміку емоційних реакцій у професійній діяльності фахівців ІРЦ. Наприклад, емоція тривоги у взаємодії з батьками дітей з ООП може трансформуватися у роздратування або емоційне виснаження за умови тривалого психоемоційного навантаження. Усвідомлення таких переходів сприяє своєчасному застосуванню технік саморегуляції та профілактиці професійного вигорання.

Особливого значення набуває поєднання емоцій «довіра» та «радість», які формують позитивний психологічний клімат у команді. Водночас поєднання страху та очікування може породжувати тривожність у ситуаціях професійної невизначеності.

Специфіка діяльності фахівців ІРЦ пов'язана з високим рівнем емоційного навантаження, оскільки професійна взаємодія відбувається в умовах:

- постійного контакту з дітьми з особливими освітніми потребами;
- необхідності повідомлення батькам складних результатів оцінювання;
- мультидисциплінарної взаємодії;
- високої відповідальності за рекомендації щодо освітнього маршруту дитини.

У таких умовах особливого значення набувають навички емоційної саморегуляції, емпатії та професійної стресостійкості.

3.2. Особливості командної взаємодії респондентів

Командна взаємодія є одним із ключових чинників ефективності діяльності інклюзивно-ресурсного центру, оскільки специфіка роботи фахівців передбачає постійну міждисциплінарну співпрацю, узгодження професійних рішень, колективне обговорення результатів комплексної оцінки розвитку дитини та спільне планування корекційно-розвиткової роботи. Саме тому дослідження особливостей командної взаємодії дозволяє визначити рівень згуртованості колективу, характер міжособистісних відносин, ефективність професійної

комунікації та здатність команди до конструктивного вирішення професійних ситуацій.

У межах дослідження оцінювання командної взаємодії здійснювалося за такими критеріями:

- комунікація;
- взаємопідтримка;
- довіра;
- згуртованість;
- координація діяльності;
- розв’язання конфліктів.

Отримані результати засвідчили, що більшість респондентів позитивно оцінюють психологічний клімат у колективі та загальний рівень професійної взаємодії. Це свідчить про наявність сформованої культури партнерства, взаємної підтримки та професійної відповідальності між працівниками ІРЦ. Результати оцінювання компонентів командної взаємодії подано у таблиці 3.3.

Таблиця 3.3

Показники ефективності командної взаємодії

Показник	Середній бал
Комунікація	4,1
Взаємопідтримка	4,3
Довіра	4,0
Згуртованість	4,2
Координація діяльності	3,8
Розв’язання конфліктів	3,6

Переважання високих показників за шкалами взаємопідтримки й довіри свідчить про наявність у колективі позитивного психологічного клімату. Це створює умови для ефективної спільної роботи й зменшує ризик професійного вигорання. Найнижчі оцінки отримані за критерієм розв’язання конфліктів - типова зона розвитку для мультидисциплінарних команд, де емоційна насиченість процесів часто призводить до суперечок.

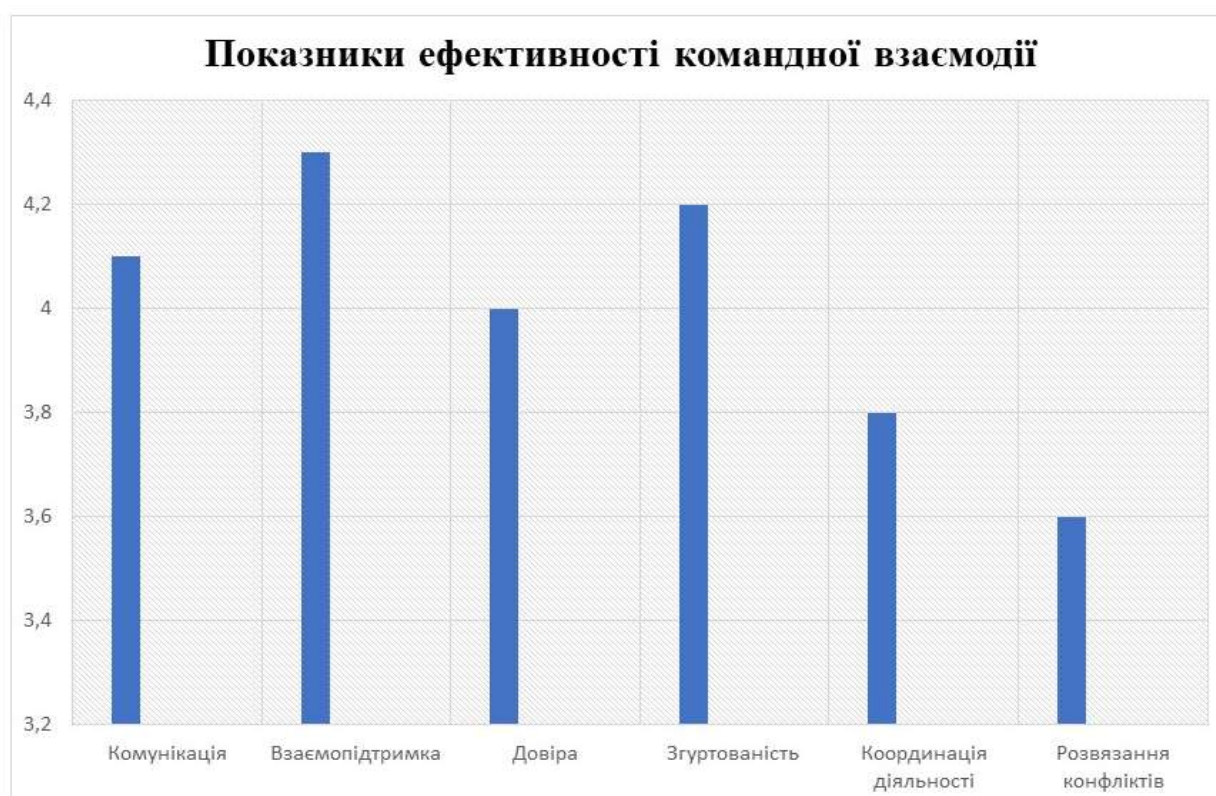


Рис. 3.2. Порівняльна діаграма показників командної взаємодії

Найвищий показник було зафіксовано за шкалою «взаємопідтримка» (4,3 бала). Це свідчить про те, що працівники центру схильні до співробітництва, готові надавати професійну допомогу колегам та підтримувати один одного у складних професійних ситуаціях. В умовах діяльності ІРЦ така взаємодія має особливе значення, адже робота з дітьми з особливими освітніми потребами часто супроводжується емоційним навантаженням, необхідністю швидкого реагування на нестандартні ситуації та потребою у колективному прийнятті рішень.

Високий рівень взаємопідтримки також може свідчити про сформовану систему неформальної професійної взаємодії між працівниками. У ході дослідження респонденти зазначали, що у складних ситуаціях вони мають можливість звернутися до колег за порадою, отримати емоційну підтримку або професійну консультацію. Це створює сприятливі умови для профілактики професійного вигорання та підвищує рівень психологічної безпеки у колективі.

Достатньо високим виявився і показник «згуртованість» (4,2 бала). Це свідчить про наявність у колективі спільних професійних цінностей, орієнтації на колективний результат та позитивного ставлення до спільної діяльності. Працівники ІРЦ переважно сприймають себе як частину єдиної професійної команди, що сприяє підвищенню ефективності роботи з дітьми та їхніми батьками.

Важливим аспектом згуртованості є також готовність фахівців до міждисциплінарної взаємодії. Оскільки у центрі працюють психологи, логопеди, дефектологи, реабілітологи та інші спеціалісти, ефективність допомоги дитині значною мірою залежить від узгодженості дій між усіма учасниками освітньо-корекційного процесу. Отримані результати свідчать про те, що більшість респондентів позитивно оцінюють здатність колективу до спільного обговорення проблем та вироблення узгоджених рішень.

Показник «комунікація» також має високий рівень (4,1 бала). Це свідчить про достатню відкритість професійного спілкування у колективі, можливість обговорення робочих питань та наявність ефективного інформаційного обміну між працівниками. Водночас аналіз відповідей респондентів дозволив виявити окремі труднощі, пов'язані з емоційним реагуванням у стресових ситуаціях та недостатньою впевненістю під час вирішення конфліктних питань.

Частина опитаних зазначила, що у періоди високого професійного навантаження виникають труднощі з емоційним самоконтролем, що може впливати на якість професійного спілкування. Такі результати підтверджують важливість розвитку навичок емоційної саморегуляції та конструктивної комунікації у професійному середовищі.

