

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

Кафедра психології

**РОЛЬ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ У РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ
ЯКОСТЕЙ**

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня

БАКАЛАВР

за спеціальністю 053 Психологія

СІЛІНА ВОЛОДИМИРА ОЛЕКСАНДРОВИЧА

Кваліфікаційна робота
допущена до захисту
Зав. кафедри: _____
«____» _____ 2026 р.

Науковий керівник:
Топольницька Г.Ю.,
кандидат психологічних наук,
доцент

Рецензент:

Хмельницький 2026

Реєстрація

номер

дата, підпис лаборанта кафедри

Рекомендовано**до захисту**

підпис наукового
керівника

ініціали, прізвище наукового керівника

Результат захисту

11.06.2026 р.

оцінка

дата захисту

Голова ЕК

Л. М. Мотозюк

підпис

ініціали, прізвище

Члени ЕК

В.В. Олійник

підпис

ініціали, прізвище

О.В. Данько

підпис

ініціали, прізвище

М.І. Чорна

підпис

ініціали, прізвище

Секретар ЕК

С.В. Лівшун

підпис

ініціали, прізвище

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

Кафедра психології

спеціальність 053 «Психологія»

курс 4 (бакалаврат)

ЗАВДАННЯ

на кваліфікаційну роботу бакалавра

Сіліна Володимира Олександровича

1. Тема роботи: **«Роль емоційного інтелекту у розвитку лідерських якостей»**
2. Цільова установка: вихідні дані: матеріали переддипломної практики, навчальні посібники, монографії, методичні вказівки, ресурси інтернету, періодичні видання з теми дослідження.
3. Перелік графічного матеріалу 5 табл., 14 рис.
4. Консультанти по роботі (із зазначенням розділів):

Розділ	Консультант (Прізвище, ініціали)	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Розділ 1	Топольницька Г.Ю.		
Розділ 2	Топольницька Г.Ю.		
Розділ 3	Топольницька Г.Ю.		

5. Зміст роботи:
 - Вступ.
 - Розділ 1. Теоретико-методологічні засади дослідження емоційного інтелекту та лідерства.
 - Розділ 2. Діагностика розвитку емоційного інтелекту та лідерських якостей.
 - Розділ 3. Аналіз результатів емпіричного дослідження щодо ролі емоційного інтелекту у розвитку лідерських якостей особистості.
 - Висновки.
 - Список використаних джерел.
 - Додатки

Календарний план виконання роботи

№ п/п	Етапи виконання роботи	Термін виконання	
		За планом	Фактичний
1.	Вибір теми і призначення наукового керівника кваліфікаційної роботи бакалавра.		
2.	Затвердження теми кваліфікаційної роботи бакалавра.		
3.	Отримання завдання на проведення наукового дослідження та підготовка календарного плану виконання кваліфікаційної роботи бакалавра, затвердження його керівником.		
4.	Збір та узагальнення матеріалу за темою роботи.		
5.	Підготовка першого (чорнового) варіанту роботи і подання його на перевірку науковому керівнику.		
6.	Доопрацювання тексту роботи з врахуванням зауважень наукового керівника, збагачення роботи додатковими дослідженнями, що проводилися під час переддипломної практики, і подання її на повторне читання.		
7.	Подання кваліфікаційної роботи бакалавра на реєстрацію на кафедрі, рецензування та написання відгуку науковим керівником.		
8.	Підготовка до захисту кваліфікаційної роботи бакалавра на засіданні Екзаменаційної комісії.		
9.	Захист виконаної кваліфікаційної роботи.		

Дата видачі завдання

Науковий керівник _____ (Топольницька Г.Ю.)

Завдання прийняв до виконання

здобувач _____ (Сілін В.О.)

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота: 113 сторінок, 5 таблиць, 14 рисунків, 60 джерел.

Об'єкт дослідження: емоційний інтелект як феномен.

Предмет дослідження: роль емоційного інтелекту в розвитку лідерських якостей особистості.

Мета дослідження: визначити роль емоційного інтелекту в розвитку лідерських якостей особистості та розробити практичні рекомендації для їх психологічного супроводу.

У дослідженні використано **методи:** аналіз та узагальнення науково-психологічної літератури; емпіричні (методики діагностика емоційного інтелекту (Н. Холла), тест самооцінки стресостійкості (С. Коухена і Г. Вілліансона), шкала психологічного благополуччя (К. Ріфф), діагностика лідерських здібностей (Є. Жарікова, Є. Крушельницького), методика самооцінки лідерства, ефективність лідерства (Р. Немова).

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ, ЛІДЕРСЬКІ ЯКОСТІ, ОСОБИСТІСТЬ, ЛІДЕРСТВО, ЕМОЦІЇ, ЕМПАТІЯ, ВЗАЄМОВІДНОСИНИ, РЕКОМЕНДАЦІЇ.

EMOTIONAL INTELLIGENCE, LEADERSHIP QUALITIES, PERSONALITY, LEADERSHIP, EMOTIONS, EMPATHY, RELATIONSHIPS, RECOMMENDATIONS.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ТА ЛІДЕРСТВА.....	6
1.1. Проблема емоційного інтелекту в психологічній науці	6
1.2. Проблема лідерства та розвитку лідерських якостей як психологічних властивостей особистості.....	151
1.3. Психологічні особливості розвитку емоційного інтелекту та лідерських якостей в особистості.....	284
Висновки до першого розділу	29
РОЗДІЛ 2. ДІАГНОСТИКА РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ТА ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ	351
2.1. Організація та основні етапи дослідження.....	351
2.2. Обґрунтування методичного забезпечення дослідження	362
Висновки до другого розділу	384
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ЩОДО РОЛІ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ У РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ.....	406
3.1. Аналіз ролі емоційного інтелекту в розвитку лідерських якостей на констатувальному етапі.....	406
3.2. Методика формувального етапу дослідження	50
3.3. Динаміка розвитку емоційного інтелекту та лідерських якостей.....	64
3.4. Практичні рекомендації зміцнення емоційного інтелекту та розвитку лідерських якостей в особистості.....	65
Висновки до третього розділу.....	74
ВИСНОВКИ.....	76
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	78
ДОДАТКИ.....	87

ВСТУП

Актуальність теми. У сучасних умовах соціально-економічної нестабільності та повномасштабного вторгнення російської федерації, дослідження емоційного інтелекту та його ролі в розвитку лідерських якостей набуває особливої значущості. З одного боку лідерство сприяє якісній соціальній інтеграції та адаптації, а з іншого – емоційний інтелект дозволяє подолати посттравматичні події, підвищити стресостійкість та долати негативні емоційні впливи. Сучасний лідер має володіти низкою якостей, котрі дозволяють проявляти ініціативу, впроваджувати важливі соціальні зміни та забезпечувати особистісний саморозвиток. Різні види суспільно значущої діяльності потребують застосування інноваційних підходів та спонукають до трансформації цінностей лідерських якостей: активність, ініціативність, витримка, вимогливість та особливо компетентність, наполегливість, вміння діяти в нестандартних ситуаціях, здатність постійно здобувати нову та цінну інформацію тощо. Для ефективного функціонування лідера важливою є командна робота. Застосування лідерських якостей в різних сферах суспільної діяльності та для саморозвитку особистості повинно базуватися на принципах справедливості, рівності, відповідальності. Доречно підкреслити, що нині жодна суспільна структура, організація не можуть обійтися без лідерства як однієї з провідних якостей успішного працівника. Тому особливої актуальності набуває дослідження ролі емоційного інтелекту в розвитку лідерських якостей. Через взаємодію емоційних, когнітивних і мотиваційних рис, афект та інтелект динамічно об'єднуються, щоб сформувати емоційний інтелект, складний особистий атрибут. Він спрямований на розуміння власних емоцій, а також емоцій інших, пропонує управління емоційним станом, приборкує емоції розуму, сприяє резильєнтності самосвідомості та розвитку лідерських якостей, самореалізації шляхом збагачення емоційного та соціального досвіду.

Питаннями розвитку емоційного інтелекту як важливого психологічного феномену займалися К. Борисенко, Є. Карпенко, О. Кононенко, Т. Короїд, М. Лабач, С. Подофей, Л. Ракітянська, В. Філоненко.

Актуальність представленої роботи полягає в напрацюванні ефективних методів дослідження емоційного інтелекту та його ролі в розвитку лідерських якостей.

Об'єкт дослідження – емоційний інтелект як феномен.

Предмет дослідження – роль емоційного інтелекту в розвитку лідерських якостей особистості.

Мета - визначити роль емоційного інтелекту в розвитку лідерських якостей особистості та розробити практичні рекомендації для їх психологічного супроводу.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз проблеми емоційного інтелекту в психологічній науці.
2. Визначити специфіку лідерства та розвитку лідерських якостей.
3. Емпірично дослідити психологічну роль емоційного інтелекту в розвитку лідерських якостей.
4. Обґрунтувати, розробити та апробувати програму зміцнення емоційного інтелекту та лідерських якостей особистості.

Наукова новизна полягає в тому, що у представленій роботі вперше досліджено ефективність ролі емоційного інтелекту в розвитку лідерських якостей особистості та систематизовано понятійно-категоріальний апарат з окресленої проблематики.

Методологічна база дослідження: аналіз та узагальнення науково-психологічної літератури; емпіричні (методики діагностика емоційного інтелекту (Н. Холла), тест самооцінки стресостійкості (С. Коухена і Г. Вілліансона), шкала психологічного благополуччя (К. Ріфф), діагностика лідерських здібностей (Є. Жарікова, Є. Крушельницького), методика самооцінки лідерства, ефективність лідерства (Р. Немова).

Теоретична та практична значущість результатів дослідження полягає у більш глибокому дослідженні емоційного інтелекту та його впливу на розвиток лідерських якостей особистості. Розроблені практичні рекомендації стануть в нагоді передусім психологам, а також соціальним працівникам, освітянам та працівникам різних галузей, оскільки систематизований теоретичний матеріал та представлене дослідження можуть бути корисними для особистості в її саморозвитку та самопрезентації. Опираючись на здобуті результати, буде доцільно їх подальше використання як доказового матеріалу при вивченні окресленої проблематики та як приклад доведеної ефективності представленого формату роботи.

Структура бакалаврської роботи: складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного із них, загальних висновків і додатків. У роботі представлено 5 таблиць та 14 рисунків. Список використаних джерел нараховує 60 позицій. Загальний обсяг роботи складає 113 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ТА ЛІДЕРСТВА

1.1. Проблема емоційного інтелекту в психологічній науці

Проблема емоційного інтелекту є предметом наукового пошуку в психологічній науці та є різні підходи до її трактування.

Зокрема у наукових розвідках О. Боковець емоційний інтелект пояснюється як здатність особистості керувати своїм емоційним станом та вміти розпізнавати і впливати на емоції інших в процесі міжособистісної взаємодії. Емоційний інтелект розвивається впродовж життя особистості засобами тренування емоційних навичок. Розрізняють три рівні розвитку емоційного інтелекту: низький середній та високий, що впливає на вибір стратегії емоційного реагування. Саме високий рівень емоційного інтелекту є ресурсом ментального здоров'я. До основних ознак емоційного інтелекту відносяться стресостійкість, самоповага, самореалізація, оптимізм, позитивні емоції. Розвинений емоційний інтелект забезпечує протидію виникненню дистресу, тривоги, депресії, нейротизму, емоційного виснаження, девіації, різних захворювань та розладів особистості [9, с. 74].

У свою чергу Борисенко К. емоційний інтелект трактує як осмислення власних емоцій та емоцій інших людей, вміння їх аналізувати, інтерпретувати, контролювати свою поведінку, здатність проявляти емпатію, спроможність налагоджувати та підтримувати міжособистісні відносини [10, с. 87].

Науковиця Щербина О. підкреслює важливість емоційного інтелекту для асертивної поведінки та розвитку асертивності. Розвиток компонентів емоційного інтелекту (самосвідомості, саморегуляції, емпатії та соціальних навичок) є основою для формування асертивної поведінки, що забезпечує налагодження ефективної взаємодії у різних сферах суспільного життя. Рівень розвитку емоційного інтелекту впливає на вираження своїх потреб та думок

саме асертивним способом, без надмірної емоційності, збудженості та агресивності. Таким чином особистість спроможна виражати свої думки та діяти без агресії та імпульсивності, а виражено й обдумано [60, с. 89].

Як зазначає Лабач М. емоційний інтелект розвивається впродовж всього життя людини та визначається біологічними, соціальними та віковими передумовами. Біологічні є визначеними природою та стосуються типу темпераменту й особливостей розвитку нервової системи. Соціальні формуються під впливом сім'ї та соціального оточення. Вікові пов'язані із біологічним віком, рівнем зрілості особистості, її самооцінкою, взаємозалежністю між інтелектуальним та емоційним розвитком [30, с. 216].

Вчені Подопригора Ю. та Ільїна Ю. інтерпретують емоційний інтелект як сукупність когнітивних здібностей особистості, які дозволяють переробити емоційну інформацію про себе та інших і використати емоційну сферу для досягнення професійних завдань та розв'язання життєвих задач [44, с. 41].

Науковці Матеюк О., Вольська Р. розглядають модель емоційного інтелекту, що складається з сприйняття та осмислення емоцій (спроможність особистості визначати емоції, їх наявність, розуміти істинні емоції та помилкову емоційну виразність); підтримки мислення (завдяки здатності викликати емоції та контролювати їх); осмислення емоцій (розуміння емоцій визначення взаємозв'язку між різними емоціями, здатність їх класифікувати, тлумачити їх значення); управління емоціями (вміння контролювати різні емоційні стани, знижувати негативні прояви емоцій) [37, с. 212].

На думку Прядко Н. емоційний інтелект є ключовим у досягненні життєвого успіху та відчуття радості, що складається з міжособистісного та внутрішнього аспектів. Емоційний інтелект дозволяє особистості використовувати внутрішній потенціал в критичних обставинах, ефективно будувати міжособистісні взаємини, зменшувати негативний вплив стресогенних факторів [47, с. 115].

У наукових дослідженнях Огороднійчук З., Виборнова Є. емоційний інтелект визначається як сприйняття та розуміння емоційних проявів

особистості, управління емоціями завдяки інтелектуальним процесам. Високий рівень розвитку емоційного інтелекту забезпечує підвищену адаптивність особистості та результативність в налагодженні комунікативних зв'язків [39, с. 83].

На думку Ракітянської Л. емоційний інтелект має тривалу історико-філософську історію становлення та розвитку і розглядається з позиції міфології, релігії, філософії [48, с. 40]. Науковиця відмічає, що емоційний інтелект є складним особистісно інтегрованим утворенням, що об'єднує різні сфери людської психіки [49, с. 40].

Загалом у наукових дослідження виокремлюють три етапи розвитку вчення про емоційний інтелект чи проблеми взаємозв'язку емоцій та інтелекту: I етап - кінець XIX- початок XX століття визначення цього напрямку в психології мислення та психології інтелекту; II етап – зосередження уваги вчених на значенні емоцій у когнітивній сфері; III етап – інтегративний, що базується на дослідженнях метакогнітивної психології [50, с. 172].

Започаткували вчення про структуру емоційного інтелекту J. Mayer та P. Salovey ще у 1990 році, які трактували емоційний інтелект як сукупність ментальних здібностей, які дозволяють усвідомлювати, розуміти та контролювати власні емоції та емоції оточення. При чому науковці розглядали емоційний інтелект як структурний компонент соціального інтелекту, що дозволяє виявляти, розпізнавати емоції, керувати ними та використовувати ці вміння для управління мисленням і поведінкою в процесі соціалізації. Поштовхом до більш глибокого наукового дослідження емоційного інтелекту стала книга Деніела Гоулмана «Емоційний інтелект. Чому він може значити більше ніж IQ», яка вийшла у 1995 році. До основних сфер емоційного інтелекту вчений відносить: визначення емоцій (вміння розпізнавати свої почуття та емоції, вміння виявляти та розпізнавати емоції інших людей за мімікою, жестами, поведінкою, голосом), вміння застосовувати емоції (здатність індивіда одержувати доступ до емоції та міркувати з нею та використовувати її для прийняття відповідних рішень), осмислення емоцій

тобто формування емоційних знань (здатність виявляти та усвідомлювати так звані емоційні ланцюги, тобто перехід від однієї емоції до іншої); управління емоціями (вміння самостійно регулювати свої емоції та управляти ними). У своїх наукових дослідженнях Деніела Гоулмана виокремлював такі складові емоційного інтелекту: самосвідомість – розуміння власних емоцій в процесі прийняття рішень, визначення своїх слабких та сильних сторін, цілей та життєвих цінностей; саморегулювання – вміння керувати своїми емоціями, не піддаватися імпульсам та діяти необдуманно на «емоційній хвилі»; мотивація – здатність досягати поставлених цілей для підвищення працездатності та продуктивності; емпатія – спроможність особистості розуміти свої емоції та інших, співпереживати та приймати виважені, об'єктивні рішення; соціальні навички – вміння налагоджувати міжособистісні стосунки.

Виокремлюють чотири компонента емоційного інтелекту: самосвідомість – розпізнавання емоцій як своїх, так й інших; самоконтроль – вміння контролювати та управляти власними емоціями та визначати їх вплив на рішення й дії; соціальна обізнаність – співпереживання, вміння відчувати емоції інших, перейматися їх емоційним станом; управління відносинами – вміння надихати інших через вплив на їх емоційну сферу (навіювання, переконання).

Рівень розвитку емоційного інтелекту впливає на психічний стан здоров'я особистості, на міжособистісні стосунки, на фізичне здоров'я, на соціальний інтелект та успішність в роботі чи навчанні.

Також Лагодзінський В. В. вважає найбільш важливими складовими емоційного інтелекту є самосвідомість, саморегулювання та соціальні навички [31, с. 60].

У наукових дослідженнях Подофей С. О. розглядається суміжне поняття – емоційна компетентність, яку започатковано К. Саарні. До її складу входить: усвідомлення індивідом своїх емоційних станів, здатність розуміти емоції інших, вміння використовувати словник емоцій та форми виразу (здібності засвоювати певні культурні сценарії та пов'язувати емоції із соціальними

ролями), симпазувальне та емпатійне включення в переживання інших, вміння контролювати свій внутрішній стан (осмислення того, як власні емоції впливають на поведінку та на інших людей), здатність долати власні негативні переживання, застосовувати саморегулятивні техніки, котрі знижують інтенсивність та тривалість переживань; осмислення того, що характер міжособистісних взаємовідносин визначається емоційними переживаннями та їх ступенем вираження; здатність бути емоційно адекватних та вміння утримувати емоційний баланс [45, с. 262].

До основних функцій емоційного інтелекту належать: обробка емоційної інформації, адаптація та захист особистості у стресових ситуаціях, регуляція емоційних станів [52, с. 241].

Неспроможність утримувати емоційне життя під контролем є причиною виникнення емоційного напруження, різних астенічних психоемоційних станів, страждань від внутрішнього дисбалансу, що впливає на ментальне здоров'я особистості [55, с. 156].

Емоційний інтелект є важливим особистісним ресурсом та предиктором суб'єктивного благополуччя, засобом саморегуляції поведінкових реакцій особистості та вироблення стратегій подолання перешкод. Свідоме управління емоціями є ключовим компонентом емоційного інтелекту [57, с. 227].

Емоційний інтелект впливає на соціальну адаптивність та підтримку, комунікативність особистості, обрання копінг-стратегій, здатність уникати конфліктів та розв'язувати складні конфліктні ситуації, досягнення в праці та успішності в навчанні тощо.

Отже, єдиного, універсального визначення емоційного інтелекту немає. Водночас термін «емоційний інтелект» є предметом наукового пошуку й комплексних дослідження у галузі психології, педагогіки, філософії, соціології та інших наук. Проте, доцільно також зазначити, що більшість вчених розглядають емоційний інтелект є здатність особистості усвідомлювати та осмислювати свої емоції, керувати ними та, на цьому підґрунті, приймати конструктивні рішення й розумно діяти. Природу емоційного інтелекту

визначають теж по-різному: одні вчені розглядають його як когнітивну здатність розпізнавати емоції та керувати ними; інші – розглядають емоційний інтелект як синергію когнітивних здібностей та особистісних рис або ж як сукупність стійних особистісних рис, що визначають особливості сприйняття людиною власної емоційної компетентності. Спільним конструктом усіх моделей та трактувань емоційного інтелекту є здатність людини до ідентифікації, розуміння емоцій, а також управління ними, тоді як наявність міжособистісних здібностей, навичок і компетентностей визначають як характерну відмінність. Значення емоційного інтелекту досить вагоме та відображається на спроможності особистості налагоджувати міжособистісну взаємодію, обирати оптимальні копінг-стратегії в складних ситуаціях, протидіяти стресогенним чинникам та зберігати ментальне здоров'я. Особи з високим рівнем емоційного інтелекту здатні досягати успіху в професійній діяльності, вміють ефективно налагоджувати комунікативну взаємодію, здатні впливати на інших та ефективно застосовувати різні маніпулятивні техніки. Оволодіння високим рівнем емоційного інтелекту сприяє кращій соціалізації, успішній адаптації до мінливих умов.

1.2. Проблема лідерства та розвитку лідерських якостей як психологічних властивостей особистості

Дефініція «лідерство» та сутність цього поняття знайшли своє відображення у численних наукових працях відомих вчених: Т. Акімова [1], Д. Бибик [6; 7; 5], Д. Волківська [11; 12], І. Грищенко [13], Р. Вовк та І. Дорош [15], В. Дранник [16], О. Каламан та О. Пурцхванідзе [21] та інші.

У своїх дослідженнях Д. Бибик зазначає, що феномен лідерство є невизначеним та суперечливим і немає остаточно складеного змісту. Такі ознаки дають підстави вважати соціальне лідерство як інтегрована особистісна

якість, котра визначається здатністю реалізовувати лідерський потенціал в соціальній сфері [6; 5, с. 141].