Показник «довіра» становив 4,0 бала, що свідчить про достатньо високий рівень психологічної безпеки у колективі. Працівники переважно довіряють професійній компетентності колег, готові враховувати їхню думку під час прийняття рішень та спільно вирішувати професійні проблеми. Водночас окремі респонденти зазначили потребу у більш відкритому зворотному зв'язку та регулярному професійному обговоренні складних випадків.

Середній рівень довіри є надзвичайно важливим для діяльності мультидисциплінарної команди, оскільки саме довіра створює основу для ефективного обміну інформацією, взаємної підтримки та професійної взаємодії. Високий рівень довіри також сприяє формуванню позитивного психологічного клімату та знижує ризик виникнення внутрішньогрупових конфліктів.

Дещо нижчими виявилися показники «координація діяльності» (3,8 бала) та «розв'язання конфліктів» (3,6 бала). Це може свідчити про наявність певних труднощів у процесі організації спільної роботи, розподілу обов'язків та узгодження професійних рішень між різними фахівцями.

Найнижчий показник зафіксовано саме за шкалою «розв'язання конфліктів». Отримані результати дають підстави припустити, що частина працівників уникає відкритого обговорення конфліктних ситуацій або не завжди володіє достатніми навичками конструктивного вирішення професійних суперечностей. Це є типовим явищем для професійних колективів із високим рівнем емоційного навантаження.

Водночас слід зазначити, що наявність окремих труднощів у сфері конфліктної взаємодії не свідчить про негативний психологічний клімат у колективі загалом. Навпаки, результати дослідження демонструють достатньо високий рівень згуртованості та підтримки між працівниками, що створює сприятливі умови для подальшого розвитку навичок конструктивної комунікації та емоційної саморегуляції.

Для більш детального аналізу результатів було здійснено порівняння окремих показників командної взаємодії залежно від професійного стажу респондентів. Встановлено, що працівники зі стажем понад 10 років демонстрували вищі показники комунікації, довіри та емоційної стабільності порівняно з фахівцями, які мають менший професійний досвід. Це може свідчити про позитивний вплив професійного досвіду на розвиток навичок командної взаємодії.

Крім того, було виявлено певні відмінності між працівниками з очною та дистанційною формою роботи. Респонденти, які переважно працюють

дистанційно або у змішаному форматі, продемонстрували дещо нижчі показники згуртованості та емоційної залученості у командну діяльність. Така тенденція може пояснюватися обмеженням безпосереднього міжособистісного контакту та зменшенням кількості неформальної професійної взаємодії.

Отримані результати підтверджують, що ефективність командної взаємодії значною мірою залежить від рівня розвитку емоційної компетентності працівників, особливостей професійного середовища та організації внутрішньокolleктивної комунікації.

Загалом результати дослідження свідчать про достатньо високий рівень розвитку командної взаємодії у колективі КЗ «Сквирський ІРЦ». У колективі сформовано позитивний психологічний клімат, переважають взаємопідтримка, довіра та готовність до співпраці. Водночас виявлені труднощі у сфері координації діяльності та конструктивного розв'язання конфліктів визначають перспективні напрями подальшої психологічної та методичної роботи з колективом.

3.3. Взаємозв'язок емоційного інтелекту та ефективності роботи в команді

На сучасному етапі розвитку психологічної науки емоційний інтелект розглядається як один із ключових чинників ефективної професійної взаємодії. Особливої актуальності це питання набуває у професіях типу «людина – людина», де результат діяльності залежить не лише від рівня професійної компетентності, а й від здатності до емоційної саморегуляції, емпатії, міжособистісної взаємодії та конструктивного спілкування.

У діяльності інклюзивно-ресурсного центру командна робота є основою професійної взаємодії. Фахівці різних профілів спільно здійснюють комплексну оцінку розвитку дитини, розробляють рекомендації, визначають напрями

корекційно-розвиткової роботи та взаємодіють із батьками. За таких умов рівень емоційного інтелекту працівників безпосередньо впливає на:

- ефективність професійної комунікації;
- рівень згуртованості колективу;
- здатність до конструктивного вирішення конфліктів;
- психологічний клімат у команді;
- якість прийняття колективних рішень.

Отримані результати продемонстрували наявність стійкого позитивного взаємозв'язку між рівнем емоційного інтелекту та показниками ефективності командної діяльності.

Таблиця 3.4

Кореляційні зв'язки між показниками емоційного інтелекту та командної взаємодії

Показники	r
Емоційний інтелект – комунікація	0,71
Емоційний інтелект – взаємопідтримка	0,76
Емоційний інтелект – довіра	0,68
Емоційний інтелект – згуртованість	0,73
Емоційний інтелект – самомотивація	0,81

Найвищий коефіцієнт кореляції було встановлено між емоційним інтелектом та самомотивацією ($r = 0,81$). Це свідчить про те, що особи з високим рівнем емоційної компетентності демонструють більш виражену внутрішню мотивацію, професійну активність та здатність підтримувати продуктивність навіть в умовах емоційного навантаження.

Такі результати можна пояснити тим, що емоційно компетентні працівники:

- краще усвідомлюють власні професійні цілі;
- ефективніше контролюють емоційні стани;
- швидше адаптуються до змін;
- здатні підтримувати позитивний емоційний фон діяльності.

Особливо важливим це є для працівників ІРЦ, діяльність яких супроводжується високим рівнем емоційного виснаження, відповідальності та постійної взаємодії з дітьми й батьками.

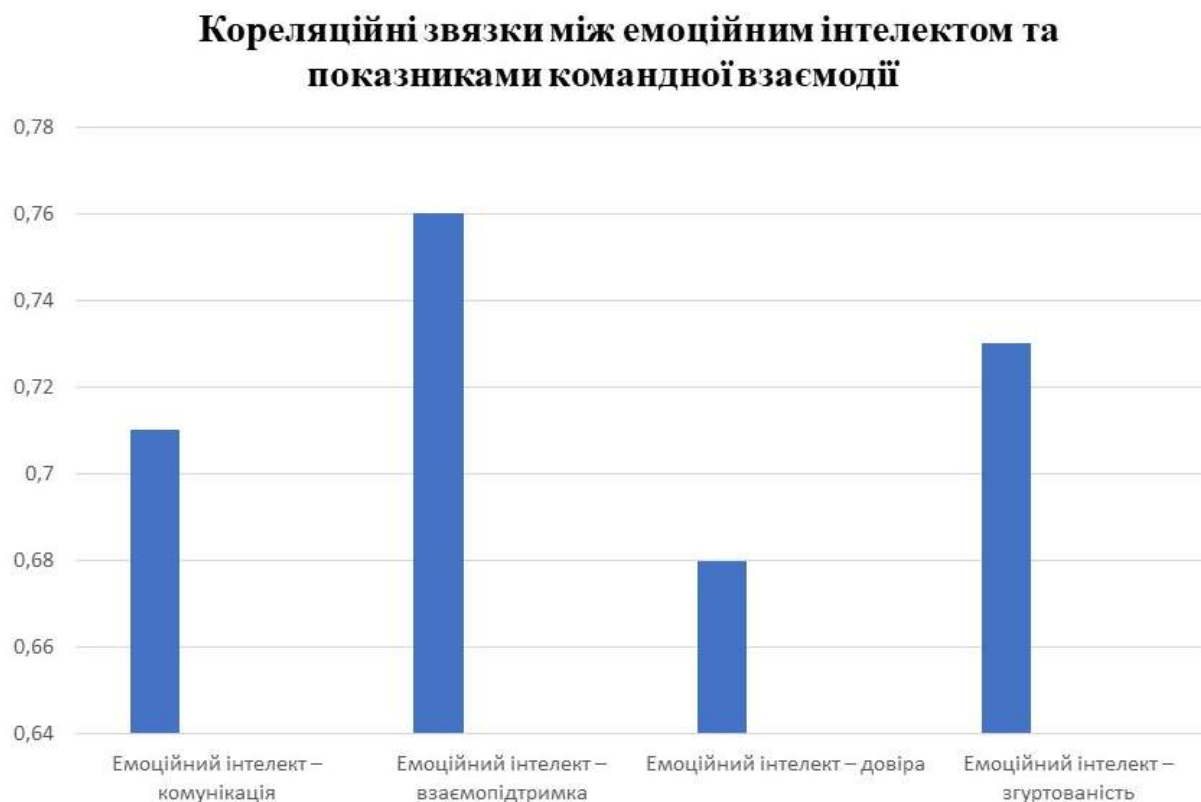


Рис. 3.3. Кореляційні зв'язки між емоційним інтелектом та показниками командної взаємодії

Доцільно окремо проаналізувати, як кожен компонент емоційного інтелекту впливає на командну діяльність.