Науковиця Т. Акімова виділяє індивідуальне лідерство, що визначається особистісними якостями індивіда та інституційне лідерство, яке пов'язане з соціально-груповою діяльністю та проявом лідерства групи, осередку [1, с.15].

На думку І. Грищенко лідерство є процесом організації невеликої соціальної групи та управління нею задля досягнення спільної мети. Лідером є учасник групи, який переймає на себе керівну роль, щоб підвищити ефективність спільної діяльності та досягти бажаного результату [13, с. 117].

У свою чергу В. Дранник розглядає лідерство у двох аспектах: соціальному та психологічному. В соціальному аспекті провідним є те, що сутність людини визначається композицією соціальних відносин. У психологічному аспекті лідерство визначається як сукупність особистісних характеристик та якостей, що забезпечують виконання провідної, лідерської ролі в колективі [16, с.11].

Дослідниця Д. Волківська визначає три аспекти лідерства: соціальний, політичний та психологічний. При чому соціальний базується на дослідженні влади, а політичний передбачає харизматичний вплив керівника у політичному середовищі. Психологічний аспект досліджував З. Фрейд та зазначав, що саме людське середовище потребує лідера, дослідження його ролі та психоаналізу влади [12, с. 46].

У наукових пошуках Т. Астахової висвітлюється найменш вивчений філософський аспект лідерства. При чому тут більше уваги надається індивідуальному лідерству через концепцію «надлюдини» та її прагнення до самоствердження. У соціальному відношенні лідерство є здатністю впливати на соціальні групи та консолідувати їх зусилля в досягненні визначених цілей [3, с.181].

У наукових працях І. Дорош та Р. Вовка лідерство визначається як емпатійне управління, що ґрунтується на комунікації, взаємодії та спілкуванні. В такому типі лідерства важливими є конструювання міцних взаємовідносин

в команді та створення позитивного робочого середовища. Соціальні лідери не користуються своїми здобутками чи статусом, а активно застосовують емоційний інтелект і навички спілкування з людьми, що побудовані на ефективному, сучасному менеджменті [15, с. 119].

Наукові погляди Д. Волківської ґрунтуються на багатогранності відповідного поняття «лідерство», що складається з певних характеристик: людська діяльність, здобуття певної влади, суспільне становище, здатність спрямовувати інших, здійснення неформального впливу, процес взаємодії, прояв соціальної активності та виступає як суспільний феномен [11, с.364].

Дослідники О. Каламан та О. Пурцхванідзе трактують лідерство як процес спонукання людей до роботи задля досягнення спільної мети та як здатність долати ризики. Тобто лідерство розглядається як складна система взаємовідносин в команді, а не особистісні якості індивіда [21, с. 111].

Лідерство визначають як спроможність здійснювати вплив на соціальні групи та досягати спільного бажаного результату. Лідерство виступає фактором, що забезпечує підвищення ефективності управлінських процесів, де в основі лежить вміння розуміти інших. Також лідерство розглядається з позиції управління та визначається як кропітка робота, в процесі здійснення якої, лідер (керівник) повинен володіти витривалістю, спонукати до роботи інших та позитивно впливати на колектив. Зрештою лідерство є інструментом для ефективного використання існуючих ресурсів у певній системі задля досягнення спільної мети та як вплив лідерів на послідовників. Лідерство формується завдяки зовнішнім впливам різних соціальних груп та внутрішнім впливам, що діють всередині колективу і базуються на розвитку особистісних якостей, створенні умов для реалізації лідерського потенціалу. Тут важливе значення має психологічна ідентифікація лідера та його сприйняття колегами з повагою. Колективне лідерство передбачає використання експертних знань працівників та активність всіх членів команди. Лідерство розглядають як нова управлінська парадигма, що зумовлена суспільними перетвореннями.

Досліджуючи проблеми лідерства, вчені виділяють відносно новий напрям - «емоційне лідерство», що характеризується особистісними та соціальними аспектами. До особистісних відносяться: самосвідомість, самоконтроль, а до соціальних – чуйність, управління стосунками між людьми. З появою процесів глобалізації та інформатизації, в соціальних системах змінюється суспільна свідомість та загальні уявлення про лідерство й управління. У західних науковців лідерство розглядається як поєднання зовнішнього та внутрішнього партнерства в соціальній системі [33, с.248].

Складові лідерства (рис.1.1)

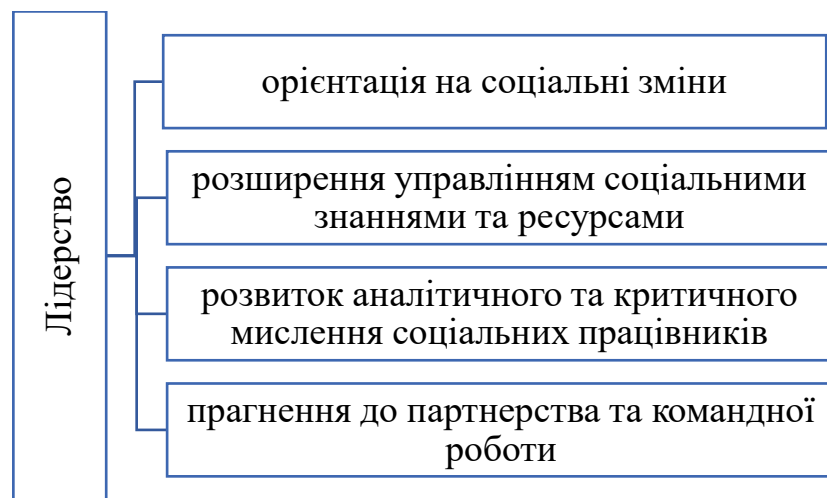


Рис. 1.1. Структура лідерства

Джерело: [5, с. 141]

Механізм формування лідерства базується на розкритті лідерського потенціалу через подолання складних життєвих ситуацій та вирішення нестандартних завдань, комунікативні вміння співпрацювати з клієнтами, системну роботу над удосконаленням професійної компетентності, здійснення різних видів соціальної роботи, залучення до проєктної діяльності, формування позитивного іміджу соціального працівника тощо. У соціологічному словнику «лідерство» визначається як домінантне становище особистості чи соціальної групи, що зумовлене найбільш високими результатами діяльності та як процеси самоуправління і самоорганізації команди, що виникають внаслідок індивідуальної ініціативи її учасників [54].

Поняття «лідерський потенціал» трактується як готовність особистості ефективно втілювати лідерську поведінку, тобто це соціально-психологічна властивість, що обумовлює успішне здійснення лідерства. З іншого боку, лідерський потенціал визначається як внутрішня потреба в консолідації зусиль, можливостей та засобів для об'єднання компетентності, відповідальності, активності, комунікативності, що дозволяє здійснювати цілеспрямований вплив для спільного вирішення поставлених завдань[14, с.420]. Структурні компоненти лідерського потенціалу (рис.1.2):

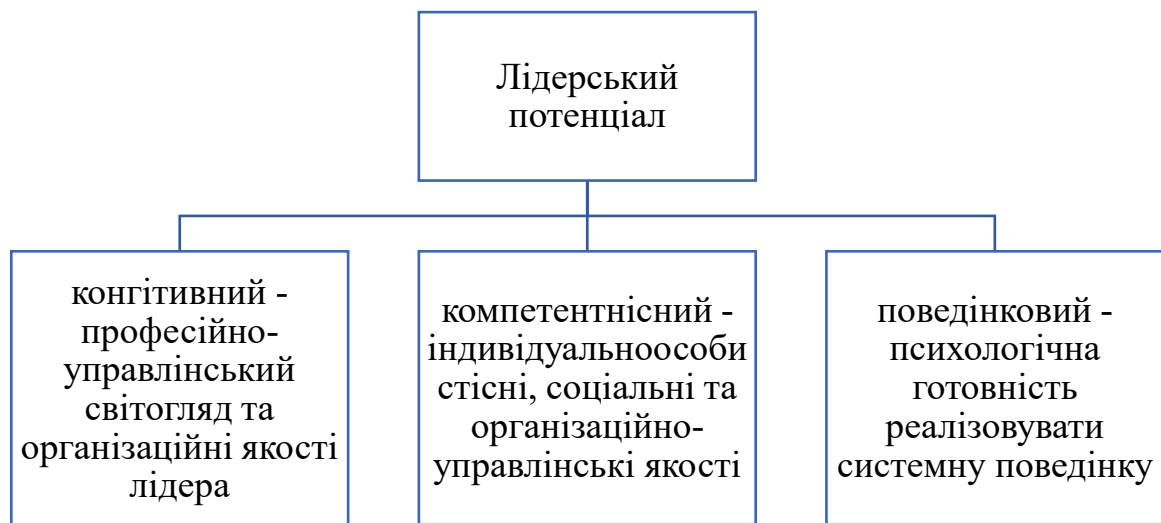


Рис. 1.2. Складові лідерського потенціалу

Джерело: [14, с.420]

Однозначним залишається той аспект, що лідерство впливає на ефективність діяльності команди та є важливою умовою для розвитку колективу. Емоційно інтелектуальні лідери заохочують творчість і ризик. Вони створюють середовище, де працівники не бояться висловлювати нові ідеї, оскільки знають, що їхні думки будуть почуті [29, с. 56].

Серед професійних та особистісних характеристик лідера з відповідним потенціалом можна виокремити:

- інтелектуальні здібності – професійна компетентність, розвинені різні типи мислення, здатність приймати конструктивні рішення в нестандартних ситуаціях, креативність тощо;

- поведінкові характеристики – впевненість у власних силах, наполегливість в роботі, ініціативність, вимогливість, сміливість, дисциплінованість, підприємливість, мобільність, здатність пристосовуватись до мінливих умов соціального середовища тощо;

- комунікативні здібності – вміння спілкуватися, сформована комунікативна культура, розвинена комунікабельність, здатність встановлювати контакти, гнучкість у взаємовідносинах, вміння знаходити компроміс, здатність справляти позитивне враження, викликати довіру, спонукати інших до діяльності, харизматичність, почуття гумору;

- емоційно-вольові якості – витривалість, здатність до самоконтролю, розвинене самопізнання, оптимізм, розвинений емоційний інтелект;

- мотиваційно-ціннісні якості – орієнтація на професійну діяльність, формування соціальної відповідальності, наявність потреби у досягненнях та самокритичність, прагнення до самопізнання та самовдосконалення [34, с.264].

До основних функцій лідерства належать: прогнозування майбутнього, розвиток стратегій впровадження змін задля досягнення окресленої мети, консолідація колективу та керівництво ним, обговорення візії та стратегічних дій, вплив на формування команди, вплив на мотиваційну сферу та натхненню діяльність, підтримка команди та сприяння подоланню перешкод, сприяння позитивним змінам та задоволення потреб людини.

Загалом змінюються концептуальні підходи до визначення поняття «лідер» та його функціонального призначення в колективі. Адже нині лідер не сприймається як керівник, котрий віддає накази, а радше як компетентний фахівець, котрий організовує роботу та створює умови в яких працівники можуть проявити себе, реалізувати власний потенціал та діяти задля

досягнення спільної мети. Лідер інтенсивно працює над згуртуванням колективу шляхом проведення різних івентів [19, с. 25].

Лідерство є вмінням спонукати людей до реалізації мрії, задуму. Лідери створюють умови за яких людина може повірити в себе, в свій потенціал. Лідерство – це спроможність впливати на особистість та соціальні групи і спрямовувати їх потенціал на досягнення загальної мети, що постає перед відповідною соціальною структурою чи організацією. Лідерські якості визначають успіх особистості-лідера в команді. Передусім лідер-керівник повинен використовувати політику організації, вести роз'яснювальну роботу щодо змісту, завдань, способів їх вирішення та значимості досягнення бажаного результату. Осмислення потреби сумлінно працювати, формування відчуття особистісної відповідальності за колективну діяльність та її результативність вимагають оволодіння такими якостями лідера як чесність, скромність, правдивість, працелюбність. Лідери як керівники команди здійснюють також і неформальне лідерство. Таким чином вибудовується система взаємин «лідер-послідовник» і нівелюється взаємодія рівня «керівник-підлеглий». Раціональне лідерство підвищує ефективність дій менеджера у напрямках визначення мети, спрямованості зусиль підлеглих, оцінки результативності роботи учасників команди, мотивації діяльності засобами власного прикладу, демонстрації рішучості, прояву впевненості та вміння вести за собою, організації групової синергії, визначення та врахування в роботі інтересів команди, окреслення подальших перспектив співпраці. Лідерство – це суттєва складова діяльності менеджера, що визначається цілеспрямованим впливом на учасників команди, а основними засобами впливу є комунікативні здібності, особистісні якості, які відповідають зовнішнім та внутрішнім потребам команди.

Підходи до визначення лідерських якостей у науковців дуже різні, а іноді бувають навіть протилежні. Всі лідерські якості умовно можна об'єднати в чотири групи: когнітивно-емоційні (когнітивний, емоційний та соціальний інтелект особистості), соціально-комунікативні (комунікативні та

організаційні здібності, емпатія, взаєморозуміння, вміння налагоджувати взаємодію, відкритість до нового досвіду), морально-вольові (моральний рівень розвитку, націленість на успіх, цінності особистості), індивідуально-парадоксальні (якості, котрі науковці не відносять до лідерських, але які можуть допомогти у певних ситуаціях).

Існує три напрями концепцій лідерства: базуються на перевагах фактору рис особистості; вирішальним фактором є конкретна ситуація; ґрунтуються на синергії особистісних та ситуативних факторів.

Лідерські якості – це фактично якості особистості, її характеристики, риси, котрі впливають на команду та сприяють досягненню мети. Універсального набору лідерських якостей особистості немає, оскільки на учасників команди впливають не якості, а радше дії лідера. Тому доцільно підкреслити, що особистісні та ділові якості можуть бути ефективними в залежності від ситуації та вміння лідера їх правильно використовувати в потрібних моментах. Щодо формування і розвитку лідерських якостей, то в наукових джерелах є два припущення: людина народилася з набором лідерських якостей, а навчання та виховання на їх наявність не впливають та лідерські якості розвиваються поступово, але на основі наявних вроджених задатків. Орієнтовно до лідерських якостей відносять: вміння переконувати, впевненість, цілеспрямованість, справедливість, здатність прийти на допомогу, вміння знайти ефективне рішення в різних ситуаціях. Також до лідерських якостей відносять наполегливість, відданість справі, стресостійкість, вмотивованість, активність, витривалість, ініціативність, компетентність, креативність, критичність, надійність, оптимізм, самостійність тощо.

У різних наукових працях до лідерських якостей відносять: вміння управляти собою, своїми емоціями, здатність раціонально розподіляти свій час, енергію, вміння долати труднощі, здатність виходити зі стресових ситуацій, осмислення цілей та оцінка засобів їх досягнення, вміння розподіляти пріоритети, визначати головне та другорядне, вміння

прогнозувати дії та оцінювати їх результативність, творчо вирішувати нестандартні ситуації, здатність продукувати ідеї, готовність до інновацій, усвідомлення особливостей організаційної роботи, вміння управляти людськими ресурсами, спроможність мотивувати учасників команди, вміння командно працювати, харизматичність, прагнення до вдосконалення, здатність навіювати підлеглим впевненість в своїх силах тощо.

Також у наукових джерелах зустрічається різноманітна кількість спроб згрупувати лідерські якості особистості. Зокрема у дослідженнях А. Кобери виділяються такі характеристики особистості лідера: лідерська спрямованість, що ґрунтується на стійкості особистості, специфічності, мотивованості, дієвості, задоволеності статусом; професійна компетентність – синергія знань, умінь та навичок, система внутрішніх ресурсів, які дають можливість діяти на високому професійному рівні в різних ситуаціях; лідерський потенціал – особистісні якості та психологічні характеристики, що визначаються емоційною, поведінковою та когнітивною гнучкістю [23, с. 12].

Лідерські якості є сукупністю соціально-психологічних якостей, котрі зумовлюють ставлення особистості до людей, до суспільства та визначаються суспільною поведінкою індивіда і його вчинками.

Лідерські якості можна об'єднати в такі групи: організаторсько-ділові (цілеспрямованість, організованість, відповідальність, активність, енергійність, натхненність, відданість, тактовність, об'єктивність, доброзичливість, толерантність); емоційно-комунікативні (емпатія, комунікативні здібності, перцептивність, вміння налагоджувати міжособистісні стосунки); інтелектуально-креативні (моторність, гнучкість, здатність до різних типів мислення, ерудованість, самостійність, вміння брати відповідальність за прийняті рішення, компетентність); морально-вольові (гуманістична спрямованість, порядність, чесність, самокритичність, терплячість, дисциплінованість, стресостійкість, рішучість, адекватна самооцінка).

Науковиця Н. Мараховська розрізняє шість груп лідерських вмінь: організаторські, комунікативні, перцептивні, прогностичні (здатність передбачувати розвиток ситуації та реакцію людей), креативні (схильність до нестандартного, творчого підходу, готовність до інновацій), саморегуляційні (уміння утримувати фізичний баланс та психологічну рівновагу) [36, с. 16].

Лідерські якості соціального працівника можна об'єднати в групи:

- загально-професійні – сукупність теоретичних знань професійного спрямування, наявність практичного досвіду виконання завдань професійного змісту, вміння застосовувати системний підхід у професійній діяльності, здатність передбачати та спрогнозувати подальший розвиток ситуацій, вміння організовувати роботу в команді та керувати нею, розподіляти обов'язки та визначати головні й другорядні завдання;

- творчі якості – наявність творчого потенціалу та його практична реалізація, розширені світоглядні ідеї та творча майстерність;

- соціально-психологічні – здатність налагоджувати міжособистісну взаємодію, вміння ефективно спілкуватися, домовлятися, застосовувати індивідуальний підхід, створювати сприятливу психологічну атмосферу, вміння розбиратися в людях та розуміти їх, викликати довіру та симпатію, справляти позитивне враження, показувати власний приклад;

- соціально-комунікативні якості – вміння логічно та чітко висловлюватись, налагоджувати контакти, здатність відстоювати свої інтереси та командні, бути тактовним, толерантним, чесним, порядним, емоційно стабільним [51, с.114].

Лідерство є дієвою дефініцією та визначається передусім особистісними якостями. Тут важливими є вроджені задатки та постійна робота над самовдосконаленням, розвитком компетентностей. Формування ефективної професійної діяльності соціального напрямку вимагає побудови діяльнісної структури: управління професійною діяльністю; функціональне, змістовне та структурне усвідомлення своїх дій; взаємозв'язок між узагальненою

функціональною моделлю діяльності та її проявами на основі втілення принципу відповідності [42, с.232].

Успішний керівник, менеджер та лідер повинні володіти низкою якостей, котрі допомагають в реалізації основних функцій в межах командної роботи. У здійсненні планування подальшої роботи команди доцільними є такі якості як ентузіазм, рішучість, вміння прогнозувати наслідки, вміння діяти в умовах невизначеності, самоменеджмент тощо. Для організації успішної командної роботи важливо володіти дисциплінованістю, вмінням ефективно спілкуватися, володіти високим рівнем розвитку комунікативної поведінки, стресостійкістю та здатністю раціонально розподіляти власний час і систематизувати завдання. Впливати на розвиток мотиваційної сфери учасників команди можна завдяки таким важливим лідерським якостям як впевненість, порядність, оптимізм, вміння розкривати таланти, вести за собою. Для побудови ефективної системи контролю та управління необхідно володіти такими якостями лідерського спрямування як готовність прийти на допомогу, здатність дивитися вперед, тактовність, толерантність, чесність, порядність.

До важливих особистісних характеристик іміджу лідера можна віднести: доступність та зрозумілість образу – лідер має викликати почуття довіри та безпеки; енергійність – виразність мовлення, логічність висловлювань, активність та динамічність, завзятість та наполегливість; домінантність – особистість лідера має переважати над іншими своєю силою образу, впливовістю, викликати бажання прислухатися до його думки та мотивувати учасників команди на розвиток; архетиповість образу – відповідність лідера образу наставника, батька або матері; еталонність, позитивність – лідер, певною мірою, має бути прикладом для наслідування.

У наукових працях Р. Стогдилла визначено провідні лідерські якості: фізичні (активність, сила, енергійність), особистісні (адаптивність, впевненість, авторитетність, прагнення до успіху), інтелектуальні (мислення, інтуїція, творчий потенціал), можливості (контактність, толерантність, вміння спілкуватися, дипломатичність). Серед провідних рис характеру вирізняються

наполегливість, чесність, вмотивованість, впевненість в собі, допитливість, творчі здібності, гнучкість [24, с. 29-30].

Лідерські якості визначаються далеко не лише схильністю особистості до управлінської діяльності. Типологія лідерських якостей базується на таких рисах як бажання ризикувати, схильність до авантюризму, вміння зосереджуватись та керувати своєю поведінкою в процесі самореалізації та самоконтролю. Більшість із цих ознак, у вигляді задатків, є вродженими, але поступово, в процесі життя, тільки розвиваються та удосконалюються.

Лідерські якості дозволяють особистості ефективно впливати на інших та викликати бажання співпрацювати у більшості учасників команди. До лідерських якостей відносять також тип темпераменту, схильність до ризику, вміння зосереджувати свою увагу та керувати власною поведінкою. Не менш значимими вміння для успішного лідерства є спроможність поєднувати власні інтереси з колективними та здатність створювати умови для реалізації творчого потенціалу членів команди. Лідерство засноване на взаємодії у межах команди та колективу, а лідерські якості ґрунтуються на поєднанні особистісних якостей та професійної компетентності. Лідерські компетенції ефективно використовуються в процесі управління людськими ресурсами. Характерні риси лідерської компетентності: постійний особистісний розвиток (самооцінювання, самонавчання, саморозвиток), управлінська культура (вміння управляти змінами, діяти в умовах невизначеності, управління ризиками, конфліктами та стресостійкість), розвинене аналітичне мислення (систематичний аналіз ситуацій та визначення ключових проблем, здатність будувати стратегії), спроможність бачити перспективи (вміння розробляти плани на довгострокову перспективу, здатність проводити моніторингові дослідження), делегування повноважень (вміння розподіляти завдання, делегувати повноваження учасникам команди), комунікативність (вміння використовувати всі засоби комунікації для інформування, переконання, навіювання, пошуку компромісу), креативність (вміння продукувати ідеї, створювати умови для втілення інновацій), раціональне управління ресурсами

(здатність раціонально керувати людським потенціалом, фінансовими та матеріальними ресурсами) [18, с. 1070].