Емоційна обізнаність. Респонденти з високим рівнем емоційної обізнаності краще оцінювали рівень комунікації та психологічного клімату у колективі. Це пояснюється тим, що усвідомлення власних емоцій дозволяє:

- контролювати поведінку у стресових ситуаціях;
- уникати емоційної імпульсивності;
- підтримувати конструктивний професійний діалог.

Емпатія. Високий рівень емпатії позитивно впливав на:

- взаємопідтримку;
- довіру;

- згуртованість команди.

Працівники з розвиненою емпатією демонстрували більшу готовність до співробітництва, частіше підтримували колег та ефективніше взаємодіяли у складних ситуаціях.

Управління емоціями. Нижчі результати за шкалою емоційної саморегуляції частково пояснюють труднощі, пов'язані з розв'язанням конфліктів. Працівники, які недостатньо контролюють власні емоційні реакції, можуть:

- уникати відкритого обговорення проблем;
- демонструвати підвищену емоційну чутливість;
- складніше реагувати на критику.

Додатковий аналіз показав, що працівники зі стажем понад 10 років мають:

- вищі показники емоційної стабільності;
- кращі навички командної взаємодії;
- вищий рівень професійної впевненості.

Це може свідчити про те, що професійний досвід сприяє розвитку емоційної компетентності та навичок міжособистісної взаємодії.

Водночас молодші фахівці частіше демонстрували:

- емоційну напруженість;
- невпевненість у конфліктних ситуаціях;
- підвищену тривожність.

Отримані результати узгоджуються з науковими підходами:

- Д. Гоулмана щодо ролі емоційної компетентності у професійному лідерстві;
- Дж. Майєра та П. Саловея щодо впливу емоційної регуляції на міжособистісну взаємодію;
- сучасними дослідженнями командної ефективності в освітньому середовищі.

Науковці наголошують, що високий рівень емоційного інтелекту:

- підвищує якість комунікації;

- знижує рівень конфліктності;
- сприяє формуванню позитивного психологічного клімату;
- підвищує ефективність колективної діяльності.

Таким чином, результати дослідження підтверджують висунуту гіпотезу про наявність позитивного взаємозв'язку між рівнем емоційного інтелекту та ефективністю командної роботи.

Встановлено, що працівники з вищим рівнем емоційної компетентності:

- ефективніше взаємодіють у команді;
- демонструють вищий рівень самомотивації;
- краще адаптуються до професійних труднощів;
- підтримують позитивний психологічний клімат;
- проявляють більшу готовність до співпраці.

Отримані результати свідчать про необхідність системного розвитку емоційного інтелекту працівників інклюзивно-ресурсних центрів як важливого чинника підвищення ефективності професійної діяльності.

3.4. Практичні рекомендації щодо розвитку емоційного інтелекту в командній діяльності

Результати дослідження дали змогу сформулювати низку практичних рекомендацій, спрямованих на розвиток емоційного інтелекту та підвищення ефективності командної взаємодії у професійному середовищі КЗ «Сквирський ІРЦ»:

1. Розвиток емоційної обізнаності. Впроваджувати вправи та міні-тренінги на розвиток саморефлексії, ідентифікації власних емоцій, усвідомлення тригерів напруги. Доцільно використовувати ведення щоденників емоцій чи короткі групові обговорення наприкінці робочого тижня.

2. Формування навичок емоційної саморегуляції. Проводити заняття з технік управління стресом (дихальні методики, когнітивна переоцінка, короткі

тілесно-орієнтовані вправи). Розглядати складні ситуації кейс-методом, відпрацьовуючи адекватні емоційні реакції.

3. Розвиток емпатії та комунікативної компетентності. Організовувати рольові ігри, навчальні тренінги з активного слухання, командні вправи на взаєморозуміння. Такі форми підвищують здатність розуміти позиції колег і зменшують кількість непорозумінь.

4. Формування позитивного психологічного клімату. Керівникам рекомендується підтримувати атмосферу взаємодопомоги, заохочувати відкритий діалог та впровадити короткі командні «дефузійні зустрічі» для профілактики емоційного виснаження.

5. Інституціалізація розвитку емоційного інтелекту. Варто включити тематику емоційного інтелекту до плану підвищення кваліфікації працівників, залучати зовнішніх тренерів або практичних психологів для навчальних сесій.

Реалізація цих рекомендацій сприятиме підвищенню професійної ефективності, згуртованості колективу та розвитку загальної культури емоційного лідерства в команді.

3.5. Програма розвитку емоційного інтелекту фахівців інклюзивно-ресурсного центру

Загальна характеристика програми

На основі результатів проведеного емпіричного дослідження, яке виявило потребу у розвитку навичок емоційної саморегуляції, конструктивної комунікації та профілактики професійного вигорання серед працівників КЗ «Сквирський інклюзивно-ресурсний центр», було розроблено комплексну програму розвитку емоційного інтелекту фахівців ІРЦ.

Актуальність програми зумовлена специфікою професійної діяльності працівників інклюзивно-ресурсного центру, яка передбачає постійну емоційно насичену взаємодію з дітьми з особливими освітніми потребами, їхніми

батьками, педагогами та членами мультидисциплінарної команди. У таких умовах рівень емоційного інтелекту безпосередньо впливає на ефективність професійної діяльності, якість командної взаємодії та психологічний клімат у колективі.

Програма спрямована на формування навичок емоційної компетентності, розвиток здатності до емоційної саморегуляції, емпатійної взаємодії та конструктивного вирішення професійних ситуацій.

Мета програми: Розвиток емоційного інтелекту працівників інклюзивно-ресурсного центру як чинника підвищення ефективності командної взаємодії, професійної стійкості та психологічного благополуччя.

Програма передбачає реалізацію таких завдань:

1. Розвивати навички емоційної обізнаності та саморефлексії.
2. Формувати здатність до управління власними емоційними станами.
3. Удосконалювати навички емпатійної комунікації.
4. Розвивати конструктивні способи розв'язання конфліктів.
5. Підвищувати рівень командної згуртованості та взаємопідтримки.
6. Формувати навички профілактики професійного вигорання.
7. Сприяти розвитку позитивного психологічного клімату у колективі.

Цільова аудиторія програми

Учасниками програми можуть бути:

- практичні психологи;
- вчителі-логопеди;
- вчителі-дефектологи;
- реабілітологи;
- педагогічні працівники;
- адміністрація ІРЦ;
- фахівці команд психолого-педагогічного супроводу.

Програма розрахована на 24 академічні години та включає:

- 6 тренінгових занять;
- практичні вправи;

- мінілекції;
- кейс-аналіз;
- групові форми роботи;
- рефлексивні практики.

Форма проведення: очна або змішана.

Методологічні засади програми. Програма ґрунтується на:

- гуманістичному підході;
- компетентнісному підході;
- теорії емоційного інтелекту Дж. Майєра та П. Саловея;
- концепції емоційної компетентності Д. Гоулмана;
- принципах психологічної безпеки та партнерської взаємодії.

Основними принципами програми є:

- Принцип добровільності. Участь у програмі здійснюється виключно за добровільною згодою учасників.
- Принцип конфіденційності. Особисті висловлювання та результати діагностики не підлягають розголошенню.
- Принцип практичної спрямованості. Усі вправи орієнтовані на реальні професійні ситуації діяльності ІРЦ.
- Принцип емоційної безпеки. Створення атмосфери підтримки, довіри та прийняття.
- Принцип рефлексивності. Спрямованість на усвідомлення власних емоційних реакцій та поведінкових моделей.

Тематичний план програми

Таблиця 3.5

Тематичний план програми розвитку емоційного інтелекту

№	Тема заняття	Кількість годин	Основні форми роботи
1.	Емоційна обізнаність та саморефлексія	4	тренінг, самоаналіз
2.	Емоційна саморегуляція та стресостійкість	4	практичні вправи
3.	Емпатія та активне слухання	4	рольові ігри
4.	Командна взаємодія та психологічний клімат	4	групова робота

Продовження таблиці 3.5

5.	Конфлікт-менеджмент у професійному середовищі	4	кейс-метод
6.	Профілактика професійного вигорання	4	рефлексивні практики

Зміст програми

Заняття 1. Емоційна обізнаність та саморефлексія

Мета: Розвиток навичок усвідомлення власних емоцій та розуміння їх впливу на професійну діяльність.

Основні питання

- поняття емоційного інтелекту;
- роль емоцій у професійній взаємодії;
- емоційні тригери;
- емоційна саморефлексія.

Практичні вправи

- «Емоційний щоденник»;
- «Колесо емоцій Роберта Плутчика»;
- вправа «Мої емоційні ресурси».