Розрізняють такі складові лідерських якостей: мотиваційна – впевненість в своїх силах, прагнення до самовдосконалення та самореалізації; емоційно-вольова – стриманість, стресостійкість, врівноваженість, емоційно-позитивне налаштування; особистісна – вміння впливати на інших, творчо мислити, організаторські здібності та комунікаційна поведінка; ділова – професійна обізнаність, вміння приймати рішення та нести відповідальність.

Структура лідерських якостей складається з таких компонентів: індивідуально-особистісні – сформованість Я-концепції, впевненість в собі, ділові риси та професійна обізнаність, активна життєва позиція, самомотивація та прагнення до лідерства; соціально-психологічні – міжособистісна взаємодія, емпатія, справедливе ставлення до інших, здатність відстоювати інтереси групи; організаційно-управлінські – вміння передбачати результати, здатність до візуалізації перспектив, вміння організовувати роботу в команді, розподіляти обов'язки; перцептивно-лідерські – статус в команді, сприйняття підлеглими особистості лідера, вплив на учасників команди таким чином, щоб у них було бажання йти за лідером [40, с.378].

Важливими лідерськими якостями є особиста обізнаність, вміння сприймати на слух, емоційна сила, вміння виражати свої цінності, робота над помилками, передача цінностей, створення командного духу, методи спілкування, управління командами.

Отже, немає єдиного підходу до визначення поняття та сутності лідерства. Різні вчені розглядають лідерство у політичному, соціальному, психологічному та філософському аспектах. Разом з тим, більшість науковців зазначають зовнішні та внутрішні складники, які формують лідерство та лідерський потенціал. До внутрішніх відносяться особистісні якості індивіда-лідера (наполегливість, цілеспрямованість, відповідальність, сміливість, креативність, підприємливість, логічне та аналітичне мислення), а зовнішні визначаються взаємодією між різними особистостями в соціальній системі

будь-якого рівня (комунікативна поведінка, вміння налагоджувати партнерські стосунки, здатність виразно й логічно висловлюватись, вміння розподіляти завдання тощо). Існує велика кількість спроб науковців виділити лідерські якості та здійснити їх аналіз. Проте немає універсального набору дієвих лідерських якостей, а всі існуючі характеристики та складові можна узагальнити в окремі групи, які відображають здібності індивіда до професійного зростання, самоудосконалення, здатності налагоджувати міжособистісні відносини, бути вмотивованим, володіти високим рівнем комунікативної культури, організаторськими здібностями. Тобто лідерські якості – це особистісні риси, професійна компетентність, фізичний розвиток та здоров'я, харизматичність, вміння вирішувати конфлікти.

1.3. Психологічні особливості розвитку емоційного інтелекту та лідерських якостей в особистості

Емоційний інтелект є запорукою особистісного та професійного успіху, тісно переплетений із когнітивним інтелектом, оскільки інтегрує емоційні прояви в мисленнєві процеси та забезпечує прийняття рішень. Емоційний інтелект створює потенційні можливості для досягнення, а ось їх реалізація залежить від особистісного вибору. Складові емоційного інтелекту впливають на дотримання балансу між професійним та особистісним життям: вміння оцінювати власні емоції дозволяє управляти стресовою ситуацією та краще осмислювати свої потреби; властивість розпізнавати емоції інших дозволяє підвищити рівень розвитку комунікативних здібностей та здатність налагоджувати міжособистісну взаємодію; самоусвідомлення дозволяє націлювати емоції на досягнення визначеної мети та особистісного саморозвитку; самоконтроль впливає на ефективне управління поведінковою та емоційною реакцією на критику чи невдачі, на прояви емоційного

вигорання; самомотивація сприяє дотриманню високого рівня продуктивності праці всупереч зовнішнім викликам та послідовності в досягненні мети; емпатія забезпечує конструювання довірливих відносин з оточенням та підтримку гармонії в колективах; соціальні навички сприяють розвитку лідерських якостей та покращенню взаємодії з оточенням [17, с. 139].

Осмислення власних емоцій є процесом та кінцевою метою пізнання на внутрішньоособистісному та міжособистісному рівнях. Осмислення дозволяє проаналізувати психологічні стимули на ситуативному, характерологічному та базовому рівнях. Смыслова інтерпретація дозволяє особистості визначати та прокладати власний життєвий шлях. Емоційна компетентність та організоване чуття, як складові емоційного інтелекту, активізуються в процесі життєреалізації. При чому чуття є механізмом розуміння, а емоційна компетентність дозволяє інтерпретувати. Таким чином відбувається інтуїтивне осягнення та рефлексивне створення [22, с. 61].

Емоційний інтелект визначає стійкість до стресу, емоційна стійкість, стрес-резильєнтність, нервово-психічна стабільність та стійкість, толерантність до невизначеності. Резильєнтність – це вміння відновлюватись після складних ситуацій та їх негативних впливів. Тобто резильєнтність є позитивною адаптацією та процесом відновлення після тривалого впливу стресогенних факторів. Розвинений емоційний інтелект забезпечує життєстійкість в стресових ситуаціях [35, с. 81].

Емоційний інтелект виступає ключовим фактором ефективного лідерства та складається з п'яти основних компонентів: самоусвідомлення, саморегуляції, емпатії, соціальних навичок та мотивації. Ці компоненти безпосередньо впливають на лідерські якості, такі як надихаюче бачення, ефективна комунікація, управління конфліктами та формування команди. Лідери з високим рівнем самоусвідомлення краще розуміють свої сильні та слабкі сторони, що дозволяє їм ефективніше використовувати свої навички. Саморегуляція допомагає їм зберігати спокій у стресових ситуаціях, а емпатія - розуміти потреби та мотивацію підлеглих. Соціальні навички сприяють

ефективній комунікації та вирішенню конфліктів, а внутрішня мотивація надихає лідерів та їхні команди на досягнення спільних цілей. Таким чином, розвинений емоційний інтелект є необхідною умовою для успішного та ефективного лідерства [4, с. 370].

Емоційний інтелект дозволяє прийняти нову ситуацію та осмислити необоротність змін й вже тоді активно діяти в якісно нових умовах, створюють комфортне та ефективне соціально-психологічне середовище. Також резильєнт не відбувається на основі пережитих травмуючих подій, а радше мусить втілюватись в умовах дії стресогенних факторів, оскільки війна триває. Тобто емоційний інтелект має сприяти удосконаленню резильєнтності та зростанню в процесі дії стресових факторів.

Емоційний інтелект є ключовим чинником розвитку лідерства в умовах невизначеності та нестабільності. Цифрова епоха сприяє використанню технологій штучного інтелекту в управлінських практиках та трансформаціях лідерських ролей. Розвиток емоційного інтелекту та його роль залежать від властивостей темпераменту: екстраверти частіше відчують позитивні емоції та більше уваги надають позитивним стимулам. Натомість інтраверти навпаки, більш схильні до емоційних переживань та обробки негативних емоцій з демонстрацією тривоги [56, с. 248]. Існують різні моделі управління емоціями: попередня реакція дозволяє контролювати емоції до виникнення відповідної реакції та зумовлює зміни психофізичного стану організму; фокусована реакція дозволяє стратегічно мислити і діяти в той час, коли реакція виникла, тобто це пригнічення емоційних проявів, знаття психоемоційної напруги. Кожна із визначених стратегій може мати конструктивний та дезадаптивний вплив на особистість [56, с. 249].

Важливою складовою резильєнтності є стресостійкість особистості як індивідуальна особистісна здатність зберігати працездатність в стресових ситуаціях. Стресостійкість складається із саморегуляції, самоконтролю, емоційну стійкість та емоційний інтелект. При чому саме розвинений

емоційний інтелект формує емоційну стійкість індивіда, що забезпечує високий рівень емоційної саморегуляції.

Проведений аналіз психологічних особливостей розвитку емоційного інтелекту дозволяє припустити, що сформована здатність регулювати свої та чужі емоції допомагає людині долати складні ситуації безпосередньо в момент їх виникнення, а також, на основі набутого життєвого досвіду, відпрацьовувати нові патерни поведінки. Вміння адаптуватися до складних умов сприяє підвищенню психологічної стійкості. Розвинений емоційний інтелект забезпечує пошук та використання внутрішньої опори, щоб підтримувати емоційний стан під час постійного стресу [59, с. 114].

Модель розвитку емоційного інтелекту, на думку Короїд Т., включає вплив та умови розвитку, що формуються на основі рівня інтелектуального розвитку індивіда та його генетично обумовлених задатків. Завдяки інтелектуальному розвитку особистість осмислює емоції та управляє ними, що забезпечує вирішення проблем. Стійкі здібності дозволяють оволодіти емоційною освіченістю, розвивати стратегічне мислення та динамічність. Формування та розвиток емоційного інтелекту передбачають реалізацію стратегій емоційного виховання, здатність до рефлексії та самоусвідомлення [26, с. 165].

Феномен лідерства визначається здатністю впливати на інших людей чи на окрему ситуацію. Засоби впливу можуть бути різними: за допомогою авторитету, примусу, матеріальних механізмів, дотримання традицій тощо. У дослідження лідерства 1940-60-х років для всіх зазначених теорій були характерними спільні риси: найбільш ефективним для лідера є зосереджений на працівникові чи взаємовідносинах в колективі підхід; дослідницьке спрямування на міжособистісні змінні (лідерські якості особистості, мотиваційна сфера, комунікативність, поведінка); вторинні функції були відведені лідерському інтелекту, професійній компетентності, здатності вирішувати складні виробничі завдання [13, с. 117].

У XX столітті розпочалось системне дослідження форм поведінки, які були притаманні ефективному лідерству. В результаті було встановлено два важливих поведінкових чинника: соціальні та емоційні, експресивні форми поведінки, що визначаються проявом толерантності, турботи, інтересу та співпереживання по відношенню до підлеглих; спрямовані на структурування учасників команди. Визначення стандартів та оцінювання вимог їх дотримання, зосередженість на виробничих завданнях [13, с.117].

На початку XXI століття було розроблено теорію внутрішнього стимулювання лідерства К. Кешмана завдяки самопізнанню, управлінню змінами, цілевстановленню, налагодженню міжособистісних відносин, здатності знаходити рівновагу та діяти. Теорія «первинного лідерства» Д. Гоулмана та Р. Бояциса ґрунтується на визначенні взаємозалежності між ефективною діяльністю підлеглих та емоційним станом керівника [53, с. 28 – 29].

Емоційний інтелект є необхідною складовою успішного лідерства та ефективної розбудови організаційних структур підприємства. Розвиток цих навичок дозволяє керівникам досягати гармонії в колективі, сприяти творчому мисленню та досягненню успіху у веденні організації, оскільки він допомагає покращити їхні навички в управлінні, взаємодії та спілкуванні з командою [41, с. 227].

Лідери з високим емоційним інтелектом здатні краще вирішувати конфлікти, знаходячи оптимальні рішення, які враховують інтереси всіх сторін. Це допомагає уникнути тривалих конфліктних ситуацій і підтримувати продуктивну робочу атмосферу [43, с. 151].

Отже, емоційний інтелект є основою для формування та розвитку лідерських якостей особистості. Тільки з високим рівнем емоційного інтелекту особистість спроможна брати на себе відповідальність, управляти проєктами, організовувати команду та проявляти лідерські якості. Емоційний інтелект допомагає зберегти взаємозв'язок між власними цінностями та потребами, спроможність визнавати свої слабкості та формувати власну об'єктивну

самооцінку. Емоційний інтелект, як здатність управляти емоціями, дозволяє розвивати такі якості як цілеспрямованість, відповідальність, наполегливість, завзятість, та вміння відстоювати свою позицію, аргументувати власну думку, вирішувати нестандартні завдання. Крім того, вміння управляти емоціями інших сприяє розвитку таких лідерських якостей як вміння працювати в команді, управляти конфліктами та попереджати їх, успішно вирішувати конфлікті ситуації тощо.

Висновки до першого розділу

Розглянуто проблему емоційного інтелекту в психологічній науці та з'ясовано, що його вивчення відбулось відносно недавно у XX столітті. Немає універсального визначення емоційного інтелекту, проте в психології цей термін розуміють як здатність особистості розпізнавати власні емоції та управляти ними, осмислювати емоції інших, проявляти емпатію та формувати толерантне ставлення до оточення. Формування та розвиток емоційного інтелекту тісно переплітається з когнітивними здібностями, де особистість усвідомлює емоції, їх значення та навчається керувати їх проявом, приймати в процесі надмірної дії емоційно збудливих чинників, конструктивні рішення, діяти.

Поняттю та сутності лідерства надавали вагомого значення численні науковці. Лідерство розглядається з різних позицій: соціальної, психологічної, політичної, філософської. Немає єдиного підходу до трактування феномену «лідерства». Всі наукові дослідження схильні до того, що лідерство є інтегрованою особистісною якістю, що дозволяє управляти командною та організовувати її роботу. Лідерські якості особистості є тими індивідуальними рисами та характеристиками, які впливають на командну роботу та дозволяють особистості лідера ефективно налагоджувати міжособистісну взаємодію й зрештою забезпечують належну реалізацію професійної

діяльності різного напрямку. В лідерстві важливі риси особистості та ситуативний фактор, що в синергії дозволяють швидко реагувати на окремі ситуації, знаходити конструктивні рішення проблем, впроваджувати інновації, адаптуватися до нових умов, ефективно управляти та нести відповідальність.

Психологічні особливості розвитку емоційного інтелекту та лідерських якостей в особистості полягають в тому, що завдяки добре розвиненому емоційному інтелекту особистість спроможна приймати конструктивні рішення, діяти в нестандартних ситуаціях, бути зібраною і розсудливою, що свідчить про наявність розвинених лідерських якостей. Завдяки високому рівню розвитку емоційного інтелекту особистість лідера спроможна протистояти стресам, а відтак має високий рівень розвитку стресостійкості, резильєнтності та попереджає прояви професійного вигорання. Розвинений емоційний інтелект дозволяє сформувати стійку мотивацію до особистісного та професійного зростання. Лідер має володіти комунікативною компетентністю, доступно та вчасно інформувати колег і вільно володіти різними засобами комунікативної взаємодії. Емоційно стійкі люди спроможні ефективно налагоджувати міжособистісну взаємодію, організовувати командну роботу, що є дуже важливим для лідера. Конфлікти є невід'ємною частиною будь-якої діяльності, а тому важливо вміти їх розпізнавати, аналізувати і вирішувати конструктивним чином. Конфлікти виникають внаслідок незадоволення потреб та в процесі усвідомлення суперечностей і прийняття рішення щодо подальших дій у відповідній ситуації. Немає єдиного універсального механізму вирішення конфлікту, але важливими є такі аспекти як робота з профілактики та попередження виникнення конфліктних ситуацій, розпізнавання конфліктів та системна робота над їх вирішенням.

РОЗДІЛ 2

ДІАГНОСТИКА РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ТА ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ

2.1. Організація та основні етапи дослідження

Дослідження проводилось на базі Центру психосоціального супроводу та професійного розвитку і включало три етапи. На кожному із етапів експериментального дослідження вирішувались та реалізовувались відповідні сформовані завдання. Спрямованість дослідження на рівень емоційного інтелекту та його впливу на формування та розвиток лідерських якостей [58].

На першому констатувальному етапі (в лютому) було визначено науковий напрям дослідження: сформульовано тему, мету та завдання, визначено об'єкт та предмет дослідження, проаналізовано наукову новизну та практичну значимість роботи. У відповідності до поставленої мети та визначених завдань підібрано релевантні методи наукового дослідження. Здійснено опис структури змісту кваліфікаційної роботи, опрацьовано вступ та сформовано подальші напрями дослідження. Також було проведено огляд навчально-методичної фахової літератури. Теоретично обґрунтовано поняття емоційного інтелекту, лідерства та лідерських якостей особистості. Розкрито психологічні особливості взаємозв'язку емоційного інтелекту та розвитку лідерських якостей, їх значення для особистості. На цьому ж етапі відібрано психодіагностичний інструментарій для емпіричної частини дослідження, сформовано вибірку та проведено вхідне діагностування. Емоційний інтелект є життєво важливою навичкою для лідерів, які хочуть діяти мудро, керуючись логікою та розумом, не відкидаючи емоційні аспекти, пов'язані з конкретною ситуацією [8, с. 23].

На другому (формуальному) етапі (в лютому) розроблено програму, що складається із психологічних групових тренінгів, індивідуальних консультацій, що спрямовані на зміцнення емоційного інтелекту та розвиток

лідерських костей особистості. В основу розробки тренінгових занять покладено результати вхідного діагностування за визначеними методиками. Під час перебігу експерименту відбувалось також спостереження за поведінковими реакціями, особливостями міжособистісної взаємодії учасників дослідження. Проведено повторне діагностування за визначеними методиками.

На третьому (контрольному) етапі дослідження (в лютому) було проведено аналіз здобутих результатів експерименту. Здійснено порівняльний аналіз результатів констатувального та формувального етапів, обґрунтовано результати та сформульовано основні висновки. Доведено ефективність розробленої програми для зміцнення емоційного інтелекту та розвитку лідерських якостей. На цьому етапі дослідження застосовано методи математичної статистики для обробки та подальшого аналізу кількісних результатів зібраних даних наукового експерименту.

На основі аналізу здобутих результатів проведеного емпіричного дослідження розроблено практичні рекомендації щодо зміцнення емоційного інтелекту та розвитку лідерських якостей. Також здійснено підготовку до офіційного захисту представленої кваліфікаційної роботи.

Вибірку склали 60 осіб віком від 20 до 60 років, які працюють в третинному секторі (освітняни, підприємці). Статевий склад вибірки – 40 жінок та 20 чоловіків. Стаж роботи від 1 до 40 років. Більшість із учасників експерименту обіймають керівні посади.

2.2. Обґрунтування методичного забезпечення дослідження

Для реалізації емпіричного етапу дослідження було обрано психодіагностичний інструментарій:

Методика Н. Холла на визначення рівня емоційного інтелекту (опитувальник EQ) побудована на загальнотеоретичних уявленнях про

емоційний інтелект як особистісну характеристику, що дозволяє розпізнавати свої емоції, керувати ними, розпізнавати почуття в кожній конкретній ситуації. Розвинений емоційний інтелект дозволяє людині керувати емоційним фоном, допомагає підвищувати рівень стресостійкості. Емоції можуть викликати фізіологічні та психологічні зміни в організмі людини, впливати на мислення та дії. Методика також призначена для виявлення здатності розуміти відносини особистості, що репрезентуються в емоціях та керувати емоційною сферою, на основі прийняття рішень, а тому була використана в діагностиці (Додаток А).

Методика - самооцінки стресостійкості (С. Коухена та М. Вілліансона) дозволяє визначити п'ять рівнів стійкості до стресових ситуацій (відмінний, добрий, задовільний, поганий та дуже поганий). Здатність людини протистояти стресовим ситуаціям та долати їх і при цьому зберігати емоційну рівновагу є досить складною та потребує неабияких зусиль. Завдяки визначеній методиці можна проаналізувати здатність до керування власними емоціями в нестандартних, стресових ситуаціях та визначити рівень стресостійкості, вплив зазначеного чинника їх діяльність в умовах воєнного стану (Додаток Б).

Стійкість до стресових ситуацій та вміння долати стрес відносяться до сильних якостей особистості та виступають дієвими чинниками успішності. Психологічні механізми стресостійкості можна розділити на два типи: реалізація механізмів психологічного захисту та компенсації, що мають активний та пасивний варіанти; копінг-механізми подолання стресу. Обидва визначених механізми мають свідомий та несвідомий елементи когнітивної сфери психіки. В окремих випадках механізми захисту від стресу визначають як пасивну копінг-поведінку, а деякі дослідники схильні до думки, що «механізми психологічного захисту» й «копінг-механізми» функціонують паралельно й працюють комплексно.

Методика The Mayer-Salovey-Caruzo Emotional Intelligence Test) (J. D. Mayer, P. Salovey, D. Caruso) (адаптація М. Яцюк)

Методика складається з 8 секцій. На кожен компонент моделі емоційного інтелекту відводиться по 2 секції.

1. Здатність до сприймання, оцінки і вираження емоцій або ж ідентифікації емоцій – секції А (емоційне оцінювання осіб) і Е (емоційне оцінювання картинок). У більш ранньому варіанті MEIS сюди входило ще 2 шкали – Емоційне оцінювання музики і історій (Додаток В)

Отже, обраний психодіагностичний інструментарій дозволить оцінити рівень розвитку емоційного інтелекту, стресостійкості психологічного благополуччя та лідерських якостей, а також підтвердити або спростувати ефективність розробленої програми тренінгів.

Висновки до другого розділу

Описано організацію дослідження, основні його етапи та відповідно зазначено, що дослідження складається з констатувального, формувального та завершального (контрольного) етапів. Базовим у дослідження є огляд науково-психологічної літератури, аналіз фундаментальних понять (емоційний інтелект, лідерські якості). Також окреслено мету та визначено основні завдання, обрано психодіагностичний інструментарій, який дозволить ґрунтовно дослідити та оцінити значення емоційного інтелекту для розвитку лідерських якостей на початку та по завершенню емпіричної частини дослідження.

Охарактеризовано вибірку, яка склала 60 осіб віком від 20 до 60 років. Це економічно активні особи. Котрі працюють в третинному секторі та мають стаж роботи від 1 року.