Очікувані результати

Учасники:

- навчатися розпізнавати власні емоції;
- усвідомлять індивідуальні емоційні реакції;
- визначать власні емоційні ресурси та ризики.

Заняття 2. Емоційна саморегуляція та стресостійкість

Мета: Формування навичок управління емоційними станами у професійній діяльності.

Основні питання

- стрес і професійне навантаження;
- техніки емоційної стабілізації;
- емоційний самоконтроль.

Практичні вправи

- дихальні техніки;
- техніка «Пауза»;
- метод «Тригер - реакція»;
- вправа «Безпечне переключення».

Очікувані результати

Учасники:

- опанують методи саморегуляції;
- навчаться знижувати рівень емоційної напруги;
- розвинуть навички контролю імпульсивних реакцій.

Заняття 3. Емпатія та активне слухання

Мета: Розвиток навичок емпатійної взаємодії та конструктивної комунікації.

Основні питання

- емпатія як професійна компетентність;
- техніки активного слухання;
- невербальна комунікація.

Практичні вправи

- «Активне слухання»;
- «Я-повідомлення»;
- рольові діалоги;
- аналіз професійних ситуацій.

Очікувані результати

Учасники:

- покращать комунікативні навички;
- навчаться ефективно взаємодіяти з батьками та колегами;
- підвищать рівень емпатійності.

Заняття 4. Командна взаємодія та психологічний клімат

Мета: Розвиток навичок ефективної командної роботи.

Основні питання

- психологічний клімат колективу;

- довіра у команді;
- взаємопідтримка;
- емоційне лідерство.

Практичні вправи

- «Карта ресурсів команди»;
- «Командне рішення»;
- вправи на згуртованість;
- командний кейс-аналіз.

Очікувані результати

Учасники:

- покращать навички співпраці;
- усвідомлять роль емоцій у командній роботі;
- підвищать рівень командної згуртованості.

Заняття 5. Конфлікт-менеджмент у професійному середовищі

Мета: Формування навичок конструктивного вирішення конфліктів.

Основні питання

- природа конфліктів;
- стилі поведінки у конфлікті;
- медіація та переговори.

Практичні вправи

- аналіз конфліктних ситуацій;
- техніка ненасильницького спілкування;
- моделювання складних професійних ситуацій.

Очікувані результати

Учасники:

- навчатися конструктивно реагувати на конфлікти;
- знизять рівень емоційної напруги у спілкуванні;
- удосконалять навички професійного діалогу.

Заняття 6. Профілактика професійного вигорання

Мета: Формування навичок підтримки емоційного ресурсу та психологічного благополуччя.

Основні питання

- синдром професійного вигорання;
- емоційне виснаження;
- ресурсні практики;
- баланс професійного та особистого життя.

Практичні вправи

- «Мої ресурси»;
- техніки релаксації;
- арт-терапевтичні вправи;
- рефлексивне коло.

Очікувані результати

Учасники:

- навчатися розпізнавати ознаки емоційного виснаження;
- опанують методи психологічного відновлення;
- підвищать рівень емоційної стійкості.

Оцінювання ефективності програми

Для оцінювання результативності програми доцільно використовувати:

- повторну діагностику рівня емоційного інтелекту;
- анкетування учасників;
- самооцінювання професійного самопочуття;
- аналіз змін у психологічному кліматі колективу.

Критеріями ефективності програми можуть бути:

- підвищення рівня емоційної саморегуляції;
- покращення командної взаємодії;
- зниження рівня конфліктності;
- підвищення задоволеності професійною діяльністю;
- покращення психологічного клімату.

Очікувані результати впровадження програми

Реалізація програми сприятиме:

- розвитку емоційної компетентності працівників;
- підвищенню ефективності командної роботи;
- формуванню позитивного психологічного клімату;
- покращенню професійної комунікації;
- профілактиці професійного вигорання;
- підвищенню якості психолого-педагогічного супроводу дітей з особливими освітніми потребами.

Таким чином, розроблена програма розвитку емоційного інтелекту є комплексним практико-орієнтованим інструментом підвищення ефективності професійної діяльності працівників інклюзивно-ресурсного центру. Її впровадження сприятиме розвитку емоційної культури колективу, зміцненню командної взаємодії та формуванню сприятливого психологічного середовища в умовах інклюзивної освіти.

Таблиця 3.6

Схема «Тригер–Реакція»

Етап	Зміст процесу (для фахівця ІРЦ)
Подія (Тригер)	Наприклад: Конфліктна поведінка батьків під час консультації
Автоматична думка	«Вони мене не поважають», «Я не справляюся».
Емоційна реакція.	Гнів, тривога, розгубленість
Фільтр ЕІ (Пауза)	Усвідомлення емоції: «Я зараз злюся, бо захищаю свою компетенцію».
Свідома дія	Конструктивний діалог, спокійне пояснення результатів оцінки.

Заняття 3. «Емпатія в дії: конструктивна комунікація»

Мета: Розвиток здатності розпізнавати стани колег та батьків, покращення клімату в команді.

Основна вправа: «Активне слухання у дії». Робота в парах, де один учасник виступає в ролі «складного клієнта», а інший застосовує техніки емпатичного слухання (перефразування, відображення почуттів, відкриті питання).

Кейс-метод: Розв'язання типових конфліктних ситуацій, що виникають під час засідань мультидисциплінарної команди.

Заняття 4. «Командний резонанс та самомотивація»

Мета: Інтеграція отриманих навичок у командну роботу та підтримка професійного драйву.

Основна вправа: «Карта ресурсів команди». Колективне створення візуальної схеми, де позначаються сильні сторони кожного члена команди та джерела взаємної підтримки.

Завершення: Формування індивідуальних планів саморозвитку емоційного інтелекту.

Очікувані результати впровадження програми:

1. Когнітивний рівень: розуміння механізмів виникнення емоцій, знання технік медіації конфліктів.
2. Поведінковий рівень: зниження кількості конфліктних ситуацій у колективі, зростання ефективності взаємодії під час складання ІПР (індивідуальних програм розвитку).
3. Емоційний рівень: підвищення задоволеності роботою, зниження рівня тривожності та емоційної напруги серед фахівців.

Оцінка ефективності модуля. Для оцінки результативності навчання рекомендується проведення повторної діагностики за тестом Н. Холла через 3 місяці після завершення тренінгу. Орієнтовними критеріями успішності є позитивна динаміка за шкалами «Управління емоціями» та «Самомотивація», які в нашому дослідженні мали найнижчі показники.

Таким чином, впровадження запропонованого тренінгового модуля дозволить перетворити теоретичний потенціал емоційного інтелекту фахівців КЗ «Сквирський ІРЦ» на реальний інструмент підвищення професійної ефективності та командної згуртованості.

Висновки до третього розділу

У третьому розділі магістерської роботи здійснено аналіз результатів емпіричного дослідження впливу емоційного інтелекту на ефективність роботи в команді в умовах діяльності Комунального закладу Сквирської міської ради «Сквирський інклюзивно-ресурсний центр».

За результатами дослідження встановлено, що більшість респондентів продемонстрували середній та високий рівні емоційного інтелекту. Найбільш розвиненими компонентами виявилися емпатія, емоційна обізнаність та здатність до розпізнавання емоцій інших людей. Це свідчить про достатній рівень сформованості емоційної компетентності учасників дослідження та їх готовність до конструктивної міжособистісної взаємодії у професійному середовищі. Водночас дещо нижчі показники зафіксовано за шкалою управління емоціями, що вказує на потребу розвитку навичок емоційної саморегуляції та стресостійкості.

Аналіз особливостей командної взаємодії засвідчив наявність у колективі позитивного психологічного клімату, високого рівня взаємопідтримки, довіри та згуртованості. Встановлено, що ефективність командної діяльності значною мірою залежить від здатності працівників до емоційно компетентної комунікації, взаєморозуміння та конструктивного розв'язання професійних ситуацій. Разом із тим виявлено окремі труднощі у сфері координації діяльності та врегулювання конфліктів, що є характерним для мультидисциплінарних команд із високим рівнем емоційного навантаження.

У процесі дослідження підтверджено наявність позитивного взаємозв'язку між рівнем емоційного інтелекту та ефективністю командної роботи. Респонденти з вищими показниками емоційної обізнаності, емпатії та самомотивації демонстрували вищий рівень комунікативної відкритості, довіри, взаємопідтримки та професійної активності. Отримані результати підтверджують висунуту гіпотезу про те, що емоційний інтелект є важливим психологічним чинником ефективної командної взаємодії.