Обґрунтовано методичне забезпечення дослідження та обрано загальновідомі методики: діагностика емоційного інтелекту (Н. Холла), тест самооцінки стресостійкості (С. Коухена і Г. Вілліансона), шкала психологічного благополуччя (К. Ріфф) діагностика лідерських здібностей (The Mayer-Salovey-Caruzo Emotional Intelligence Test) (J. D. Mayer, P. Salovey,

D. Caruso), методика самооцінки лідерства, ефективність лідерства. Таким чином організовано комплексне дослідження емоційного інтелекту та його ролі в розвитку лідерських якостей особистості,. Здобуті результати покладено в основу розробки практичних рекомендацій зміцнення емоційного інтелекту та розвитку лідерських якостей.

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ЩОДО РОЛІ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ У РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ

3.1. Аналіз ролі емоційного інтелекту в розвитку лідерських якостей на констатувальному етапі

Дослідження показників рівня розвитку емоційного інтелекту за методикою Н. Холла дозволяє оцінити такі його складові як емоційна обізнаність, вміння управляти своїми емоціями, самомотивація, емпатія, розпізнавання емоцій інших людей. Емоційний інтелект – це здатність переробляти інформацію, яка є в емоціях – визначати значення емоцій, їх зв'язок з іншими емоціями, використовувати інформацію про емоції в якості основи для мислення і прийняття рішень. Відповідно було здобуто наступні результати (рис.3.1.):

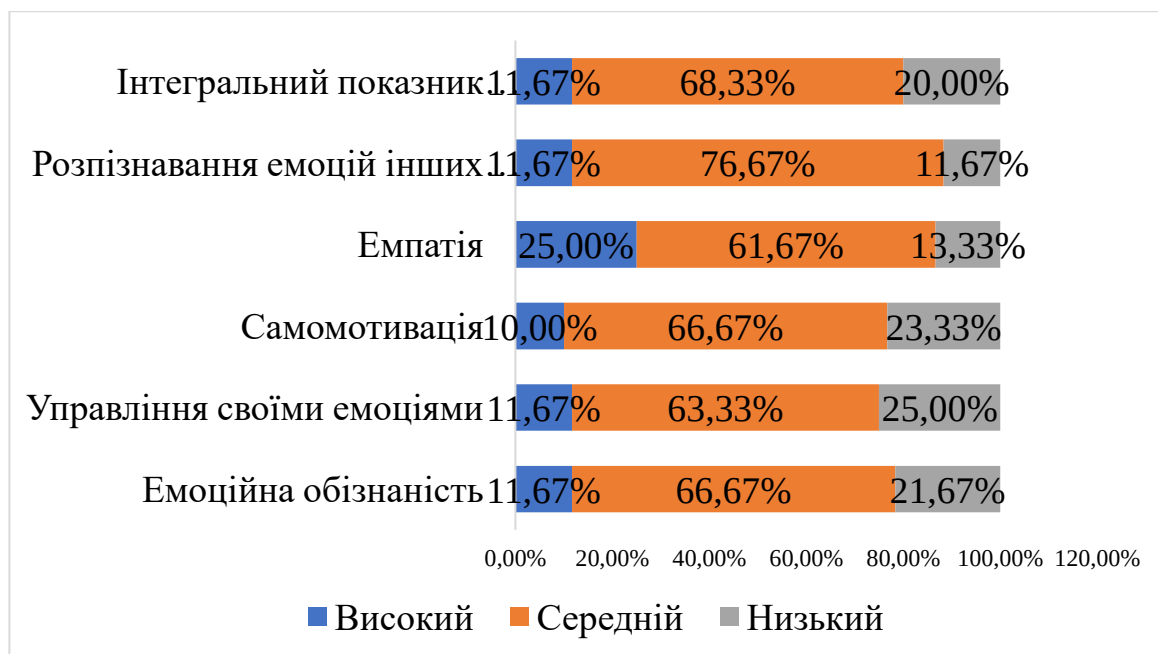


Рис. 3.1. Результати рівня розвитку складових емоційного інтелекту за методикою Н. Холла на констатувальному етапі

Рівні парціального (окремо за кожною шкалою) емоційного інтелекту відповідно до знаку результатів можна виділити за рівнями: 14 і більше – високий рівень; 8-13 - середній рівень; 7 і менше – низький рівень.

Тобто за результатами констатувального етапу діагностування визначено, що показники емоційної обізнаності на високому рівні мають 7 респондентів (11,67%), середній рівень виявлено у 40 осіб (66,67%) та низький у 13 опитаних (21,67%). Відповідно 53 особи (83,33%) потребують розвитку здатності свідомо оцінювати інтенсивність прояву власних емоцій та усвідомлювати особливості їх прояву. Для учасників експерименту важливими є вміння сприймати емоції, адекватно їх виражати, розпізнавати справжні та імітовані емоції. За наслідками відповідного дослідження встановлено, що більшість опитаних потребують підвищення здатності розпізнавати емоції інших людей. Доцільно більше звертати увагу на емоційний фон соціального середовища та розвивати в собі вміння налагоджувати з ними контакт.

Щодо здатності управляти своїми емоціями, то у 7 осіб (11,67%) – високий рівень, у 38 респондентів (63,33%) – середній та ще у 15 осіб (25%) – низький. Відповідно 53 досліджуваних (83,33%) потребують роботи над розвитком здатності управляти власними емоціями, розвивати емоційну компетентність. Використання емоцій для підвищення ефективності мислення і діяльності сприяє підвищенню рівня комунікативної взаємодії, налагодження міжособистісних стосунків. Уміння спрямовувати власні емоції на важливі події, викликати потрібний емоційний стан для розв'язання завдань чи проблем, а також використовувати зміни настрою для бачення ситуації з різних ракурсів допомагає швидко та конструктивно ухвалювати рішення й адекватно діяти в нестандартних умовах. Контроль емоцій передбачає регулювання їхньої сили, послаблення негативних переживань, здатність працювати з емоційно складними ситуаціями без уникання та заперечення, а також уміння керувати зовнішнім проявом почуттів. Це сприяє особистісному розвитку, покращує взаємини та допомагає уникати

конфліктів – що особливо важливо для працівників банківської сфери у взаємодії з клієнтами.

За результатами оцінювання рівня самомотивації отримано такі дані: високий рівень мають 6 осіб (100%), середній – 40 респондентів (66,67%), а низький – 14 опитаних (23,33%). Таким чином, 54 учасники (90%) потребують розвитку самомотивації як важливої особистісної якості. Самомотивація – це внутрішній стимул, який допомагає ставити нові цілі, досягати вже визначених завдань, активізувати власні ресурси та формувати особистий шлях до успіху. Важливо розуміти, як саме можна підтримувати себе в русі до результату. Особливо значущою ця здатність стає у періоди криз та нестабільності – як особистої, так і суспільної. Самомотивація дозволяє досягати не лише зовнішніх вимог, а й тих цілей, які людина ставить для власного розвитку та змін у житті.

Вона створює умови для поступального руху вперед. У сучасних умовах опитані мають працювати над її розвитком, усвідомлювати важливість власної діяльності, вміти будувати партнерські стосунки та ефективні комунікативні зв'язки. Рівень сформованості емпатії в досліджуваних має наступний вигляд: 15 осіб (25%) досягли високого рівня емпатії, 37 респондентів (61,67%) – середнього так решта 8 осіб (13,33%) – низького. Здатність співпереживати, розуміти почуття інших та підтримувати свої колег – важливі якості успішної людини. Тому встановлено, що суттєвого розвитку емпатії потребує 45 осіб (75%). Володіти емпатією означає сприймати суб'єктивний світ, що охоплює весь комплекс відчуттів, сприймань і спогадів іншого, доступних свідомості в цей момент, сприймати правильно, з властивими емоційними компонентами і значеннями, немовби той, що сприймає сам, був цією іншою людиною. Це означає відчувати біль або задоволення іншого так, як відчуває він сам, і відноситися, як він сам, до причин, що їх зумовили, але при цьому ні на хвилину не забувати про те, що це «немовби». Якщо ця умова втрачається, то такий стан стає станом ідентифікації. Нині стрес виникає через безліч вимог (стресорів), що

безперервно накопичуються в різних сферах життєдіяльності. Іноді такі люди починають діяти занадто активно, перевантажуючи себе, і врешті-решт не в змозі задовольняти всі емоційні вимоги. Дотримання дистанції допомагає зберегти емоційну рівновагу професіонала і вберегтися від зайвих напружень. Непомітно настає байдужість до потреб інших людей, зневага до їхніх почуттів, що вказує на розвиток симптому – деперсоналізації. Негативні реакції проявляються по-різному: небажання спілкуватися, схильність принижувати, ігнорувати прохання клієнтів.

Високий рівень уміння розпізнавати емоції інших людей продемонстрували 7 учасників (11,67%). Переважна більшість — 46 респондентів (76,67%) – мають середній рівень сформованості цієї навички. Ще 7 осіб (11,67%) показали низький рівень. Таким чином, 53 учасники потребують психологічної роботи, спрямованої на розвиток здатності розпізнавати власні емоції та емоції оточення.

Розуміння емоцій передбачає усвідомлення зв'язків між різними емоційними станами, уміння помічати їхні переходи, інтерпретувати словесні та невербальні сигнали, а також визначати причини виникнення певних переживань. Людина, яка володіє цією здатністю, може точно визначити, яку саме емоцію відчуває інший, відрізнити її від схожих станів і коректно описати словами. Важливо також розуміти, що саме викликало емоцію та які наслідки вона може мати.

Підсумовуючи результати діагностики інтегрального емоційного інтелекту: високий рівень мають 7 респондентів (11,67%), у 41 учасника (68,33%) він перебуває на середньому рівні, а низький рівень зафіксовано у 12 опитаних (20%). Отже, 53 особи (88,33%) потребують психологічної підтримки та цілеспрямованих заходів, спрямованих на розвиток емоційного інтелекту.

Наступним кроком у дослідженні стало діагностування за тестом самооцінки стресостійкості (С. Коухена та М. Вілліансона) та було

встановлено відповідність п'ятьом рівням самооцінки стресостійкості (рис.3.2.):

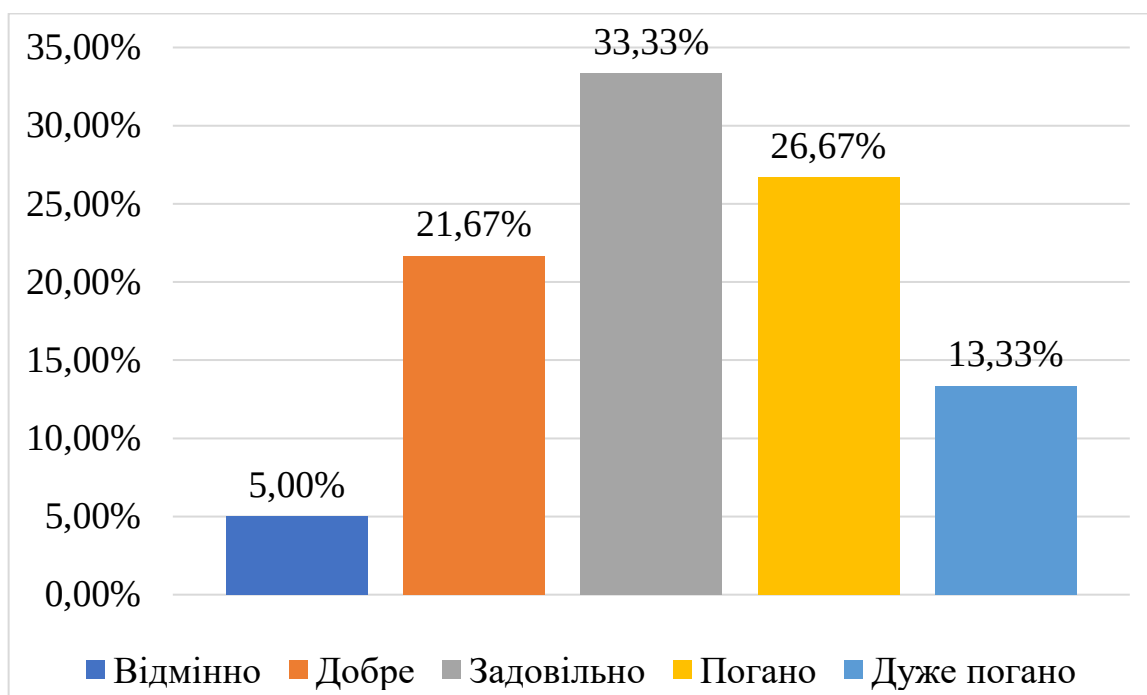


Рис. 3.2. Результати діагностування за тестом самооцінки стресостійкості (С. Коухена та М. Вілліансона) на констатувальному етапі

Лише 3 учасники (5%) продемонстрували дуже високий рівень уміння справлятися зі стресом і оцінили свою стресостійкість як відмінну. Ще 13 респондентів (21,67%) вважають, що достатньо добре витримують стресові ситуації. Водночас 20 осіб (33,33%) визначили власну стресостійкість як середню. Низький рівень показали 16 учасників (26,67%), а 8 респондентів (13,33%) оцінили свою здатність протистояти стресу як дуже низьку.

У підсумку 24 особи (40%) погано або дуже погано реагують на стресові фактори, що значною мірою пов'язано з умовами воєнного стану та складною соціально-економічною ситуацією. Рівень стресостійкості залежить як від індивідуальних психологічних особливостей, так і від

професійних навичок – уміння спілкуватися, будувати партнерські стосунки, приймати нестандартні рішення, контролювати власні емоції.

Важливу роль відіграють і стратегії подолання стресу: певні моделі поведінки допомагають людині активно взаємодіяти зі стресовою ситуацією та зменшувати її вплив. Отримані результати свідчать, що значна частина працівників банківської сфери має недостатній рівень стресостійкості, що підвищує ризик професійного вигорання та емоційного виснаження. Особливо це стосується працівників старшого віку, у яких емоційна втома посилює тривожність і може провокувати конфліктність.

Тому психологічна підтримка, навчання ефективним копінг-стратегіям та розвиток навичок саморегуляції є необхідними умовами для підвищення стресостійкості та успішної роботи з різними групами клієнтів.

Наступна методика дозволила визначити рівень психологічного благополуччя серед учасників експерименту, котрі взяли участь у дослідженні. Результати представлені нижче (рис. 3.3.):

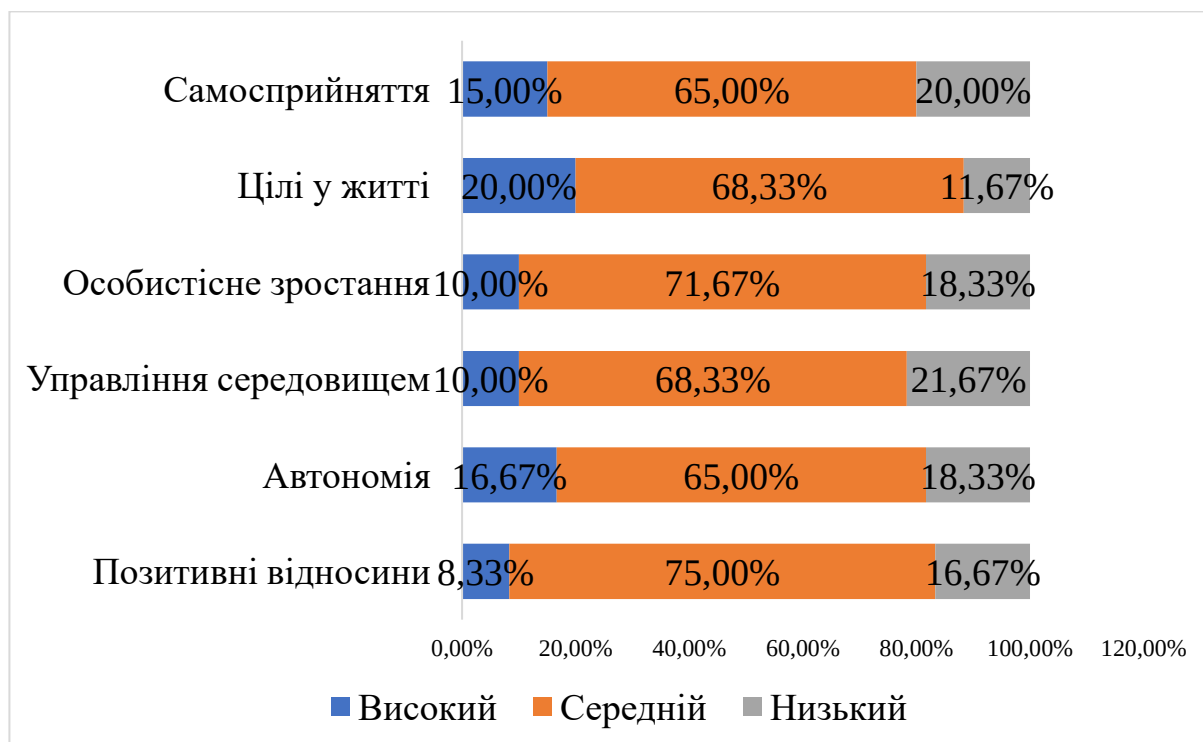


Рис. 3.3. Результати рівня розвитку психологічного благополуччя та його складових на констатувальному етапі за методикою К. Ріфф

Відповідно за шкалою позитивні відносини 10 осіб (16,67%) неспроможні за тих обставин, в яких вони перебувають налагодити довірливі стосунки з близьким оточенням. Ще 45 осіб (75%) мають відносно стабільні стосунки з оточенням та лише 5 опитаних (8,33%) змогли побудувати довірливі та доброзичливі взаємовідносини з оточенням.

За шкалою автономії 10 осіб (16,67%) володіють здатністю протистояти обставинам, натомість стан 11 респондентів (18,33) викликає занепокоєння, оскільки ці люди взагалі не бачать перспектив і не спроможні самотужки вирішувати проблеми. Більшість респондентів 39 осіб (65%) мають приблизно середній рівень автономії, в залежності від обставин.

Здатністю управляти середовищем володіє 6 опитаних (10%) й 13 осіб (21,67%) не мають такої можливості й не бачать перспектив, не можуть організувати навіть свій побут. Більшість – 41 респондент (68,33%) частково можуть керувати середовищем (організують побут, але з допомогою оточення).

За шкалою особистісного зростання високі результати показали 6 опитаних (10%), ще 43 респондентів (71,67%) мають середні рівень та 11 опитаних (18,33%) – низький. Тобто значна частка респондентів не бачать в подальшому житті перспектив і почуваються спустошеними.

За шкалою цілей у житті маємо такі результати: 12 осіб (20%) мають чітко визначену мету та окреслені життєві цілі, але є 7 опитаних (11,67%), які зовсім не можуть змиритися із пережитим. Більшість – 41 респондент (68,33%) сприймають пережите як досвід, але з формулюванням подальших життєвих цінностей іноді відчувають труднощі.

За шкалою самоприйняття високі показники продемонстрували 11 опитаних (18,33%), на середньому рівні – 37 осіб (61,67%) та ще 12 опитаних (20%) потребують психологічної допомоги, оскільки їм важко сприйняти своє минуле та перетворити його на досвід.

За результатами діагностування лідерських здібностей було здобуто такі результати (рис.3.4.):

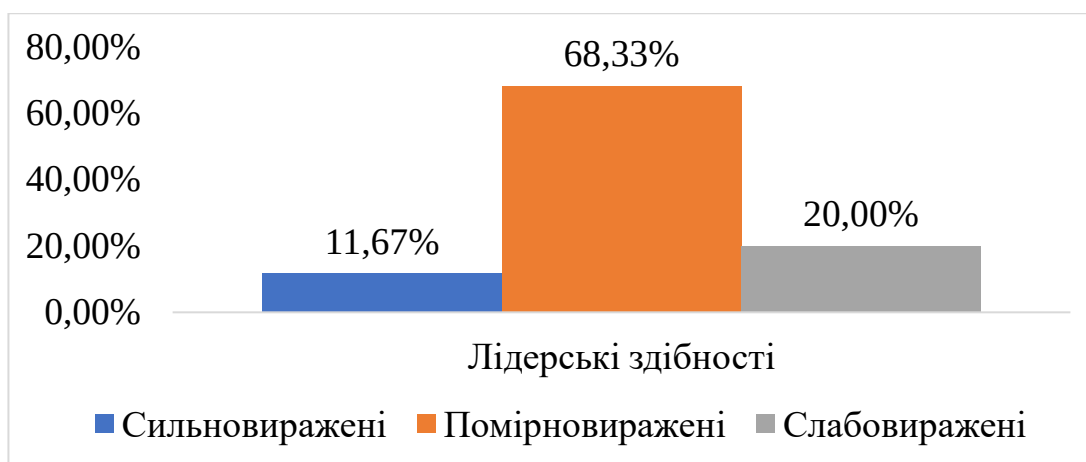


Рис. 3.4. Результати рівня розвитку лідерських здібностей на констатувальному етапі (за методикою авторів Є. Жаріков, Є. Крушельницький)

Відповідно 7 опитаних (11,67%) мають сильновиражені лідерські здібності та спроможні управляти командною. Натомість більшість опитаних 41 особа (68,33%) мають помірно виражені лідерські здібності та ще 12 осіб (20%) – володіють слабовираженими лідерськими здібностями.

Наступна методика самооцінки лідерства демонструє наступні результати (рис. 3.5.):

Отже, 8 осіб (13,33%) мають високий рівень самооцінки лідерства, 40 респондентів (66,67%) оцінили свій рівень лідерства середньо та 12 учасників експерименту (20%) вважають, що мають низький рівень лідерства.

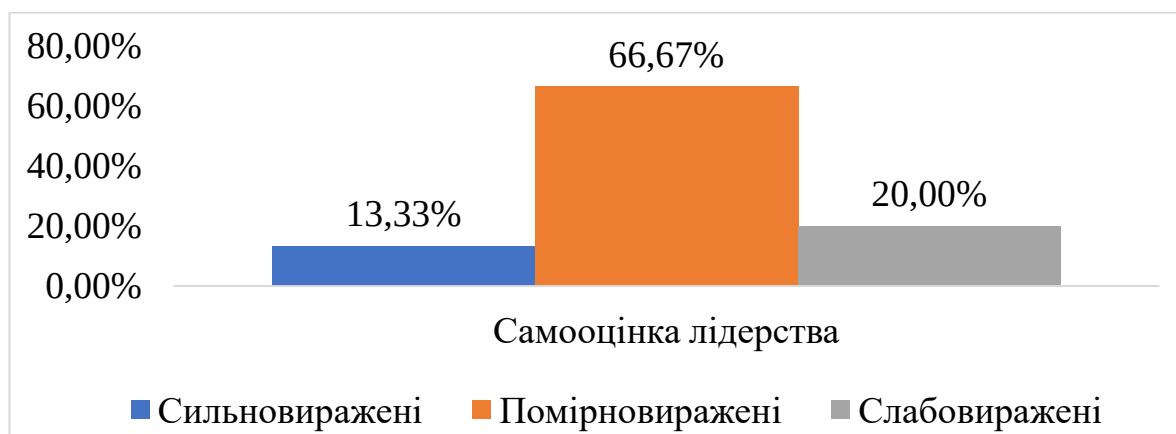


Рис. 3.5. Результати самооцінки лідерства учасниками експерименту

Реалізована наступна методика оцінки ефективності лідерства (Р. Немов) показала такі результати (рис. 3.6.):

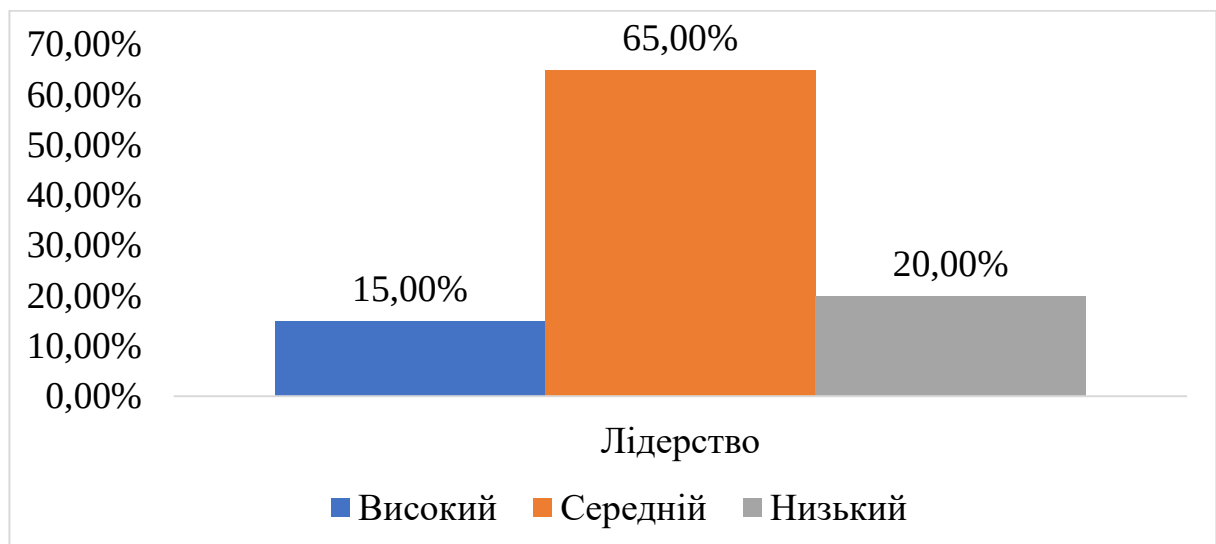


Рис. 3.6. Результати діагностики ефективності лідерства учасниками експерименту на констатувальному етапі (автор Р. Немов)

Відповідно 9 осіб (15%) володіють висококоефективним лідерством, ще 39 осіб (65%) визначаються середньооефективним лідерством та 12 осіб (20%) потребують підвищення рівня ефективності лідерства.

Для математично-статистичної обробки результатів дослідження там встановлення кореляційних зв'язків змінної в представленій вибірці було використано коефіцієнт кореляції r-Пірсона

Таблиця 3.1.

Кореляційний зв'язок між емоційним інтелектом та стресостійкістю

Шкала/рівні розвитку	Середнє значення	Стандартне відхилення	Медіана	Коефіцієнт r-Пірсона
Емоційний інтелект	10,77	2,51	12	$r_{\text{емп.}} = -0.5833$ $r_{0,01} = 0.3301$

Стресостійкість	15,98	9,33	13	$r_{0,05} = 0.2542$ $p \leq 0,01$
-----------------	-------	------	----	--------------------------------------

Отже, емоційний інтелект тісно пов'язаний із стресостійкістю. Існує статистично значущий кореляційний зв'язок між параметрами $p \leq 0,01$. Враховуючи, що в обраній методиці низькі бали стресостійкості вказують на її високий рівень розвитку – значення $r_{\text{емп.}}$ від'ємне, що свідчить про таку закономірність: чим краще розвинений емоційний інтелект, тим вищий рівень стресостійкості особистості.

Таблиця 3.2.

Кореляційний аналіз за інтегральними показниками емоційного інтелекту та психологічного благополуччя

Шкала/рівні розвитку	Середнє значення	Стандартне відхилення	Медіана	Коефіцієнт r -Пірсона
Емоційний інтелект	10,77	2,51	12	$r_{\text{емп.}} = 0.22945$ $r_{0,01} = 0.3301$ $r_{0,05} = 0.2542$
Психологічне благополуччя	311,09	114,65	344	

Отже, статистично значущий зв'язок між інтегральним показником емоційного інтелекту та психологічного благополуччя у досліджуваній вибірці відсутній.

Таблиця 3.3.

Кореляційний аналіз за інтегральними показниками емоційного інтелекту та лідерських якостей

Шкала/рівні розвитку	Середнє значення	Стандартне відхилення	Медіана	Коефіцієнт r -Пірсона
Емоційний інтелект	10,77	2,51	12	$r_{\text{емп.}} = 0.73062$ $r_{0,01} = 0.3301$ $r_{0,05} = 0.2542$ $p \leq 0,01$
Лідерські здібності	28,53	3,82	28	
Самооцінка лідерства	9,3	7,53	6	$r_{\text{емп.}} = -0.84185$ $r_{0,01} = 0.3301$ $r_{0,05} = 0.2542$ $p \leq 0,01$

Ефективність лідерства	19,27	8,27	20	$r_{\text{емп.}} = 0.66047$ $r_{0.01} = 0.3301$ $r_{0.05} = 0.2542$ $p \leq 0,01$.
---------------------------	-------	------	----	--

Отже, існує статистично значущий кореляційний зв'язок між параметрами $p \leq 0,01$.

Результати проведеного діагностичного дослідження на констатувальному етапі покладено в основу розробки тренінгової програми зміцнення емоційного інтелекту та розвитку лідерських якостей.

3.2. Методика формувального етапу дослідження

В процесі експерименту, на формувальному етапі, було проведено низку тренінгових занять на зміцнення емоційного інтелекту та розвиток лідерських здібностей.

Загалом, в межа експерименту було проведено 5 зустрічей (тренінгових занять). Перша на тему: «Застосування технік контролю інтрузивних образів. Розвиток навичок саморегуляції та самоусвідомлення».

Тривалість перебігу зустрічі – 90 хвилин.

Таблиця 3.4.

Стислий план зустрічі

№	Назва вправи	Форма проведення	Час
	Привітання та короткий інструктаж/нагадування про правила роботи групи. Вступне слово ведучого.	Інформування у вигляді розповіді	5 хв
	Обговорення нових правил роботи групи	Бесіда	10 хв
	Аналіз та обговорення особливостей проведення минулого заняття, його результативності.	Евристична бесіда	15 хв
	«Сейф»	Вправа	25 хв
	«Метод екрану»	Вправа	25 хв
	Підведення підсумків зустрічі. Узагальнення результатів роботи.	Бесіда.	10 хв

1. Привітання та короткий інструктаж/нагадування про правила роботи групи. Вступне слово ведучого.

Мета: сприяти створенню комфортної, психологічно позитивної робочої атмосфери, що ґрунтується на доброзичливості та взаєморозумінні.

Слово ведучого: Добрий день усім присутнім! Давайте спробуємо привітатись із сусідом справа та висловити одне побажання на сьогоднішній день. Потім привітаємось із сусідом зліва та теж скажемо одне побажання.

Учасники зустрічі вітаються один з одним та висловлюють бажання щодо плідної співпраці, гарного настрою тощо.

Тепер хочу повідомити, що сьогодні ми працюватимемо з інтрузивними образами. Якщо хтось із вас пам'ятає, що це, то прошу висловитись.

Учасники сідають колом та вільно висловлюють свою думку. У разі помилкових тверджень ніхто не дорікає, не глузує, а радше всі намагаються зосередитись та допомогти один одному.

Я думаю, що кожен із вас погодиться зі мною: відсутність контролю створює особливе відчуття дискомфорту. Адже ще в період навчання у школі ми з вами знали, що якщо домашнє завдання не перевірятимуть, то його не треба виконувати, а все через відсутність контролю. Проте сьогодні ми розуміємо, що володіти собою, своїми емоціями, спогадами та переживання, встановити над ними контроль дозволить підвищити якість нашого психоемоційного стану, покращить життя нам та близькому оточенню. Загалом спогади не щезнуть, але їх негативний вплив можна зменшити.

2. Обговорення нових правил роботи групи.

Мета: ознайомити учасників із новими правилами роботи групи на конкретній зустрічі, повторити вже раніше озвучені та підкреслити важливість їх дотримання.

Слово: ведучого: давайте пригадаємо ті правила, котрі ми вже з вами знаємо.

Учасники озвучують загальні правила роботи групи психологічної підтримки.

Які ж сьогодні нові правила? Передусім новим правилом на сьогодні є сприяти максимальній активності кожного учасника та проявляти взаємодопомогу. Серед інших правил важливим є добровільність у висловлюванні, тобто якщо ви не бажаєте говорити, то можна спокійно слухати інших. Не перебивайте співрозмовника та обирайте самі темп своїх висловлювань. Висловлюйтесь із дотриманням черги. Будьте толерантними та терплячими один до одного. Прошу кожного утримуватись від критичних зауважень та міркувань, з повагою ставитись до інших та їх роботи. Зрештою поважайте час кожного та пам'ятайте, що він обмежений. Також прохання вимкнути мобільні телефони або поставити їх у беззвучний режим.

3. Аналіз та обговорення особливостей проведення минулого заняття, його результативності.

Мета: проаналізувати та повторити обговорені раніше питання, виокремити ключові моменти, обговорити результати самостійної роботи.

Слово ведучого: давайте пригадаємо перебіг минулої зустрічі. Що вам запам'яталося найбільше? Які питання викликали у вас занепокоєння або навпаки допомогли?

Учасники зустрічі висловлюються, а ведучий координує їх відповіді та спрямовує бесіду за допомогою наступних запитань. Які інтрузивні спогади вас турбують? Які техніки з минулої зустрічі ви практикували самостійно? Чому? Чи задоволені ви результатом? Які зміни ви відчули?

Далі ведучий звертається із проханням до учасників зустрічі та просить розповісти про досвід створення безпечних умов та специфіку дослідження власних інтрузивних спогадів у себе та свого близького оточення.

Вправа «Сейф». Мета: створити умови для формування в учасників уміння дистанціюватися від травматичних спогадів, розвивати навички контролю над травматичним досвідом та керування власними спогадами.

Перебіг проведення вправи: Ведучий просить учасників зручно сісти, заплющити очі або сфокусувати погляд на одній точці. Пояснює, що у кожного є спогади, про які важко говорити чи навіть згадувати. Вони можуть ранити та

потребують часу для опрацювання. Сьогодні учасники спробують навчитися керувати такими спогадами за допомогою техніки «Сейф».

Учасникам пропонується уявити кімнату, скриню або сейф, який можна надійно зачинити. Ведучий ставить уточнювальні запитання. Якого розміру сейф? Якого він кольору? Якщо колір темний — спробувати зробити його світлішим. Чи є всередині полички? Як вони розташовані? Який замок використовується? Де зберігається ключ?

Далі учасники уявляють, як відкривають сейф, оглядають його, знову зачиняють і перевіряють замок. Потім — беруть свої важкі спогади, «поміщають» їх у конверт, відкривають сейф і кладуть конверт усередину. Після цього сейф знову зачиняється, а ключ ніби стискається в руці — як символ контролю.

Ведучий наголошує: спогад залишається частиною досвіду, але тепер він надійно захований і не впливає на теперішній момент. До нього можна повернутися лише тоді, коли буде внутрішня готовність.

Запитання для обговорення: Чи виникали труднощі під час виконання вправи. Яким ви уявили свій сейф або комору. Які відчуття з'являлися, коли ви «клали» спогади у конверт. Що ви відчули, коли замкнули сейф разом зі спогадами. Вправа підходить для різних вікових категорій.

5. Вправа «Метод екрану». Мета: сформувати в учасників груп психологічної підтримки навичку керування інтрузивними, нав'язливими спогадами.

Хід вправи. Ведучий звертається до групи: інтрузивні спогади зазвичай з'являються раптово, що робить їх особливо неприємними та важкими для контролю. Тому пропонується опанувати техніку, яка допомагає змінювати образ травматичної події, що мимоволі виникає у свідомості.

Учасникам пропонується навмисно викликати уявний образ неприємного спогаду й уважно його розглянути. Ведучий наголошує: кожен керує своїми спогадами самостійно, тому в будь-який момент можна зупинитися та повернутися подумки у безпечне, приємне місце.

Далі учасникам пропонується уявити на стіні екран телевізора. На цьому екрані вони мають побачити відображення своєї травматичної події. Після цього ведучий ставить уточнювальні запитання: – Яким ви бачите зображення — кольоровим чи чорно-білим? – Чи можете змінити його на чорно-біле? – Чи рухається картинка, як у фільмі?

Учасникам пропонується уявити, що в руках у них пульт: – зупинити зображення, – знову запустити, – перемотати назад і подивитися, як подія виглядає у зворотному порядку, – уповільнити або прискорити «трансляцію», – змінити забарвлення та контрастність.

Після виконання цих дій ведучий просить «натиснути кнопку вимкнення» та звернути увагу, що відбулося. Пояснюється, що подібні маніпуляції можна застосовувати до будь-яких спогадів, а також «вимикати» їх у моменти, коли вони раптово виникають, повертаючись у своє ресурсне місце.

Важливо нагадати учасникам про існування тригерів, які активують травматичні спогади. Чим краще вони розумітимуть ці механізми, тим менше спогади виникатимуть зненацька, і тим легше буде їх зупиняти.

Під час вправи учасникам необхідно дати достатньо часу для концентрації та відтворення образу. Після завершення варто перейти до короткого обговорення: що вдалося, що відчували, які зміни помітили.

Якщо хтось повідомляє, що не зміг керувати своїм образом, ведучий підтримує та пояснює, що техніка може бути складною, і в такому разі можна підібрати інший метод. Спогади, які не вдалося контролювати, можна «помістити в уявний сейф і зачинити».

Також можна запропонувати альтернативний варіант: проєктувати образ не на стіну, а на власну долоню — і для припинення трансляції просто стиснути долоню в кулак. Ведучий наголошує, що інтрузивні спогади можуть бути не лише зоровими, а й звуковими чи нюховими, і техніка застосовується до будь-якого типу сенсорних образів.

1. Підведення підсумків зустрічі. Узагальнення результатів роботи під час зустрічі. Передусім ведучий дякує усім учасникам та пропонує кожному поділитися своїми враженнями. Тут можна застосувати метод «Незакінчені речення» та запропонувати продовжити їх: «Сьогоднішня зустріч дозволила мені...» «Для мене було важливо...» «У майбутньому маю бажання ...»

Далі ведучий пропонує учасникам групи психологічної підтримки продовжити практикувати відпрацьовані техніки «Щасливого місця», «Сейф» та «Екран». На всіх проведених зустрічах спостерігався високий рівень активності переважної більшості учасників. Поставлені завдання виконувались сумлінно, їх залученість до діяльності була на високому рівні. Ведучий виступав у ролі координатора.

Тренінг «Я – лідер» (розвиток лідерських якостей). Мета: Сприяти розвитку лідерських якостей учасників; формувати навички ораторського мистецтва, переконливої комунікації та ефективної командної взаємодії. Навчати вільно почуватися перед аудиторією, уважно слухати інших, аргументовано висловлювати власну позицію, спираючись на факти та особистий досвід. Показати важливість відповідальності та серйозності лідера у діяльності органів учнівського/студентського самоврядування.

Завдання тренінгу. Виявити учасників із потенціалом до лідерства та допомогти їм розкрити свої організаторські здібності. Розвивати вміння працювати в команді, відстоювати власну думку та поважати позицію інших. Удосконалювати навички організації, комунікації та лідерської поведінки.

Необхідне обладнання: фліпчарт, маркери, кольорові олівці, аркуші А4.

Тривалість: 1 година 35 хвилин. Перебіг тренінгу. Привітання. Вступ (3хв)

Здатність до лідерства людина не отримує від народження. Цього, як і багато чого іншого, доводиться вчитися впродовж усього життя. Лідер – це не тільки та людина, яка може очолювати великі групи людей, а й переможець у спортивному змаганні, успішний учень у школі, призер олімпіади, кмітливий приятель, з яким завжди хочеться спілкуватися. Наша мета сьогодні –

змалювати портрет лідера ХХІ століття, показати шляхи, які ведуть до формування лідерських якостей і отримати радість та задоволення від часу, проведеного разом.

2. Вправа «Моє ім'я» (10 хв) Мета: познайомити учасників один з одним, створити умови для ефективної співпраці.

Матеріали: не потрібні. Час: 10 хв.

Процедура проведення: Тренер пропонує першому учаснику, наприклад сидячому з права від нього, підвестися і назвати своє повне ім'я та прізвище, а також ім'я, яким він ходив би, щоб його називали в групі. Наприклад: «Мене звуть В'ячеслав Іванов. В групі прошу називати мене Слава»

Далі виступаючому потрібно повідомити що – небуť про своє ім'я і прізвище. Так він може відповісти на наступні запитання. Що означає твоє прізвище? Що означає твоє ім'я? Чи подобається тобі твоє ім'я? Чи знаєш ти, хто його тобі підібрав? Хто ще в твоїй сім'ї носив це ім'я? Чи хотів би ти щоб тебе називали іншим ім'ям?

3. Вправа «Наші правила» (5хв). Мета: навчити учасників розробляти та приймати правила поведінки, роботи в групі, формувати відповідальне ставлення до власної поведінки.

Перебіг вправи. Правила допомагають регулювати взаєностосунки людей у будь – якій галузі людської діяльності. Для того, щоб група працювала продуктивно, щоб кожний учасник почувався комфортно і міг діяти ефективно, ми приймаємо правила групи, спільно вироблені.

Правила тренінгових занять: бути активним; говорити від свого імені; бути позитивними; говорити коротко і по черзі; дотримуватися регламенту; бути толерантним

4. Вправа «Очікування від тренінгу» (5 хв). Мета: навчити учасників визначати власні очікування і мету заняття.

Матеріали : клейкі папірці

Перебіг вправи. Визначте Ваше очікування від участі в тренінгу. Запишіть їх на маленьких аркушах паперу і прикріпіть на дошку.

Біля підніжжя заздалегідь намальованої гори на клейких папірцях учні наклеюють свої очікування. Наприкінці тренінгу по мірі здійснення очікувань учні розміщують їх на вершині гори або біля неї.

5. Інформаційне повідомлення “Молодіжне лідерство” (10 хв)

Мета: Ознайомити учасників з поняттям лідерства

Існує близько 130 визначень поняття “лідер”. У найбільшому тлумаченні “лідер” - це людина, яка бере на себе функції управління, домінування, посідає провідне місце в ієрархії групи та здатна впливати на цю групу більше, ніж будь-хто інший. У словнику практичного психолога поняття “лідер” визначено як “член групи, за яким усі інші члени групи визнають право ухвалювати відповідальні рішення в значущих для неї ситуаціях – рішення, які стосуються їхніх інтересів та визначають напрям і характер діяльності всієї групи”, тобто лідер – це авторитарна особистість, яка реально відіграє домінуючу роль в організації спільної діяльності та регулюванні взаємин у групі.

Відповідно до цього, терміном “лідерство” охоплено взаємини домінування та підлеглості впливу й дотримання в системі міжособистісних стосунків у групі, процес управління й організації поведінки людей, який здійснює лідер, 3-поміж існуючих на сьогодні концепцій лідерства найпоширенішими вважають такі:

Теорія лідерських ролей. Р. Бейліс базується на уявленні функцій “професіонала”, тобто лідера, зорієнтованого на розв’язання ділових проблем, і функцій лідера, який розв’язує проблеми міжособистісних стосунків.

Теорія рис лідерства ґрунтується на припущенні того, що кожному лідеру мають бути притаманні особливі “лідерські” риси та здібності.

Харизматична концепція лідерства передбачає, що лідерство властиве лише окремим видатним особам, дано як дар, як специфічна форма обдарованості.

Інтерактивна теорія лідерства визначає лідером будь-яку людину, котра посідає відповідне місце в системі міжособистісних стосунків. Питання, хто

здатен взяти на себе лідерство, зумовлено наявністю в особистості певних індивідуальних рис, зокрема комунікативних, а також характером і змістом виконуваної діяльності.

Ситуаційна теорія лідерства передбачає, що лідерство – це насамперед продукт тієї ситуації, що склалася в групі.

Синтетична теорія акцентує увагу на взаємозв'язку основних складових процесу організації міжособистісних взаємин (лідер – послідовник – ситуація), у якій здійснюється лідерство. Зважаючи на таке розмаїття теорій, визначитись у перевазі тієї чи іншої з них видається непростим завданням. Найбільш слушно, на наш погляд, можна вважати таку класифікацію лідерів: лідер, орієнтований на завдання, і лідер, орієнтований на групу.