Особливу увагу в дослідженні приділено аналізу професійного середовища інклюзивно-ресурсного центру як емоційно насиченого простору, у якому фахівці постійно взаємодіють із дітьми з особливими освітніми потребами, їх батьками та колегами. Установлено, що високий рівень емоційної компетентності сприяє зниженню емоційної напруги, профілактиці професійного вигорання та формуванню сприятливого психологічного клімату в колективі.

На основі отриманих результатів було розроблено практичні рекомендації та тренінговий модуль «Емоційний ресурс команди ІРЦ», спрямований на розвиток емоційної обізнаності, саморегуляції, емпатії, комунікативної компетентності та самомотивації фахівців. Запропонований тренінг має практичну цінність і може бути використаний у системі підвищення кваліфікації педагогічних працівників, діяльності інклюзивно-ресурсних центрів та інших закладів освіти.

Таким чином, результати дослідження підтверджують значущість емоційного інтелекту як важливого ресурсу професійної ефективності, психологічної стійкості та успішної командної взаємодії в умовах сучасного інклюзивного освітнього середовища.

ВИСНОВОК

У магістерській роботі всебічно досліджено вплив емоційного інтелекту на ефективність роботи в команді, теоретично обґрунтовано сутність поняття «емоційний інтелект», визначено його структурні компоненти та практично апробовано можливості розвитку емоційної компетентності в умовах інклюзивно-ресурсного середовища.

1. У першому розділі проаналізовано сучасні підходи до трактування емоційного інтелекту в психології та менеджменті. Визначено, що емоційний інтелект є інтегральною характеристикою особистості, яка охоплює емоційне сприймання, розуміння, регуляцію й використання емоцій у професійній діяльності. Поглиблено висвітлено зміст моделей Дж. Майєра – П. Саловея – Д. Гоулмана, які визначають емоційний інтелект як ключову складову успішної міжособистісної взаємодії, лідерства й ефективності команд.

2. Розкрито роль емоційного інтелекту у формуванні самоусвідомлення, самомотивації та конструктивної командної взаємодії. З'ясовано, що розвиток емоційних компетентностей сприяє підвищенню стресостійкості, адаптивності й професійної ефективності фахівців соціально-освітньої сфери.

3. У другому розділі визначено організаційно-методичні основи емпіричного дослідження, проведеного на базі КЗ Сквирської міської ради «Сквирський інклюзивно-ресурсного центр». Описано вибірку з 42 фахівців різних профілів, схарактеризовано застосований психодіагностичний інструментарій – стандартизовану анкету, побудовану на базі п'ятикомпонентної структури емоційного інтелекту. Для узагальнення результатів використано описову та порівняльну статистику (середні значення, відсоткові розподіли, групові порівняння).

4. У третьому розділі проведено кількісно-якісний аналіз отриманих результатів. Установлено, що більшість респондентів мають середній та високий рівні емоційного інтелекту. Найрозвиненішими компонентами є емпатія

($M = 4,3$) і емоційна обізнаність ($M = 4,2$), що зумовлює високий рівень довіри, взаємопідтримки та згуртованості в колективі. Найменш розвинений показник – управління емоціями ($M = 3,7$) – потребує цілеспрямованого тренінгового розвитку.

5. Порівняльний аналіз показав, що вищий рівень емоційного інтелекту корелює з кращими оцінками командної ефективності: працівники з високими показниками емпатії, самомотивації та саморегуляції більшою мірою залучені у спільну діяльність, виявляють ініціативу й здатні підтримувати позитивний психологічний клімат.

6. Розроблено практичні рекомендації щодо розвитку емоційного інтелекту фахівців: упровадження тренінгів з емоційної саморегуляції, розвитку емпатії та комунікативної компетентності; створення умов для взаємодопомоги й підтримки у колективі; включення теми емоційного інтелекту до програм підвищення кваліфікації.

Узагальнюючи результати дослідження, можна зробити висновок, що емоційний інтелект є ключовим чинником успішної взаємодії в команді, підвищує ефективність професійної діяльності, зменшує конфліктність і сприяє гармонізації особистісного та командного розвитку працівників інклюзивно-ресурсних центрів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авер'янова Л. С. Інклюзивна освіта в Україні: становлення та розвиток. Київ : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2020. 178 с.
2. Албул Н. А. Емоційний інтелект у сфері соціальної роботи. Умань : ВДПУ, 2020. 168 с.
3. Барка Н. В. Емоційна компетентність педагога: навч.-метод. посібник. Суми : СумДПУ, 2020. 118 с.
4. Білак Н. І. Психологічні засади розвитку емоційної стійкості особистості. Київ : Педагогічна думка, 2019. 207 с.
5. Бісмак Т. І. Професійне вигорання та емоційна регуляція працівників освітньої сфери. Київ: Освіта України, 2021. 132 с.
6. Бондарчук О. І. Психологія розвитку соціальної компетентності керівників освітніх організацій. Київ: Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАН України, 2017. 304 с.
7. Бреус Ю. Роль емоційного інтелекту в професійній діяльності керівника закладу середньої освіти: навч. посіб. Київ: ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. 36 с.
8. Власова О. І. Психологія соціальних здібностей: структура, динаміка, чинники розвитку. Київ: Освіта, 2015. 327 с.
9. Волкова Н. П. Комунікативна компетентність педагога. Київ: Центр учб. літ., 2020. 256 с.
10. Гевко І. В. Психологічні механізми емоційної саморегуляції фахівців соціальної сфери. Тернопіль: ТНПУ, 2021. 174 с.
11. Гошовська Т. Емоційна освіта в системі професійного розвитку особистості. Київ: КНЕУ, 2022. 190 с.
12. Гончаренко С. У. Психологічні основи професійної компетентності вчителя. Київ: Основа, 2018. 142 с.
13. Гоулман Д. Емоційний інтелект. Чому він може значити більше, ніж IQ. Київ : Клуб сімейного дозвілля, 2018. 480 с.

14. Гоулман Д. Соціальний інтелект: нова наука про людські відносини. Київ : Наш формат, 2019. 432 с.

15. Дембіцький С. С., Любива Т. Я. Вимоги до розробки та адаптації комплексних вимірювальних інструментів у соціології: надійність, валідність і достовірність. Український соціум. 2017. № 3 (62). С. 45–57. URL: https://ukr-socium.org.ua/wp-content/uploads/2017/07/45-57_no-3_vol-62_2017_UKR.pdf (дата звернення: 03.05.2026).

16. Дерев'янка С. П., Лавренко С. А. Емоційний інтелект як професійно важлива якість сучасного психолога. Детермінанти посилення ролі освіти у повоєнному відновленні України: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. для освітян (м. Чернігів, 22 берез. 2023 р.). Чернігів, 2023. С. 214–216.

17. Джесіка Аббадія. Яка роль альфа Кронбаха і як ви її інтерпретуєте? Mind the Graph. URL: <https://mindthegraph.com/blog/uk/%D0%BA%D1%80%D0%BE%D0%BD%D0%B1%D0%B0%D1%85-%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D1%84%D0%B0/> (дата звернення: 12.03.2026).

18. Джонсон Д. В., Джонсон Р. Т. Кооперативне навчання та соціальна психологія команди. Київ: Педагогічна думка, 2020. 288 с.

19. Дерев'янка С. П. Емоційний інтелект як чинник соціально-психологічної адаптації особистості до студентського середовища : автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05. Київ, 2009. 20 с.

20. Димань В. Ю. Зміст і показники емоційного інтелекту майбутніх менеджерів освіти. Вісник післядипломної освіти. 2020. Вип. 1(2). С. 121–128. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vpo_2010_1%282%29_16 (дата звернення: 03.04.2026).

21. Дубчак О. М. Розвиток емоційного інтелекту в освітньому середовищі. Київ: НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2021. 147 с.

22. Дьяконенко О. С. Психологічні аспекти тренінгів емоційного інтелекту. Черкаси : ЧНУ ім. Б. Хмельницького, 2020. 124 с.