6. Вправа від К. Фопеля «Трон» (15 хв)

Мета: демонстрація уявлень учасників про лідера та можливість побачити і оцінити роль лідера в команді.

Інструкція. Я хочу надати кожному з вас можливість з'ясувати, кого з інших учасників групи, він готовий визнати в якості лідера. Закрийте, будь ласка, очі і сядьте вільніше. Зосередьтеся на своєму диханні, постарайтеся вдихати і видихати глибше, ніж зазвичай. (30 секунд.)

Я хочу запросити вас взяти участь у невеликому уявному експерименті. Уявіть собі, що заняття нашої групи проходить для різноманітності в якомусь старому замку. Сам я не можу бути присутнім на цьому занятті. От ви всі зібралися у великому залі замку і в широкому переходу йдете до кімнати, у якій буде проходити робота групи. (15 секунд.)

Ви відкриваєте двері кімнати і бачите задалегідь розставлені колом стільці. Для кожного з вас приготовлено по стільцю. Один зі стільців відразу впадає в очі. Він відрізняється від інших високою спинкою, підлокітниками і дорогий оббивкою. Зверніть увагу, хто сів у це, що вибивається із загального ряду, крісло? Куди сіли ви самі? (1 хвилина.)

Тепер відкрийте очі і по черзі розкажіть, що ви бачили...

Питання для обговорення. Кого з учасників групи бачили в кріслі частіше за інших? Як він сам до цього ставиться? Як кожен відноситься до учасника, якого він побачив у кріслі? Хто посадив у крісло самого себе?

7. Вправа «Бінго» (10 хв). Учасникам роздаються спеціальні бланки, які вони тримають перевернутими. По команді тренера вони перевертають листочки і починають виконувати те що їм задано. Можна покласти бланки в окремі конвертики, а по команді учасники їх відкривають і виконують завдання. Після виконання йде обговорення. 1) Хто виконав завдання перший? (задатки лідера). 2) Кому більше подобалось збирати підписи, а кому більше подобалось роздавати? 3) Що нового ви дізналися про своїх однолітків? Збери підписи у того...

У кого є брат; Хто відпочивав у Криму; Хто любить морозиво; Хто по гороскопу Овен; Хто вміє плавати; У кого вдома є собака; У кого карі очі; У кого прізвище починається на голосну; Хто народився у вересні; Інформація для тренера. Якщо якоїсь графі учні не заповнили через відсутність такої людини в групі, слід звернути на це увагу. Учні запам'ятають, що їхній групі немає людини, яка, наприклад, народилася у вересні.

8. Гра-розминка «Рамена» (10 хв) Мета: сприяти налаштуванню на подальшу діяльність.

Всі учасники сідають у коло. Спочатку повільно, а потім швидше й швидше говорять такі слова і показують руками: Голова, рамена (плечі), коліна, пальці (клацання пальцями). Коліна, пальці. Коліна, пальці. Голова, рамена, коліна, пальці. Вуха, вуста, очі, ніс.

До уваги тренера: гра весела, дуже подобається й дорослим, і дітям. Наприкінці запропонуйте всім підняти вгору праву руку, опустити її собі на голову, погладити себе по голові і сказати: «Молодець! Чемпіон! Розумник(ця)!». Запитання для обговорення. Кому було складно знайти свій ніс, очі? Хто використовуватиме цю гру з однолітками?

9. Вправа «Емблема лідерства» (15 хв). Мета: сприяти поглибленню змісту поняття «лідерство», розвитку фантазії.

Матеріали: аркуші А4, ручки

Учні отримують завдання символічно зобразити власну «Емблему лідерства» на малюнку (своє бачення лідерства). Потім кожен захищає свою емблему, пояснює, чому саме такі емблеми включено в зображення. За бажання можна придумати і девіз.

10. Вправа «Сніжний ком». Якості лідера. (5 хв). Мета: визначити лідерські якості, необхідні для досягнення успіху.

Обладнання: м'яч. Тренер кидає «сніжку» (м'яч) одному з учасників групи, назвавши одну з якостей лідера, зловив називає ще одну якість і кидає «сніжку» іншому.

11. Вправа «Мій внутрішній стан» (5 хв). Мета: підведення підсумків щодо процесу роботи.

Матеріали: не потрібні. Час: 5 хв.

Процедура проведення: Учасники розводять руки в боки. Права долоня – донизу, ліва – доверху. Беруться за руки, заплющують очі і хвилину прислухаються до свого внутрішнього стану. Обмін враженнями, почуттями, думками щодо роботи групи.

12. Підбиття підсумків (2 хв). Після команди «Починаймо!» учасники мають передати свій емоційний стан оплесками. Тренер задає ритм першим. Примітка: у групі, де сформувалася взаємодія та довіра, ритм оплесків швидко стає спільним. Після вправи варто подякувати всім за роботу та підкреслити важливість командної злагодженості.

Тест-малюнок «Три тварини» (15 хв). Учасникам пропонується намалювати трьох різних тварин і під кожною вказати три характерні риси.

Інтерпретація: перша тварина – образ себе, власне самосприйняття; друга тварина – як людину бачать інші; третя тварина – реальні риси, які проявляються у поведінці.

Пояснення: Тест допомагає побачити різницю між тим, якими ми себе уявляємо, якими нас сприймають інші та якими ми є насправді. Часто людина

не до кінця розуміє власні мотиви, реакції чи емоції, тому результати можуть стати приводом для саморефлексії.

Вправа «Малювання». Учасники об'єднуються в пари. Кожна пара отримує один аркуш і один олівець. Завдання: удвох, мовчки, не домовляючись, створити спільний малюнок, тримаючи один олівець.

Питання для обговорення. Який малюнок у вас вийшов? Чи збігалися ваші уявлення про те, що має бути зображено? Хто взяв на себе ініціативу? Чому саме він? Чи змінювалося лідерство під час роботи? Що допомагало керувати процесом, а що заважало? Чи легше було б працювати, якби можна було говорити? Як називається такий спосіб взаємодії (невербальний)? Чи вважаєте ви себе лідером у житті? Як це оцінюють інші? Які емоції виникають, коли вам кажуть, що ви – лідер?

Вправа «Дар переконання». Мета: навчити учасників розуміти механізми переконання та тренувати вміння впливати на думку інших.

Матеріали: дві сірникові коробки, у кожній – шматочок кольорового паперу. Двоє учасників отримують по коробці. Завдання: переконати групу, що всередині справді лежить кольоровий папір.

Після виконання обговорюються використані аргументи та прийоми.

Гра «Оратор». Мета: розвинути навички публічного мовлення та вміння швидко формулювати думки.

Кожен учасник витягує папірець із темою та протягом однієї хвилини говорить на неї без підготовки. Питання для аналізу. Наскільки складно було говорити спонтанно. Чиї виступи були найчіткішими та найпереконливішими. Чому лідеру важливо вміти швидко добирати слова та реагувати на ситуацію.

Приклади тем: Дружба, Конфлікт, Наша група, Батьки і діти, Любов, Спілкування, Стрес, Спорт, Куріння.

Третя зустріч на тему: «Ефективне прийняття рішень в умовах невизначеності». Мета: Навчити учасників розуміти та використовувати психологічні аспекти прийняття рішень в умовах невизначеності, а також надати стратегії для прийняття оптимальних рішень.

Теоретична частина

– Типи та природа невизначеності: аналіз різних видів невизначеності, що впливають на процеси прийняття рішень; розгляд психологічних реакцій та впливу невизначеності на прийняття рішень.

– Стратегії прийняття рішень в умовах невизначеності: вивчення методів та стратегій для зменшення ризиків та підвищення точності прийняття рішень в умовах невизначеності; огляд психологічних аспектів прийняття рішень в умовах великої кількості альтернатив.

Практична частина. Кейси та сценарії прийняття рішень: розв’язання реальних кейсів з використанням стратегій прийняття рішень в умовах невизначеності; моделювання сценаріїв та аналіз альтернатив для розробки оптимальних рішень.

Тренування на прийняття рішень: проведення практичних вправ, спрямованих на розвиток навичок прийняття рішень у складних умовах; створення фреймворку для ефективного прийняття рішень в умовах невизначеності.

Ця тема допоможе учасникам засвоїти теоретичні знання про невизначеність у процесі прийняття рішень та навчити їх практично застосовувати ці знання для прийняття оптимальних рішень у своїй діяльності.

Четверта зустріч на тему: «Спілкування та міжособистісні взаємодії».

Мета: покращити навички спілкування, вирішення конфліктів та побудови позитивних міжособистісних відносин для підвищення ефективності в соціальному середовищі та професійній діяльності.

Теоретична частина

1. Ефективність комунікації (огляд основних аспектів ефективної комунікації в професійній діяльності; розгляд впливу психологічних факторів на якість спілкування в процесі професійної діяльності).

2. Міжособистісні взаємодії та конфліктологія (вивчення психологічних аспектів конфліктів та способів їх вирішення; розвиток навичок міжособистісних взаємодій для підвищення ефективності командної роботи).

Практична частина

Тренування комунікаційних навичок: проведення вправ та ролевих ігор для вдосконалення комунікаційних навичок учасників; створення сценаріїв та практичних завдань для розвитку ефективного спілкування в різних ситуаціях.

Тренінг з управління конфліктами: проведення тренінгу з розвитку навичок управління конфліктами та пошуку конструктивних рішень; вироблення стратегій врегулювання конфліктів в соціальному середовищі.

Ця четверта тема програми дозволить учасникам отримати теоретичні знання про ефективне спілкування та міжособистісні взаємодії, а також навчити їх практично застосовувати ці знання для покращення спілкування та вирішення конфліктних ситуацій у робочому оточенні.

П'ята зустріч на тему: «Лідерство та лідерські якості в професійній діяльності». Мета: вивчення та розвиток ключових аспектів лідерства, таких як комунікація, прийняття рішень, мотивація команди, управління змінами та побудова стратегій.

Теоретична частина:

1. Особливості лідерства (огляд ключових аспектів лідерства; вивчення психологічних особливостей успішного лідера та його вплив на команду).
2. Техніки ефективного керівництва (розгляд стратегій керівництва та їх вплив на мотивацію та продуктивність команди; вивчення психологічних методів мотивації та навчання як інструменту лідерства).

Практична частина

1. Рольові ігри та симуляції лідерства (проведення вправ та рольових ігор для розвитку лідерських навичок; створення сценаріїв та практичних завдань для вдосконалення керівницьких здібностей).
2. Тренування комунікації та впливу (проведення тренінгів з розвитку навичок ефективної комунікації та впливу; розвиток стратегій впливу та переконливості у лідерському контексті).

Надалі з учасниками експерименту було проведено повторне діагностичне дослідження.

3.3. Динаміка розвитку емоційного інтелекту та лідерських якостей

Динаміку розвитку емоційного інтелекту як чинника резильєнтності можна простежити, порівнюючи результати проведеного діагностування на констатувальному та формувальному етапах дослідження.

Результати повторного діагностування рівня емоційного інтелекту мають такий вигляд (рис. 3.7):

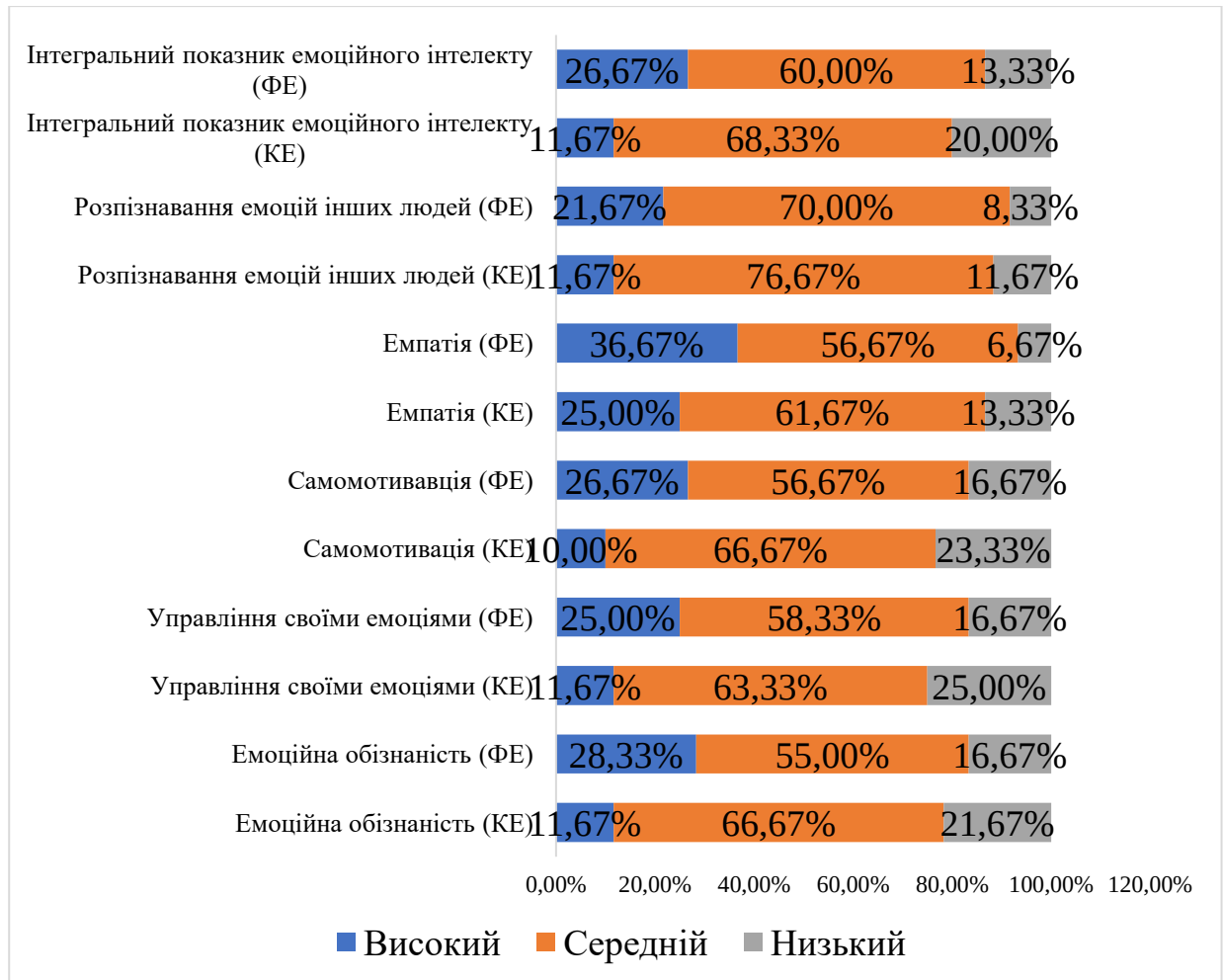


Рис. 3.7. Динаміка рівня розвитку складових емоційного інтелекту за методикою Н. Холла на двох етапах дослідження

Відповідно на 16,67% зросла кількість респондентів з високим рівнем емоційної обізнаності та на 5% зменшилась кількість осіб з низьким рівнем емоційної обізнаності. Також суттєво підвищилась кількість осіб, які здатні

управляти своїми емоціями – на 13,33%. Динаміка збільшення високого рівня самомотивації -16,67%. Високі показники емпатії показало на 11,67% більше осіб та на 10% зросла кількість осіб, які на високому рівні здатні розпізнавати емоції інших людей. Динаміка інтегрального показника емоційного інтелекту зросла на 10% та на 6,67% зменшилась кількість осіб із низьким рівнем інтегрального показника емоційного інтелекту.

Кореляційний аналіз за критерієм r-Пірсона на двох етапах дослідження має такі значення: $r_{\text{емп.}} = 0.56867$; $r_{0.01} = 0.3301$; $r_{0.05} = 0.2542$. відповідно встановлено статистично значущий кореляційний зв'язок між параметрами $p \leq 0,01$.

За результатами дослідження рівня стресостійкості на формувальному етапі дослідження здобуто такі результати (таб.3.8.).

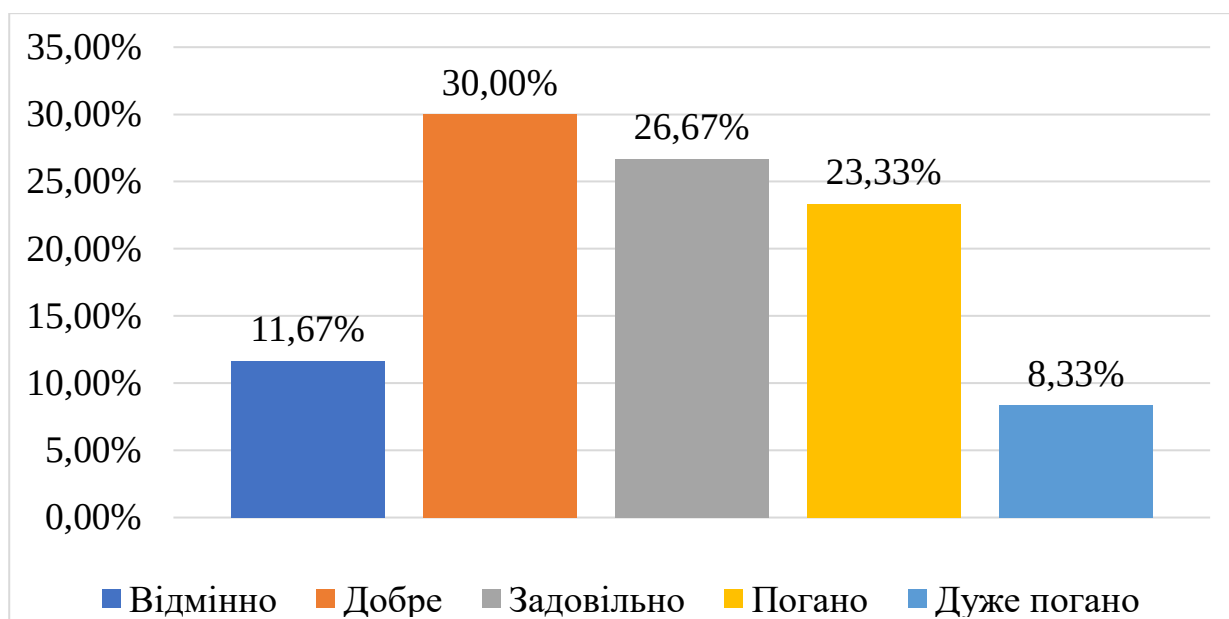


Рис. 3.8. Результати діагностування за тестом самооцінки стресостійкості (С. Коухена та М. Вілліансона) на формувальному етапі

Відповідно на 6,67% зросли показники високого рівня стресостійкості, дещо знизилася кількість осіб з поганим та дуже поганим рівнем стресостійкості на 3,37% та 5% відповідно.

Таблиця 3.5.

Узагальнені результати за тестом самооцінки стресостійкості
(С. Коухена та М. Вілліансона) на двох етапах дослідження

Рівні/етапи	Констатувальний етап		Формувальний етап	
	Кі-сть	%	Кі-сть	%
Відмінний	3	5%	7	11,67
Добрий	13	21,67%	18	30%
Задовільний	20	33,33%	16	26,67%
Поганий	16	26,67%	14	23,33%
Дуже поганий	8	13,33%	5	8,33%

Кореляційний аналіз за критерієм r-Пірсона на двох етапах дослідження має такі значення: $r_{\text{емп.}} = 0.41463$; $r_{0.01} = 0.3301$; $r_{0.05} = 0.2542$. Отже, існує статистично значущий кореляційний зв'язок між параметрами $p \leq 0,01$.

Зміни психологічного благополуччя за результатами повторного діагностування на формувальному етапі представлено нижче.

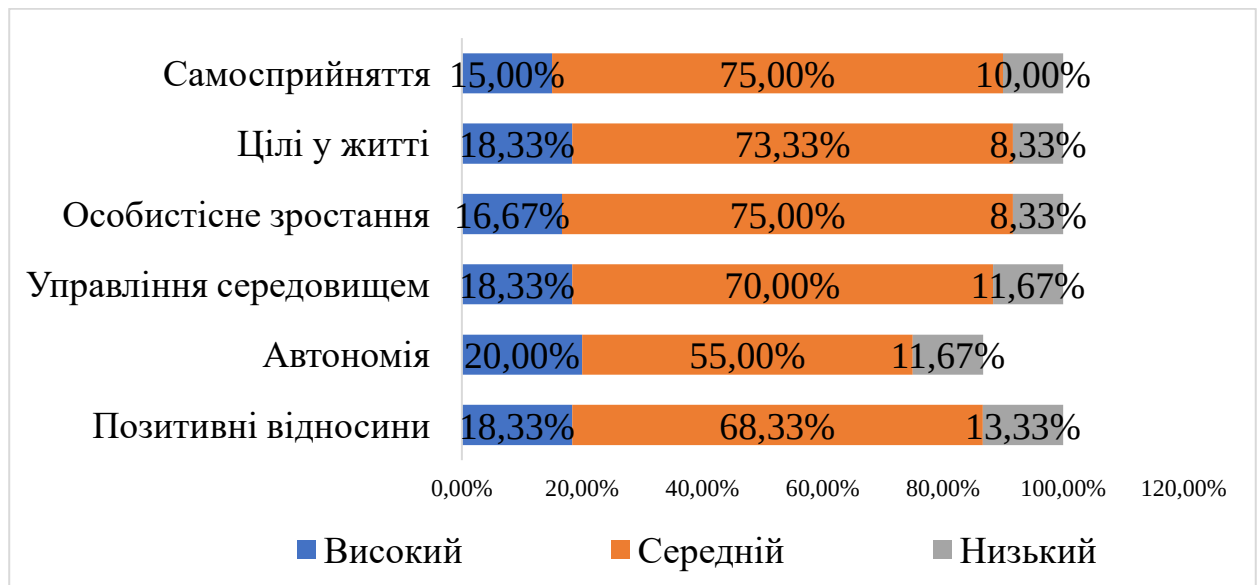


Рис. 3.9. Результати рівня розвитку психологічного благополуччя та його складових на формувальному етапі за методикою К. Ріфф

Отже, у порівнянні з констатувальним етапом на 10% зросли показники високого рівня позитивних відносин. Тобто в результаті проведених тренінгів учасники експерименту стали краще налагоджувати міжособистісну взаємодію з оточуючими, будувати позитивні особистісні зв'язки. Також підвищився рівень автономії на 3,33%, що свідчить про зростання адаптивних можливостей. Підвищився рівень управління середовищем, зокрема високі показники зросли на 12,33%. Також на 6,67% зросли показники особистісного зростання. Кількість осіб високого рівня визначення життєвих цілей та самоприйняття не зросла, але середні показники дещо покращилися.

Кореляційний аналіз за критерієм r-Пірсона на двох етапах дослідження має такі значення: $r_{\text{емп.}} = 0.87635$; $r_{0.01} = 0.3301$; $r_{0.05} = 0.2542$. Отже, існує статистично значущий кореляційний зв'язок між параметрами $p \leq 0,01$ у відповідній вибірці.

За результатами діагностування лідерських здібностей було здобуто такі результати (рис.3.10.):

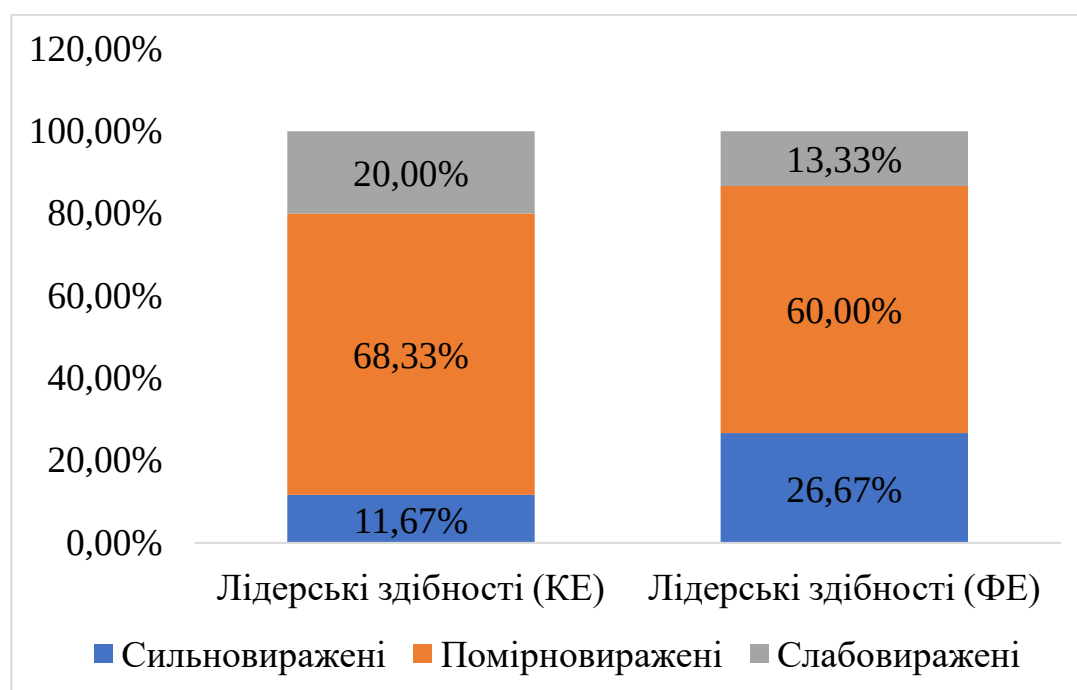


Рис. 3.10. Динаміка рівня розвитку лідерських здібностей (за методикою авторів Є. Жаріков, Є. Крушельницький)

Відповідно кількість осіб, котрі мають сильновиражені лідерські здібності та спроможні управляти командною зросла на 15%. Натомість зменшилась кількість осіб, котрі володіють слабовираженими лідерськими здібностями на 6,67%

Динаміка зміни самоооцінки лідерства за відповідною методикою має такий вигляд (рис. 3.11.):

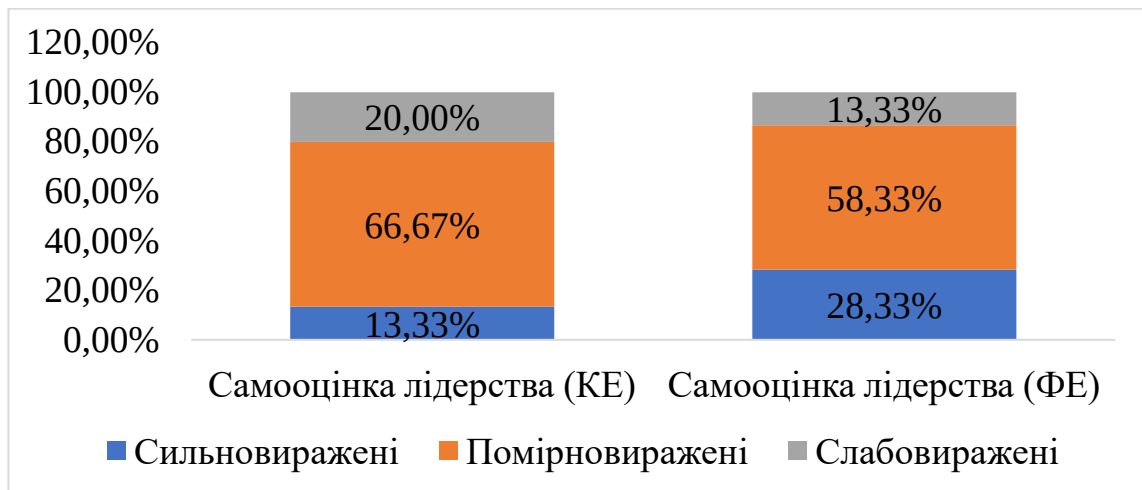


Рис. 3.11. Динаміка рівня самооцінки лідерства учасниками експерименту

Отож кількість осіб, котрі оцінили лідерство на високому рівні зросла на 15%. Також кількість осіб, котрі мають низький рівень лідерства зменшилась на 6,67%.

Реалізована наступна методика оцінки ефективності лідерства (Р. Немов) показала такі результати (рис. 3.12.):

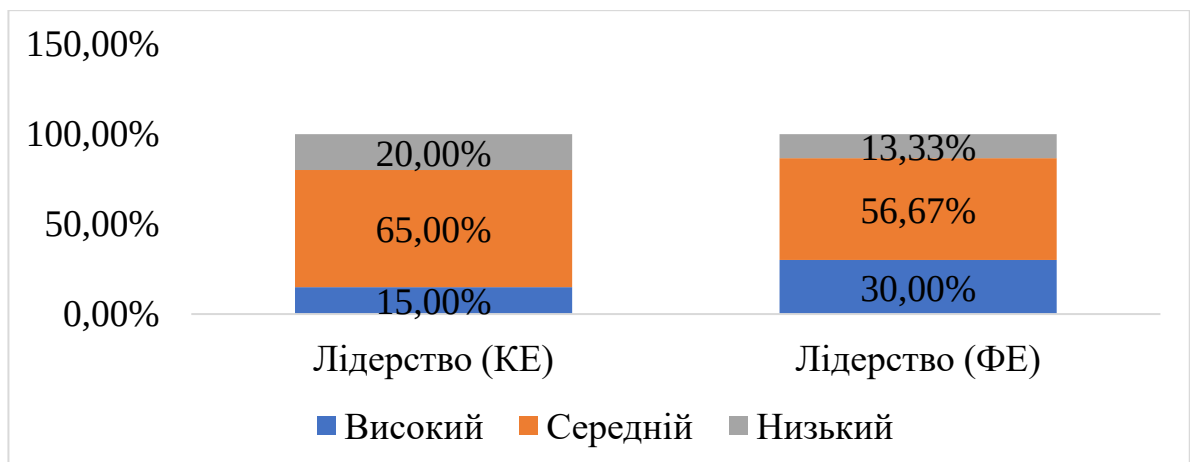


Рис. 3.12. Динаміка ефективності лідерства учасниками експерименту

Відповідно на 15% зросла кількість осіб, котрі володіють високоефективним лідерством, та на 6,67% зменшилась кількість осіб, котрі потребують підвищення рівня ефективності лідерства.

Проведений кореляційний аналіз між рівнем емоційного інтелекту та лідерськими здібностями на формувальному етапі показав, що $r_{\text{емп.}} = 0.76533$; $r_{0.01} = 0.3301$; $r_{0.05} = 0.2542$. Існує статистично значущий кореляційний зв'язок між параметрами $p \leq 0,01$.

Між емоційним інтелектом та самооцінкою лідерства $r_{\text{емп.}} = -0.73457$; $r_{0.01} = 0.3301$; $r_{0.05} = 0.2542$. Існує статистично значущий кореляційний зв'язок між параметрами $p \leq 0,01$.

Між емоційним інтелектом та ефективністю лідерства встановлено $r_{\text{емп.}} = 0.76954$; $r_{0.01} = 0.3301$; $r_{0.05} = 0.2542$. Існує статистично значущий кореляційний зв'язок між параметрами $p \leq 0,01$.

У результаті проведеного дослідження зафіксовано суттєве зростання рівня емоційного інтелекту, стресостійкості, психологічного благополуччя та лідерських якостей. Здобуті результати доводять важливу роль емоційного інтелекту в розвитку лідерських якостей та підтверджують ефективність розробленої та реалізованої програми тренінгів, спрямованих на зміцнення емоційного інтелекту та підвищення рівня розвитку лідерських якостей.

3.4. Практичні рекомендації зміцнення емоційного інтелекту та розвитку лідерських якостей в особистості

На основі проведеного дослідження сформовано практичні рекомендації щодо удосконалення лідерських якостей. В умовах воєнного стану в суспільстві виникає чимало кризових ситуацій та окремі люди, сім'ї й цілі родини потрапляють в складні життєві ситуації. Для ефективної роботи в соціальній сфері важливо володіти низкою особистісних якостей, котрі

дозволяють ефективно провадити соціальні послуги для різних верств населення. Роль лідера в кризових ситуаціях є визначальною та впливає на діяльність всієї команди. При чому лідерські якості розвиваються впродовж життя, а також можуть проявлятися в залежності від конкретних ситуацій. Тому практичні рекомендації спрямовані на підвищення самоорганізації та зміцнення емоційного інтелекту, на розвиток комплексу лідерських якостей.

Передусім важливо розвивати та удосконалювати свій емоційний інтелект, впевненість в собі та схильність до співпереживання. Ці особливості визначають здатність розуміти, співпереживати та ефективно керувати емоціями, які виникають у процесі комунікації з іншими людьми. Важливим чинником є організаційні умови, такі як корпоративна культура, структура комунікацій та стиль лідерства в командній роботі. Емоційний інтелект пояснюється як здатність особистості усвідомлювати, приймати та управляти емоційними станами і почуттями своїми та інших людей. Емоційний інтелект формується впродовж всього життя в процесі спілкування та професійної діяльності в соціальній сфері. Емоційний інтелект складається з внутрішньоособистісного та міжособистісного компонентів. До внутрішньоособистісного належать: самооцінка, усвідомлення власних почуттів та емоційних станів, впевненість в своїх силах, терплячість, здатність до самоконтролю, відповідальність, мотиваційна сфера, оптимістичне налаштування, гнучкість. До міжособистісного компонента належать: емпатія, толерантність, комунікабельність, відкритість у взаємодії, вміння вести діалог. Емоційний інтелект виступає попередником прогнозування адаптивних соціальних наслідків, що є дуже важливим для успішної соціальної роботи. Високий рівень розвитку емоційного інтелекту сприяє прояву нестандартних способів дії для досягнення визначених цілей та задоволення потреб особистості. Емоційний інтелект пов'язує внутрішній світ людини із зовнішніми факторами, з реальністю та соціумом. Важливим підґрунтям для удосконалення міжособистісної взаємодії є вміння та бажання людини вислухати співрозмовника, що дозволить скласти об'єктивну оцінку певної

ситуації. Зворотній зв'язок допомагає більш глибоко сприйняти іншу людину, скоригувати образ про неї у власній уяві та спрогнозувати її подальшу поведінку. Удосконалення уявлень про функціональне призначення емоційного інтелекту слугує основою для виявлення взаємозв'язку між емоційним інтелектом та комунікативними здібностями. Тобто емоційний інтелект є багатогранним поняттям: з одного боку – це здатність осмислювати, аналізувати та контролювати власні почуття, а з іншого – здатність усвідомлювати, відчувати почуття та настрої оточуючих. Загалом чим вищий рівень емоційного інтелекту, тим такі люди є більш поміркованими у взаємодії з оточуючими, формують позитивний емоційний фон, є емоційно захищеними від негативу. Для зміцнення та розвитку емоційного інтелекту доцільно брати участь у медитаційних практиках, відвідувати психологічні тренінги, читати додаткову літературу, а також використовувати різні релаксаційні вправи (йога, заняття фітнесом чи ігровими видами спорту), спілкування з колегами та друзями. У професійній діяльності рекомендовано вести щоденник, в якому доцільно відображати графік роботи на день та на більш тривалий термін (тиждень, місяць). Така практика дозволить консолідувати свої зусилля, вдало розподілити внутрішні ресурси та виважено підходити до виконання поставлених завдань. Серед провідних інструментів розвитку емоційного інтелекту можна виокремити: тренінги з самосвідомості (медитації, рефлексія тощо); розвиток емпатії – тренінги щодо набуття навичок управління співпереживанням іншим (розгляд життєвих сценаріїв тощо); навчання регуляції емоцій – розробка програм, які допомагають управляти власними емоціями, особливо в стресових ситуаціях; комунікаційні навички – набуття навичок ефективної комунікації; рольові ігри – «проживання» різних ролей в різних ситуаціях, в тому числі конфліктних; групові дискусії – розгляд різних питань щодо регулювання емоцій в групах під час тренінгів; тренінги з впливу на емоційний інтелект – програми, що включають вивчення теорії емоційного інтелекту, особистісне оцінювання та індивідуальні сесії консультацій з психологами чи коучами; воркшопи по

самосвідомості – проведення інтерактивних воркшопів, де учасники набувають навички розпізнавання власних емоційних станів, їх розуміння та контролю [28, с. 234].

Важливим аспектом для розвитку та удосконалення лідерських якостей, підвищення ефективності командної роботи є розвиток мотиваційної сфери. Мотиваційна сфера активізує афектний і вольовий потенціал особистості та прагнення задовільнити потребу. Тобто мотивацію розглядають як комплексну синергію рушійних компонентів поведінки та діяльності, що проявляється у вигляді потреб, інтересів, прагнень, цілей, ідеалів, які визначають дієвість особистості. Тому для розвитку мотивації важливо організувати сприятливий робочий простір, створити позитивний психологічний мікроклімат. Доцільно проводити корпоративні зустрічі, де б обговорювались соціальні робочі питання у неформальній обстановці. Можна організувати круглі столи, спільне обговорення нових трендів у соціальній роботі, оцінювання позитивних практик ефективної соціальної роботи в інших країнах світу. Складовою мотиваційної сфери є активність як форма вираження потреб особистості, що становить основу взаємодії індивіда з суспільством. Соціальна активність є багатогранною категорією та втілюється в спрямованих установках, ціннісних відносинах, визначається вибором і способом діяльності та спілкуванням. Для лідера, що організовує командну роботу в соціальній сфері та всіх учасників команди, важливо бути вмотивованими, прагнути досягти бажаного результату. У межах командної роботи можна використовувати різні види заохочень: матеріальна винагорода, подяки, грамоти, цінні подарунки та призи. Проектна діяльність і командна робота є важливими аспектами у розвитку емоційного інтелекту. Слід надавати можливість підвищення кваліфікації з методик фасилітації, коучингу та розвитку емоційного інтелекту. Доцільно створювати практичні посібники, тренінги та професійні спільноти для обміну досвідом. Формування культури, орієнтованої на розвиток soft skills, підвищить мотивацію [38, с. 14].

Доцільно працювати над розвитком комунікативних здібностей та комунікативної поведінки, постійно удосконалювати навички міжособистісної взаємодії. Важливими для розвитку лідерського потенціалу та підвищення професійної компетентності, підвищення ефективності командної роботи є розвинені вміння чітко виражати свої думки, слухати інших та будувати ефективні відносини. Це допомагає вести успішні переговори, управляти конфліктами та створювати сприятливу атмосферу в колективі. Тому доцільно розвивати свої комунікативні навички та зосереджувати увагу на вдосконаленні комунікативних здібностей, включаючи активне слухання, емпатію та вміння висловлювати думки чітко та впливово. Адже розвинені комунікативні здібності дозволяють людині краще подати себе, донести свої ідеї. Доцільно практикувати діалоги та полілоги шляхом створення довірливого та відкритого середовища для спілкування, використовувати неформальне спілкування (зібрання в невимушеній обстановці для обговорення перспективних ідей). Важливо розвивати власні організаторські здібності шляхом проведення тренінгових занять та участі в них, організації громадських заходів тощо. Доцільно розвивати вміння будувати злагоджені та ефективні відносини шляхом налагодження позитивної та продуктивної взаємодії, а для цього потрібно бути чуйними, обережними, об'єктивними та справедливими. Потрібно активно використовувати зворотній зв'язок шляхом прослуховування відгуків та критики, щоб вдосконалити свою комунікаційну стратегію та підвищити рівень взаємодії з оточуючими. Важливо розвивати культуру мовлення та працювати над створенням відкритого, позитивного середовища, адже необхідно розвивати вміння бачити, відчувати світ та оточуючих у звуках, барвах, картинах та відтворювати своє бачення у професійній діяльності завдяки реалізації конструктивних ідей. Доцільно аналізувати свій комунікативний стиль і свідомо оцінювати переваги та недоліки власного комунікативного стилю та працювати над його покращенням (розвивати мовні навички в процесі виступів перед широкою аудиторією; удосконалювати

техніку володіння невербальною комунікацією; вивчати культурні особливості всіх членів колективу (можливо є представники різних релігій, національностей, що теж може по-різному проявлятися у спілкуванні та взаємодії). Рекомендовано постійно розвиватися та планувати свій подальший розвиток, вдосконалювати власну комунікаційну стратегію. Доцільно розвивати емоційну інтелігентність та навички емпатії.

Для ефективної командної діяльності лідерам важливо розвивати здатність керувати власним стресом та стресом у команді. Це дозволяє приймати рішення в умовах нестабільності та підтримувати продуктивність в складних ситуаціях. Важливі способи зміцнення емоційного інтелекту та покращення лідерських якостей є самоаналіз, активне слухання, розвиток емпатії, управління стресом та розвиток комунікативних здібностей [2, с. 121-122].

Не менш значимим є управління конфліктами, робота над їх попередженням та вдале розв'язання конфліктних ситуацій, пошук компромісів та ефективного вирішення складних ситуацій. Тут важливими є зосередженість, збереження спокою, проведення глибинного аналізу ситуації, фокусування на визначеній проблемі та пошук компромісу. Доцільним також є створення умов для: ділення досвідом, налагодження контактів та підтримка від однодумців (важливо сформувати коло людей, де пануватиме взаєморозуміння, а всі учасники команди матимуть спільну позицію, єдине бачення та надаватимуть конструктивні поради); доцільно брати участь у різних онлайн-курсах та вебінарах; книги, статті, електронні та друковані періодичні видання на різну психологічну тематику можуть допомогти отримати нові ідеї та перспективи щодо удосконалення подальшої професійної діяльності та розвитку лідерських якостей; конференції та події, участь у яких може забезпечити можливості для навчання, мережевого спілкування та обміну досвідом з іншими професіоналами (відвідування великих івентів завжди є джерелом здобуття цікавої та корисної інформації, обміном досвіду, шляхом до пошуку нових партнерів та знайомств).

Важливо брати участь у різноманітних тренінгах, що спрямовані на зміцнення психоемоційного стану та розвивають вміння долати конфлікти, організовувати командну роботу. До ефективних методів розвитку емоційного інтелекту належать: тренування усвідомленості (використання технік *mindfulness*), що розвиває здатність краще розпізнавати емоції інших людей; розвиток емпатії допомагає більш ефективно налагоджувати соціальні зв'язки та зменшувати соціальну ізоляцію; КПТ забезпечує коригування деструктивних емоційних реакцій; саморегулятивні практики (дихальні техніки та медитація) дозволяють стабілізувати емоційний стан та знизити вплив стресогенних факторів; удосконалення емоційної стійкості розвиває навички конструктивного вирішення конфліктів та розвитку гнучкості мислення, навичок самопідтримки [32, с. 410 – 411].

Застосування «*mindfulness*» сприяє формуванню стійкості до емоційних навантажень, розвиває здатність до саморегуляції та емпатії. Практики усвідомлення включають концентрацію на диханні, спостереження за тілесними відчуттями, уважне сприйняття думок та почуттів, а також вправи, спрямовані на розвиток внутрішнього спокою та присутності «тут і зараз». Регулярна практика сприяє зниженню рівня тривожності та «вигоряння», покращує когнітивні функції – пам'ять, увагу, здатність до прийняття рішень. Таким чином, «*mindfulness*» стає ефективним інструментом особистісного та професійного зростання [27, с. 35].

Техніка майндфулнес є досить простою у використанні та базується на застосуванні широкого спектра медитативних технік, дихальних вправ, що впливають на самосвідомість, настрій, рівень благополуччя. Майндфулнес дозволяє використовувати сидячі техніки (медитація усвідомленості *віпассана*, дихальні вправи) та рухливі, що сприяють також покращенню фізичного здоров'я (йога, тайцзи, квадрато). Таким чином досягається внутрішня рівновага, що позитивно відображається на загальному рівні емоційної регуляції та здоров'я.