23. Зарицька В. В. Емоційний інтелект: аналіз наукових теорій. Теорія і практика сучасної психології. 2018. Вип. 1. С. 17–22. URL: http://tpsp-journal.kpu.zp.ua/archive/1_2010/6.pdf (дата звернення: 13.04.2026).
24. Зінченко Н. В. Психологічна діагностика емоційної сфери педагога. Луцьк: Вежа, 2021. 164 с.
25. Карамушка Л. М. Психологія управління та організаційна психологія. Київ : Либідь, 2017. 344 с.
26. Карамушка Л. М., Бондарчук О. І. Організаційна поведінка в освіті: навч. посібник. Київ : ДП «Інформ.-аналіт. агентство», 2017. 298 с.
27. Кириленко Т. С. Емоційна стійкість та її розвиток у професіоналів сфери «людина – людина». Київ: КНЕУ, 2016. 220 с.
28. Коврига Н. В. Емоційний інтелект: психологічні механізми розвитку. Київ: Гнозис, 2018. 230 с.
29. Коломієць О. М. Емоційна компетентність у структурі професійного зростання педагога. Львів: Світ, 2020. 168 с.
30. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Стресостійкість та психологічна адаптація особистості. Київ: НАПН України, 2019. 258 с.
31. Котик Н. І. Емоційний інтелект як складова професійної компетентності вчителя. Житомир: ЖДУ ім. І. Франка, 2021. 139 с.
32. Кравчук С. Л. Особливості зв'язку емоційного інтелекту зі схильністю до прощення. Габітус. 2020. Вип. 19. С. 236–240. URL: <http://habitus.od.ua/journals/2020/19-2020/43.pdf> (дата звернення: 03.05.2026).
33. Кравець С. І. Ціннісні орієнтації та емоційна грамотність у фахівців соціальної сфери. Рівне: РДГУ, 2022. 168 с.
34. Кушнір В. І. Методи розвитку Soft Skills у сучасному педагозі. Київ : Вид-во КНУ, 2021. 145 с.
35. Кузнецова О. М. Психологічні основи управління емоціями особистості. Київ: Педагогічна думка, 2018. 198 с.
36. Лозова О. М. Психологія емоцій та почуттів. Київ: ВЦ «Академія», 2020. 216 с.

37. Лук'янченко Н. П. Психологічна культура та емоційна грамотність педагога. Київ: КНУ ім. Т. Шевченка, 2019. 154 с.
38. Макаренко І. В. Розвиток Soft Skills у закладах вищої освіти. Київ: КНЕУ, 2022. 144 с.
39. Мартиненко О. М. Емоційна регуляція поведінки в соціальних ситуаціях. Полтава: ПНПУ, 2020. 132 с.
40. Міщенко М. С. Психологічні чинники запобігання синдрому емоційного вигорання у майбутніх практичних психологів: монографія. Умань: ВПЦ «Візаві», 2016. 236 с.
41. Могиляста С. М. Психолого-педагогічні засоби розвитку емоційного інтелекту старшокласників: дис. канд. психол. наук: 19.00.07. Київ, 2021. 245 с.
42. Носенко Е. Л., Четверик-Бурчак А. Г. Емоційний інтелект як чинник досягнення життєвого успіху: монографія. Київ: Вид-во «Освіта України», 2016. 182 с.
43. Огієнко О. І. Психологічний супровід дітей з особливими освітніми потребами в ІРЦ. Київ: МОН України, 2021. 152 с.
44. Панок В. Г. Психологія освіти дорослих. Київ: Центр учб. літ., 2020. 260 с.
45. Педченко Т. О. Тренінгові технології розвитку емоційного інтелекту в освітніх організаціях. Житомир: ЖДУ, 2021. 162 с.
46. Петрунько О. В. Емпатія як чинник комунікативної компетентності вчителя. Київ: ІЗМН, 2019. 186 с.
47. Подофєй С. О. Емоційний інтелект особистості й особливості його становлення. Науковий вісник Херсонського державного університету. Психологічні науки. 2019. Вип. 1. С. 260–265.
48. Прищак М. П. Емоційна саморегуляція професіонала. Івано-Франківськ: Плай, 2021. 204 с.
49. Роберт Плутчик: колесо емоцій і як користуватися. URL: <https://clat.huastlor.cx.ua/articles/robert-plutchik-koleso-emocij-jak-koristuvatisja.html> (дата звернення: 24.03.2026).

50. Роменець В. А., Мануйлов Г. М. Історія психології ХХ століття. Київ : Либідь, 2018. 511 с.
51. Савицька О. В. Психологічні передумови ефективної командної діяльності в освіті. Чернігів: ЧНПУ, 2020. 168 с.
52. Савчук М.Р. Теоретичні основи дослідження емоційного інтелекту. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5608> (дата звернення: 04.04.2026).
53. Салліван Е. Психологічне благополуччя та емоційна регуляція в організації / пер. з англ. Київ: Наш формат, 2021. 272 с.
54. Сидоренко О. В. Математичні методи в психологічних дослідженнях. Київ: КНУ ім. Т. Шевченка, 2019. 328 с.
55. Славик І. А. Соціально-психологічні чинники командної ефективності. Львів: ЛНУ ім. І. Франка, 2020. 188 с.
56. Слободяник О. П. Психологія команди та лідерства. Київ: Либідь, 2019. 208 с.
57. Слюсаренко О. Психологічний клімат в професійному колективі. Київ: НТУУ «КПІ», 2020. 172 с.
58. Стасюк М. М. Психолого-педагогічні умови розвитку емоційного інтелекту у студентів ІТ-спеціальностей: дис. ... д-ра філос.: 053. Львів, 2020. 346 с.
59. Столяренко О. Б. Емоційна стійкість як чинник ефективного лідерства. Полтава: ПНПУ, 2021. 118 с.
60. Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості та емоційне благополуччя. Київ: Педагогічна думка, 2018. 280 с.
61. Ткачук Ю. І. Емоційний інтелект як ресурс професійного успіху. Київ: НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2022. 128 с.
62. Толмачевська В. Емоційний інтелект як складова емоційної експресії в контексті професійної діяльності медичного персоналу в умовах COVID-19. Вісник Львівського університету. Психологічні науки. 2021. Вип. 11. С. 203–213.

URL: http://psy-visnyk.lnu.lviv.ua/archive/11_2021/25.pdf (дата звернення: 03.05.2026).

63. Федорчук В. М., Комарніцька Л. М. Емоційний інтелект як важливий чинник успішної підготовки психологів. Інклюзія і суспільство. 2023. Вип. 1. С. 108–114.

64. Чебикін О. Я. Діагностика та розвиток емоційної компетентності. Одеса : ОНУ, 2017. 247 с.

65. Чепелева Н. В. Психологічна грамотність у системі професійної підготовки. Київ: КНЕУ, 2018. 192 с.

66. Шевченко Н. В. Емоційний інтелект у структурі Soft skills. Харків: ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, 2021. 136 с.

67. Шульга Н. О. Психологія емоцій та комунікації в команді. Київ: Інститут післядипломної освіти КУБГ, 2022. 162 с.

68. Ярошенко О. М. Психологічні механізми командоутворення. Київ: НАПН України, 2018. 200 с.

69. Яцюк М. Емоційний інтелект особистості (на хвилі Нової української школи): навч.-метод. посіб. Вінниця : Вид-во «Діло», 2019. 105 с.

ДОДАТКИ

СТРУКТУРА ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ



ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ У СТРУКТУРІ САМОСВІДОМОСТІ
ОСОБИСТОСТІ

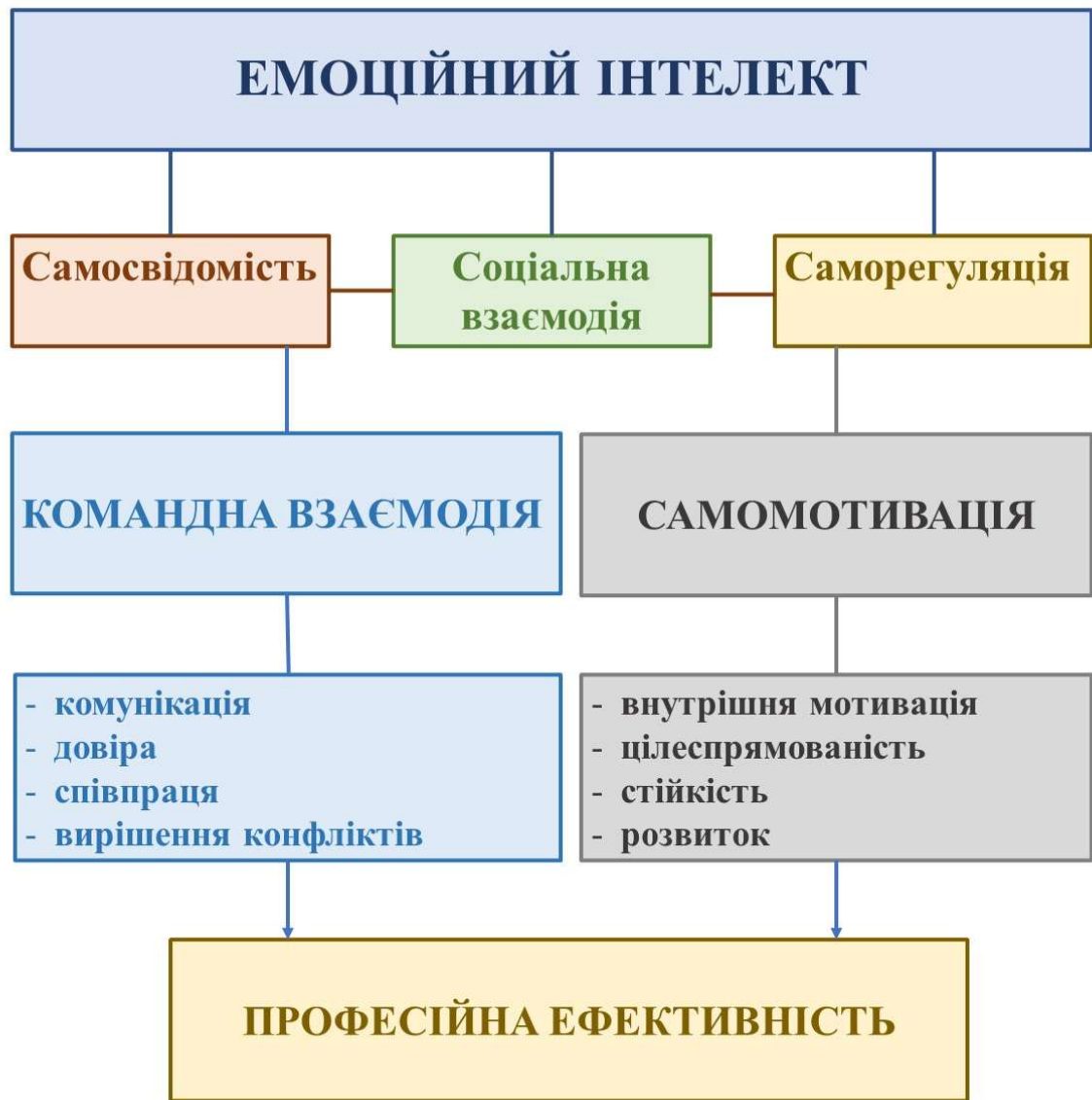


Функціональний зв'язок

Самосвідомість → саморегуляція → адаптація → професійна ефективність

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ, КОМАНДНОЇ ВЗАЄМОДІЇ
ТА САМОМОТИВАЦІЇ

Інтеграційна модель



Ключова ідея моделі

Емоційний інтелект виступає системоутворювальним чинником, який інтегрує індивідуальні та групові процеси в єдину модель професійної ефективності.

ОПИТУВАЛЬНИК ДЛЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ, КОМАНДНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ТА САМОМОТИВАЦІЇ

Методичне пояснення

Даний опитувальник було розроблено з метою емпіричного дослідження взаємозв'язку між рівнем емоційного інтелекту, особливостями командної взаємодії та рівнем самомотивації респондентів. Інструмент складається з чотирьох блоків: демографічного, емоційного інтелекту, командної взаємодії та самомотивації. Усі твердження оцінювалися за п'ятибальною шкалою Лайкерта.

Отримані дані використовувалися для подальшого статистичного аналізу із застосуванням кореляційного аналізу Пірсона та перевірки внутрішньої узгодженості шкал за коефіцієнтом α Кронбаха.

(структура Google Forms-анкети)

Інформація для респондентів (вступна частина форми):

Шановний(а) респонденте!

Запрошуємо Вас взяти участь в опитуванні, що проводиться з метою дослідження впливу емоційного інтелекту на командну взаємодію та самомотивацію в професійному середовищі.

Опитування є анонімним. Отримані дані будуть використані виключно в узагальненому вигляді для наукових цілей.

Заповнення анкети займає приблизно 7-10 хвилин.

Дякуємо за участь!

ШКАЛА ОЦІНЮВАННЯ

Усі твердження оцінюються за 5-бальною шкалою Лайкерта:

1 – повністю не згоден(на)

2 – не згоден(на)

3 – важко відповісти

4 – згоден(на)

5 – повністю згоден(на)

Продовження додатку Г

БЛОК 1. Демографічні дані

1. Ваш вік: _____

2. Стать:

☐ Жіноча

☐ Чоловіча

3. Освіта:

☐ Середня

☐ Фахова передвища

☐ Вища (бакалавр)

☐ Магістр

4. Статус зайнятості:

☐ Працевлаштований(а)

☐ Тимчасово не працюю

☐ Інше _____

5. Стаж роботи (років): _____

БЛОК 2. Емоційний інтелект

6. Я легко розпізнаю власні емоції.

7. Я розумію причини своїх емоційних станів.

8. Я можу контролювати свої емоції у стресових ситуаціях.

9. Я здатний(а) розпізнавати емоції інших людей.

10. Я враховую емоційний стан інших у спілкуванні.

11. Я вмію заспокоювати себе у конфліктних ситуаціях.

12. Я можу змінювати свій емоційний стан залежно від ситуації.

БЛОК 3. Командна взаємодія

13. Я ефективно взаємодію з іншими членами команди.

14. У нашій команді існує довіра між учасниками.

15. Я можу відкрито висловлювати власну думку.

16. Конфлікти в команді вирішуються конструктивно.
17. Командна робота підвищує ефективність виконання завдань.
18. Я відчуваю підтримку з боку колег/команди.

БЛОК 4. Самомотивація

19. Я маю чіткі професійні цілі.
20. Я зберігаю мотивацію навіть у складних ситуаціях.
21. Я здатний(а) працювати без зовнішнього контролю.
22. Я відповідально ставлюся до виконання своїх обов'язків.
23. Я прагну до професійного розвитку.
24. Я швидко відновлююся після невдач.

АНКЕТА

«ВПЛИВ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ
РОБОТИ В КОМАНДІ»

Інструкція для респондента

Шановний(а) учаснику(це) дослідження!

Просимо Вас взяти участь в опитуванні, метою якого є дослідження впливу емоційного інтелекту на ефективність роботи в команді та самотивацію особистості.

Опитування є анонімним. Отримані результати будуть використані виключно в узагальненому вигляді з науковою метою.

Ознайомтеся з кожним твердженням та оберіть варіант відповіді, який найбільше відповідає Вашій думці.

Для оцінювання використовується п'ятибальна шкала:

- 1 – категорично не згоден;
- 2 – частково не згоден;
- 3 – важко відповісти;
- 4 – частково згоден;
- 5 – повністю згоден.

РОЗДІЛ 1. Демографічні дані

1. Вік: _____
2. Стать:
 - ☐ Жіноча
 - ☐ Чоловіча
3. Освіта:
 - ☐ Фахова передвища
 - ☐ Вища
 - ☐ Магістр
 - ☐ Інше
4. Сфера діяльності: _____

5. Стаж професійної діяльності: _____
6. Форма зайнятості:
 - ☐ Повна
 - ☐ Неповна
 - ☐ Дистанційна
 - ☐ Змішана

РОЗДІЛ 2. Емоційний інтелект

Емоційна обізнаність

1. Я легко визначаю власний емоційний стан.
2. Я розумію причини своїх емоційних реакцій.
3. Я можу пояснити, що саме впливає на мій настрій.
4. Я усвідомлюю, як емоції впливають на мою поведінку.

Управління емоціями

5. Я вмію контролювати свої емоції у складних ситуаціях.
6. Навіть під час конфлікту я намагаюся зберігати спокій.
7. Я здатний(а) швидко відновлювати емоційну рівновагу після стресу.
8. Я можу стримувати негативні емоційні реакції.

Емпатія

9. Я легко помічаю емоційний стан інших людей.
10. Я співпереживаю людям, які мають труднощі.
11. Я намагаюся враховувати почуття інших під час спілкування.
12. Мені легко зрозуміти переживання співрозмовника.

Розпізнавання емоцій інших

13. Я можу зрозуміти настрій людини за її мімікою та інтонацією.
14. Я помічаю зміни емоційного стану співрозмовника.
15. Я швидко реаую на емоційне напруження у спілкуванні.
16. Я добре розумію невербальні сигнали інших людей.

Самотивація

17. Я здатний(а) підтримувати мотивацію навіть у складних умовах.

18. Невдачі не змушують мене відмовлятися від поставлених цілей.
19. Я намагаюся доводити розпочату справу до кінця.
20. Я прагну до постійного професійного самовдосконалення.

РОЗДІЛ 3. Командна взаємодія

1. У команді я легко знаходжу спільну мову з іншими.
2. Я готовий(а) підтримати колег у складних ситуаціях.
3. У нашому колективі панує атмосфера взаєморозуміння.
4. Під час командної роботи конфлікти вирішуються конструктивно.
5. Я відчуваю довіру з боку членів команди.
6. Командна взаємодія допомагає ефективніше виконувати завдання.
7. Члени команди враховують думки один одного.
8. У колективі підтримується позитивний психологічний клімат.

РОЗДІЛ 4. Самомотивація та професійна активність

1. Я ставлю перед собою професійні цілі та прагну їх досягти.
2. Я прагну професійного саморозвитку.
3. Я зберігаю позитивне ставлення до роботи навіть у стресових ситуаціях.
4. Я готовий(а) долати труднощі для досягнення результату.
5. Мені важливо бачити результати власної діяльності.
6. Я здатний(а) підтримувати високу працездатність у складних умовах.
7. Я відповідально ставлюся до виконання професійних обов'язків.
8. Я прагну підвищувати ефективність власної діяльності.

Таблиця інтерпретації результатів
Інтерпретація рівнів емоційного інтелекту

Кількість балів	Рівень розвитку емоційного інтелекту
20–46	Низький
47–73	Середній
74–100	Високий

Характеристика рівнів

Низький рівень

Характеризується недостатньою здатністю до усвідомлення та регуляції власних емоцій, труднощами у міжособистісній взаємодії, зниженим рівнем емпатії та труднощами в управлінні емоційними реакціями.

Середній рівень

Свідчить про достатній рівень розвитку емоційної компетентності. Особи здатні розуміти власні емоції та емоції інших людей, однак у складних ситуаціях можуть виникати труднощі з емоційною саморегуляцією.

Високий рівень

Характеризується високою здатністю до емоційного усвідомлення, самоконтролю, емпатії та конструктивної взаємодії з іншими людьми. Особи демонструють ефективну командну взаємодію, емоційну стійкість та високий рівень самомотивації.

Таблиця методик дослідження

Компонент дослідження	Метод / інструмент	Що визначає
Емоційний інтелект	Авторська анкета на основі моделі Майєра–Саловея та методики Н. Холла	Рівень розвитку емоційного інтелекту
Командна взаємодія	Блок питань щодо командної ефективності	Рівень співпраці, комунікації та взаємодії
Самомотивація	Блок мотиваційних питань	Рівень внутрішньої мотивації та професійної активності
Статистична обробка	IBM SPSS Statistics 29.0	Аналіз кореляцій та внутрішньої узгодженості

Схема організації дослідження

1. Аналіз наукової літератури з проблеми емоційного інтелекту.
2. Формування вибірки дослідження.
3. Розроблення анкети та визначення критеріїв оцінювання.
4. Проведення онлайн-анкетування за допомогою Google Forms.
5. Збір та систематизація отриманих даних.
6. Статистичне опрацювання результатів у програмі IBM SPSS Statistics

29.0.

7. Аналіз результатів дослідження.
8. Формулювання висновків.

ПРОГРАМА ТРЕНІНГОВОГО МОДУЛЯ

«Емоційний ресурс команди ІРЦ»

Мета програми: Розвиток основних компонентів емоційного інтелекту (самоусвідомлення, саморегуляція, емпатія) для підвищення ефективності командної взаємодії фахівців КЗ «Сквирський ІРЦ».

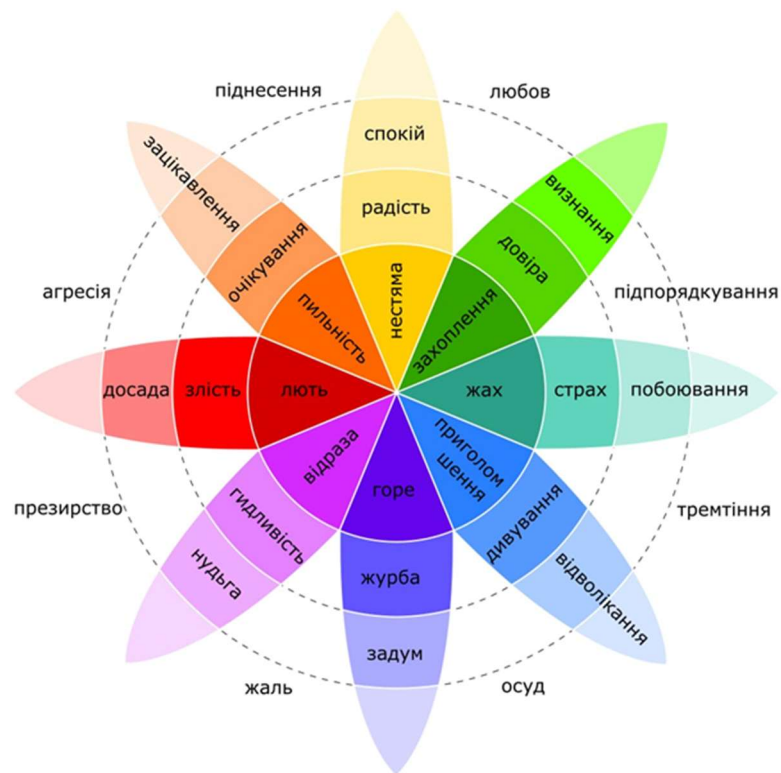
План-сітка занять

№ заняття	Тема	Методи та вправи	Тривалість
1	Емоційна грамотність	Міні-лекція, вправа «Емоційне колесо», шеринг.	90 хв.
2	Стресостійкість та регуляція	Техніки заземлення, аналіз тригерів, вправа «Стоп-кадр».	100 хв.
3	Емпатія та комунікація	Рольова гра «Складний кейс», техніка «Я-повідомлення».	120 хв.
4	Командна синергія	Створення «Карти ресурсів», рефлексія, зворотний зв'язок.	90 хв.

ОПИС КЛЮЧОВИХ ВПРАВ

Вправа «Емоційне колесо» (Заняття 1)

- Інструкція: Учасникам роздається бланк із колесом емоцій Плутчика. Завдання – позначити 3 емоції, які вони найчастіше відчували протягом робочого тижня.
- Питання для обговорення: Які емоції допомагали в роботі, а які заважали? Як розуміння відтінку емоції змінює ваше ставлення до ситуації?



Вправа «Тригер-реакція» (Заняття 2)

Інструкція: Учасники заповнюють індивідуальну картку, де описують ситуацію-тригер (наприклад, зауваження керівника чи деструктивна поведінка дитини) та свою автоматичну реакцію.

Мета: Навчитися вставляти «паузу усвідомленості» між зовнішнім подразником та своєю дією.

ЧЕК-ЛИСТ ДЛЯ САМОРЕФЛЕКСІЇ ФАХІВЦЯ ІРЦ

(Рекомендується для щотижневого заповнення працівниками)

Інструкція: Оцініть кожне твердження за шкалою від 1 до 5 балів.

1. Я можу чітко назвати емоцію, яку відчуваю в момент напруженої розмови. (____)
2. Я роблю паузу перед тим, як відреагувати на критику колеги. (____)
3. Я помічаю ознаки емоційної втоми у своїх колег під час спільних засідань. (____)
4. Я вмію перемикатися з робочих емоцій на особисте життя після завершення дня. (____)
5. Я відчуваю себе частиною команди, де мої емоційні потреби поважають. (____)

Інтерпретація:

- 20-25 балів: Високий рівень емоційної усвідомленості.
- 15-19 балів: Середній рівень; зверніть увагу на пункти з низьким балом.
- Нижче 15 балів: Ризик вигорання; рекомендується участь у тренінгу.

ІНФОРМАЦІЙНИЙ ЛИСТ ТА ФОРМА ЕТИЧНОЇ ЗГОДИ

Шановний колего!

Запрошуємо Вас взяти участь у науковому дослідженні, що проводиться в межах підготовки магістерської роботи на тему: «Емоційний інтелект як чинник ефективності командної діяльності фахівців ІРЦ».

Мета дослідження: Вивчити зв'язок між здатністю розуміти емоції та якістю взаємодії в колективі для розробки рекомендацій щодо покращення психологічного клімату в установі.

Ваша участь передбачає:

Заповнення анонімного онлайн-опитувальника (тривалість — близько 15-20 хвилин).

Гарантії конфіденційності:

1. Дослідження є повністю анонімним. Ваше прізвище, ім'я чи ІР-адреса не фіксуються.
2. Всі дані будуть використані виключно в узагальненому статистичному вигляді.
3. Участь у дослідженні є добровільною. Ви маєте право відмовитися від заповнення анкети на будь-якому етапі без пояснення причин.

Результати дослідження допоможуть нам розробити програму психологічної підтримки для працівників нашої сфери.

Етична згода: Ставлячи позначку нижче, я підтверджую, що ознайомлений(а) з метою дослідження, згоден(на) на обробку моїх анонімних відповідей та беру участь добровільно.

[] Згоден(на) взяти участь