Доцільним є також застосування технік емоційного моделювання засобами рольових ігор, що надають можливість відтворити різні сценарії реагування на емоційну реакцію; самостійна рефлексія у вигляді ведення щоденника з фіксацією власних емоцій та аналізу ситуації; тренування емпатії завдяки використанню вправ на осмислення емоцій інших людей; проведення групових тренінгів для обміну досвідом та розвитку вміння ефективно налагоджувати міжособистісну взаємодію; організація тренінгів з розвитку комунікаційних навичок з розвитку вміння слухати, виражати свої емоції; застосування різноманітних інтерактивних ігор для розвитку емоційного інтелекту (в тому числі з використання цифрових ресурсів) [25, с. 11].

Серед основних напрямів зміцнення емоційного інтелекту можна виокремити: розробку та реалізацію ефективних комунікативних стратегій, проведення тренінгів, побудова психологічно стійкого та емоційного здорового середовища, розвиток лідерських якостей тощо [20, с. 353].

Позитивно на зміцнення емоційного інтелекту та розвиток резильєнтності впливають рефлексія (створення умов для аналізу власних думок та реакцій), волонтерська діяльність (сприяє розвитку емпатії), різноманітні тренінги, індивідуальні бесіди та групові консультації [46, с. 361].

У зв'язку із сучасним нестабільним станом соціально-економічного життя, частими повітряними атаками доцільно проводити онлайн-зустрічі та активно використовувати цифрові ресурси в практику психологічної підтримки. Також раціональним для осіб, котрі розвивають лідерські якості є участь у різних курсах цифрової грамотності, вебінарах працевлаштування, онлайн-тренінгах з юридичної підтримки тощо.

Ефективними є техніки арт-терапії, музикотерапії, фізичні вправи, кінезіологічні вправи, прогулянки на свіжому повітрі, читання художньої літератури, спілкування в дружній атмосфері тощо.

Розвиток емоційного інтелекту та резильєнтності передбачає:

- Удосконалення особистісних навичок. Варто зосередитися на розвитку лідерства, мотивації, комунікації та тайм-менеджменту, адже саме ці компетентності формують основу ефективної поведінки.

- Формування стійких міжособистісних взаємин. Інвестиції у довірливі, поважні та взаємовигідні стосунки зміцнюють репутацію та забезпечують довготривалий успіх.

- Розвиток емпатії. Уміння розуміти емоції та потреби інших підсилює якість комунікації та допомагає точніше зчитувати емоційний стан співрозмовників.

- Покращення комунікативних умінь. Чітке висловлення думок, уважне слухання та побудова ефективних взаємин створюють сприятливий мікроклімат і підсилюють лідерський вплив.

- Підвищення стресостійкості. Розвиток психологічної стійкості допомагає зберігати ефективність у складних ситуаціях.

- Посилення мотивації. Важливо вміти надихати себе та інших на досягнення цілей, формуючи продуктивну та енергійну робочу атмосферу.

Рекомендації для тих, хто прагне розвивати лідерські якості:

- Удосконалюйте комунікативні навички. Працюйте над активним слуханням, емпатією та вмінням чітко й переконливо висловлювати думки — це допомагає ефективніше презентувати себе та свої ідеї.

- Практикуйте діалоги та полілоги. Створюйте атмосферу відкритості й довіри, використовуйте неформальні зустрічі для обговорення нових ідей.

- Розвивайте організаторські здібності. Беріть участь у тренінгах, організовуйте заходи, долучайтеся до громадських ініціатив.

- Навчіться конструктивно вирішувати конфлікти. Важливо реагувати на суперечливі ситуації спокійно, шукати рішення, що враховують інтереси всіх сторін.

- Будуйте ефективні взаємини. Прагніть до чуйності, об'єктивності та справедливості, формуючи позитивну й продуктивну взаємодію.

- Використовуйте зворотний зв'язок. Слухайте відгуки та критику, щоб удосконалювати власний стиль комунікації та підвищувати якість взаємодії.
- Розвивайте культуру мовлення. Створюйте відкрите й позитивне середовище, працюйте над умінням бачити та передавати світ у звуках, образах і сенсах, втілюючи це у професійній діяльності.
- Підтримуйте власну мотивацію. Читайте психологічну літературу, відвідуйте тренінги, розширюйте коло знань і навичок.
- Аналізуйте свій комунікативний стиль. Усвідомлюйте його сильні та слабкі сторони, розвивайте навички публічних виступів, невербальної комунікації, враховуйте культурні особливості членів команди.
- Плануйте особистий розвиток. Постійно вдосконалюйте свою комунікаційну стратегію та працюйте над професійним зростанням.
- Розвивайте емоційну інтелігентність. Вчіться розпізнавати та регулювати власні емоції, а також розуміти емоції інших, поглиблюючи навички емпатії.

Висновки до третього розділу

Проведений аналіз розвитку емоційного інтелекту дозволив визначити у досліджуваній вибірці взаємозв'язок між рівнем розвитку емоційного інтелекту, стресостійкості, психологічного благополуччя та лідерськими здібностями, ефективністю лідерства. Здобуті результати засвідчили необхідність проведення системної психологічної допомоги досліджуваним у напрямі зміцнення емоційного інтелекту та підвищення рівня розвитку лідерських якостей.

Розроблено серію тренінгів, що спрямовані на зміцнення емоційного інтелекту та розвиток лідерських якостей і реалізовано їх з групою досліджуваних осіб. Кожен тренінг складався з низки інтерактивних вправ, передбачав групову взаємодію. У ході дослідження було створено сприятливу психологічну атмосферу, реалізовано низку психологічних прийомів для

зміцнення емоційного інтелекту, відновлення ментального здоров'я та розвитку лідерських якостей особистості.

Повторна реалізація психодіагностичного інструментарію підкреслила наявність зв'язку між емоційним інтелектом, стресостійкістю, психологічним благополуччям та лідерськими якостями. Зокрема, зафіксовано зростання рівня емоційного інтелекту, стресостійкості та психологічного благополуччя відображається на підвищенні рівня розвитку лідерських здібностей, лідерства та його ефективності. Доведено важливість емоційного інтелекту для розвитку лідерських якостей та підтверджено ефективність розробленої та реалізованої програми тренінгів, спрямованих на підвищення рівня емоційного інтелекту, зміцнення ментального здоров'я та розвиток лідерських якостей.

Розроблено практичні рекомендації психологічної підтримки зміцнення емоційного інтелекту та розвитку лідерських якостей. Зокрема, відзначено важливість медитативних технік, дихальних вправ, рухової активності, розвитку комунікативних здібностей, підвищення мотивації, розвитку лідерських якостей тощо. Поради спрямовані на пошук внутрішнього потенціалу для підвищення емоційного інтелекту, подальшого особистісного зростання та удосконалення як лідера.

ВИСНОВКИ

Здійснено теоретичний аналіз проблеми емоційного інтелекту в психологічній науці. З'ясовано, що емоційний інтелект є досить складним, комплексним та інтегрованим конструктом, що складається із здатності осмислювати свої емоції та розпізнавати емоції інших, навичок саморегуляції тощо. Немає в психології єдиного визначення поняття емоційний інтелект, але він є предметом наукового пошуку в соціології, філософії, педагогіці тощо. Водночас емоційний інтелект є внутрішнім ресурсом особистості, що є предиктором психологічного благополуччя та підґрунтям для формування і розвитку лідерських якостей.

Визначено специфіку лідерства та розвитку лідерських якостей. Встановлено, що лідерськими якостями називають особистісні якості, котрі в окремих ситуаціях формують лідерський потенціал, що визначається низкою характеристик: вмінням налагоджувати міжособистісну взаємодію, володіти власною емоційно-вольовою сферою, мати добре розвинений емоційний інтелект. Тобто немає універсальних лідерських якостей, але є особистісні характеристики індивіда, що визначають його як лідера. Також в наукових джерелах існують різні підходи до визначення поняття «лідерство» з психологічної, соціальної, філософської, політичної сторони. Єдиного підходу до трактування цього поняття не існує. Відтак лідерство визначається набором особистісних характеристик, що дозволяють організовувати роботу, формують вміння діяти в нестандартних ситуаціях, володіти креативним мисленням, впливати на інших, управляти власними емоціями, бути обізнаним в різних напрямках тощо.

Емпірично досліджено психологічну роль емоційного інтелекту в розвитку лідерських якостей. Встановлено, що особи з високим рівнем емоційної обізнаності та самомотивації мають значно вищу стресостійкість та спроможні обирати дієві стратегії виходу із складних життєвих ситуацій та досягли належного рівня психологічного благополуччя. Визначено основні

характеристики та складові лідерських якостей. Тут доцільно враховувати комунікативність, перцептивні здібності, стійку емоційно-вольову сферу, розвинену мотивацію, креативний потенціал, мотивація, комунікація, вміння брати відповідальність, вирішувати конфлікти.

Обґрунтовано, розроблено та апробовано програму зміцнення емоційного інтелекту та лідерських якостей особистості. Доведено ефективність розробленої програми, що включала 5 тренінгових занять, які побудовані на основі інтерактивної взаємодії, застосовані методики для створення сприятливої атмосфери, а також щоразу проводилась рефлексія як необхідний елемент психологічного супроводу. Повторна психодіагностика за обраними методиками довела ефективність реалізованої програми. На основі проведеного дослідження розроблено практичні рекомендації, що спрямовані на підвищення ефективності лідерського потенціалу та лідерських якостей завдяки зміцненню емоційного інтелекту.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акімова Т. Ю. Розвиток лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах закладу вищої освіти. *Перспективи та інновації науки*. 2022. Вип. №1 (6). С. 12-23 DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2022-1\(6\)-12-25](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2022-1(6)-12-25) (дата звернення 23.04.2026)
2. Андрушкевич Н., Польова Н., Кукса В. Роль емоційного інтелекту в управлінні персоналом та забезпеченні конкурентоспроможності підприємства. *Управління змінами та інновації*. 2025 № 14 С. 119-123. DOI: <https://doi.org/10.32782/СМІ/2025-14-19> (дата звернення 21.04.2026)
3. Астахова Т. Г. Лідерство: соціально-філософський аспект. *Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики*. 2014. Вип. 62. С. 180-187. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stapttp_2014_62_24 (дата звернення 17.03.2026)
4. Бабчинська О., Лозовський О. Роль емоційного інтелекту в ефективному лідерстві: теоретичні засади та практичні аспекти. *Development Service Industry Management*. 2025. № 2 С. 367-372 DOI: [https://doi.org/10.31891/dsim-2025-10\(49\)](https://doi.org/10.31891/dsim-2025-10(49)) (дата звернення 23.03.2026)
5. Бибик Д. Зміст та структура соціального лідерства майбутніх фахівців у галузі соціальної роботи. *Social Work and Education*. 2021. Вип. 8, № 2. С. 138-151. DOI: <https://doi.org/10.25128/2520-6230.21.2.1> (дата звернення 25.03.2026)
6. Бибик Д. Д. Модель формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки. *Social Work and Education*. 2020 №7(4). С.483-496. URL: <http://dspace.tnpu.edu.ua/handle/123456789/24615>
7. Бибик Д. Д. Становлення феномену соціального лідерства у науковому просторі соціальної роботи. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Соціальна робота*. 2021. Вип. 7(1). С.14-18 URL: <https://doi.org/10.17721/2616-7786.2021/7>

8. Білик О., Карковська В., Цигилик Н., Васькович І. Вплив розвитку емоційного інтелекту на формування лідерських навичок військовослужбовців. *Наукові інновації та передові технології*. 2022. № 10(12). С. 12-25 DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2022-10\(12\)-12-25](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2022-10(12)-12-25) (дата звернення 25.03.2026)

9. Боковець О. І. Емоційний інтелект як ресурс психічного здоров'я. *Габітус*. 2022. Вип. 37. С. 68-75. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/habit_2022_37_14 (дата звернення 13.03.2026)

10. Борисенко К. Ю. Сутність поняття «емоційний інтелект» у психолого-педагогічній літературі. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки*. 2021. № 1(1). С. 83-90. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/vlup_2021_1\(1\)_9](http://nbuv.gov.ua/UJRN/vlup_2021_1(1)_9) (дата звернення 25.03.2026)

11. Волківська Д. А. Лідерство як предмет сучасного наукового пізнання. *Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія : Педагогіка і психологія*. 2013. № 40. С. 360-365. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzvdpu_pp_2013_40_87 (дата звернення 09.04.2026)

12. Волківська Д. А. Сучасні підходи до визначення лідерства. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Сер.: Педагогічні науки*. 2014. Вип. 115. С. 45-47. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchdpuP_2014_115_14 (дата звернення 19.03.2026)

13. Грищенко І. М. Лідерство як феномен управління групою. *Інвестиції: практика та досвід*. 2015 №10. С. 116-119 URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/10_2015/26.pdf (дата звернення 17.03.2026)

14. Гура Т. В. Лідерський потенціал як важлива складова педагогічної культури викладача технічного університету. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2015. №44 (97). С. 418-428

15. Дорош І., Вовк Р. Соціальне лідерство в публічному управлінні. *Наукові перспективи*. 2023, №11(41). С. 116-125
URL: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-11\(41\)-116-125](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-11(41)-116-125) (дата звернення 17.03.2026)

16. Дранник В. А. Лідерство як засіб вдосконалення процесу управління в трудовому колективі. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Філософія. Психологія. Педагогіка*. 2012. № 3. С. 10-15.
URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKPI_fpp_2012_3_4 (дата звернення 11.03.2026)

17. Дуб М. І., Редько С. І., Пилипенко Н. М. Емоційний інтелект та його вплив на кар'єру та особисте життя. *Габітус*. 2024. Вип. 68. С. 135-140.
URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/habit_2024_68_25 (дата звернення 17.02.2026)

18. Ємельянов В. М., Штиршов О. М., Верба С. М., Ярошенко Л. С. Лідерські якості на державній службі: проблемні питання. *Публічне управління та регіональний розвиток*. 2020. №10. С.1059-1091.
URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/purr_2020_10_7 (дата звернення 23.03.2026)

19. Заушнікова М., Сковира О., Коханець А. Особливості соціально-психологічної підтримки розвитку лідерського потенціалу студентського (курсантського) ядра колективу в умовах закладу вищої освіти. *Вісник Національного університету оборони України*. 2022. № 69(5). С. 21–29.
URL: <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2022-69-5-21-29> (дата звернення 15.04.2026)

20. Ільїч Л., Акіліна О. Емоційний інтелект у remote-командах: як будувати довіру та продуктивну взаємодію. *European scientific journal of economic and financial innovation*. 2025. № 1. С. 350-361.
URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/esjefi_2025_1_33 (дата звернення 26.03.2026)

21. Каламан О. Б., Пурцхванідзе О. В. Трансформаційне лідерство: оптимальний стиль роботи команди в публічній сфері. *Інвестиції: практика та досвід*. 2021. №1. С. 109-114

22. Карпенко Є. В. Емоційний інтелект як фактор особистісного життєздійснення. *Психологічні перспективи*. 2017. Вип. 30. С. 50-63. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ppst_2017_30_7 (дата звернення 09.03.2026)

23. Кобера А.В. Організаційно-психологічні детермінанти лідерства в органах внутрішніх справ України: автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.06. Київ. нац. ун-т внутр. справ. К., 2008. 16 с.

24. Кожушко Л. Ф., Пахаренко О. В. Лідерські якості особистості та умови їх формування: історико-педагогічний аспект. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Економічні науки*. 2021. Вип. 4. С. 26 - 35. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnugvp_ekon_2021_4_5 (дата звернення 21.03.2026)

25. Кононенко О. І. Емоційний інтелект як фактор успішної діяльності в соціальній сфері. *Психологія та соціальна робота*. 2023. Вип. 1. С. 7-13. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/psychsw_2023_1_3 (дата звернення 21.03.2026)

26. Короїд Т. Емоційний інтелект як копінг-ресурс у забезпеченні успішного самопроєктування індивіда. *Acta Paedagogica Volynienses*. 2025. Вип. 2. С. 160-167. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apv_2025_2_24 (дата звернення 14.03.2026)

27. Корсак Р. Роль «mindfulness»-практик у формуванні емоційної компетентності персоналу готельно-ресторанного бізнесу. *Development Service Industry Management*. 2025 № 4 С. 33-39 DOI: [https://doi.org/10.31891/dsim-2025-12\(4\)](https://doi.org/10.31891/dsim-2025-12(4)) (дата звернення 14.03.2026)

28. Кримчак Л., Слободянюк І. Управління емоційним інтелектом як ключова лідерська якість сучасного менеджера. *Development Service Industry Management*. 2026 № 1 С. 231-235 DOI: [https://doi.org/10.31891/dsim-2026-13\(29\)](https://doi.org/10.31891/dsim-2026-13(29)) (дата звернення 27.03.2026)

29. Крисько Ж. Емоційний інтелект у лідерстві. *Цифрова економіка та економічна безпека*. 2024 № 6 (15) С. 53-57.

30. Лабач М. М. Емоційний інтелект як передумова успішного розвитку особистості. *Вісник Львівського державного університету безпеки*

життєдіяльності. 2016. № 13. С. 214-220.
 URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vldubzh_2016_13_31 (дата звернення 13.03.2026)

31. Лагодзінський В. В. До проблеми емоційного інтелекту в контексті розвитку емоційного лідерства у військовослужбовців. *PSYCHOLOGICAL JOURNAL*. 2021. Volume 7 Issue 1 (45) С. 54-64

32. Лоза О. Роль емоційного інтелекту в запобіганні депресивним станам. *Психолого-педагогічні проблеми вищої і середньої освіти в умовах сучасних викликів: теорія і практика : матеріали IX Міжнар. наук.-практ. конф.*, (19 – 20 берез. 2025 р.). Харків. 2025. С. 408 – 412. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/handle/123456789/18406> (дата звернення 17.02.2026)

33. Ломачинська І. М., Гайдаш В. Лідерство як засіб управління соціальними системами в інформаційну епоху. *Гілея: науковий вісник*. 2016. Вип. 107. С. 247-252. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/gileya_2016_107_64 (дата звернення 19.03.2026)

34. Луганцева О. Г. До питання про лідерство соціального педагога у роботі із сім'єю. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки*. 2012. № 22(8). С. 264-271. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/vlup_2012_22\(8\)_34](http://nbuv.gov.ua/UJRN/vlup_2012_22(8)_34) (дата звернення 19.09.2024)

35. Лящ О. П., Хуртенко О. В., Марчук С. В. Емоційний інтелект як засіб розвитку резильєнтності особистості. *Вісник Національного університету оборони України*. 2023. Вип. 4. С. 79-86. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnaou_2023_4_11 (дата звернення 23.03.2026)

36. Мараховська Н.В. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу: автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Харків, 2009. 22 с.

37. Матеюк О., Вольська Р. Емоційний інтелект поліцейського: зміст поняття, його структура, види та моделі. *Psychology travelogs*. 2023. Iss. 4. С.

208-220. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pstr_2023_4_24 (дата звернення 17.03.2026)

38. Мізюк В. А., Кирста Н. Р., Дідух І. Я. Роль soft skills у сучасній освіті: від розвитку емоційного інтелекту до лідерських навичок. *Педагогічна Академія: наукові записки*. 2025. № 23 18 с. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17410487> (дата звернення 28.03.2026)

39. Огороднійчук З., Виборнова Є. Емоційний інтелект як предмет дослідження в психологічній літературі. *Науковий часопис Українського державного університету імені Михайла Драгоманова. Серія 12: Психологічні науки*. 2023. Вип. 22. С. 82 – 90. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nchnpu_012_2_023_22_10 (дата звернення 26.03.2026)

40. Олексюк О. Є. Лідерські риси та якості як складові структури особистості лідера. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Педагогічні науки*. 2017. № 4. С. 372-380. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmdup_2017_4_72 (дата звернення 13.04.2026)

41. Олійник І. Роль емоційного інтелекту в ефективному лідерстві. *Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка*. 2023 № 16 С. 222-228. DOI: <https://doi.org/10.32782/2708-0366/2023.16.29> (дата звернення 27.03.2026)

42. Паламарчук К. В. Лідерські якості як перспективний напрямок розвитку професійної компетентності майбутніх соціальних педагогів. *Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Серія: Соціально-педагогічна*. 2012. Вип. 18. С. 321-328. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkp_sp_2012_18_42 (дата звернення 17.04.2026)

43. Передало Х. С., Шило І. В., Пігур Р. І., Мельник М. М. Розвиток лідерських якостей через емоційний інтелект та поведінкові стратегії в сучасних бізнес-проєктах. *Інвестиції: практика та досвід*. 2024 № 10 С. 148-153.

44. Подопригора Ю. С., Ільїна Ю. Ю. Соціальний та емоційний інтелект як детермінанти подолання стресу в умовах командної роботи. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2024. № 1. С. 40-48. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pepr_2024_1_5 (дата звернення 13.03.2026)

45. Подофєй С. О. Емоційний інтелект особистості й особливості його становлення. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки*. 2019. Вип. 1. С. 260-265. DOI: <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2019-1-43> (дата звернення 23.02.2026)

46. Попадинець І. Р., Подолян М. І. Практики розвитку емоційного інтелекту як інструменту для покращення комунікації в кризових ситуаціях=Practices for developing emotional intelligence as a tool for improving communication in crisis situations. *Наука і техніка сьогодні (Серія «Педагогіка», Серія «Право», Серія «Економіка», Серія «Фізико-математичні науки», Серія «Техніка»))*. 2025. №5(46). С. 356-367. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-6025-2025-5\(46\)](https://doi.org/10.52058/2786-6025-2025-5(46)) (дата звернення 18.03.2026)

47. Прядко Н. О. Резильєнтність в контексті прояву емоційного інтелекту особистості. *Наукові записки. Серія: Психологія*. 2025 № 2. С. 113–118. DOI: <https://doi.org/10.32782/cusu-psy-2025-2-16> (дата звернення 14.03.2026)

48. Ракітянська Л. Становлення та розвиток поняття «емоційний інтелект»: історико-філософський аналіз. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*. 2018. Вип. 3-4. С. 36-42.

49. Ракітянська Л. Сутність та зміст поняття «емоційний інтелект». *Педагогічний процес: теорія і практика*. 2018. Вип. 4. С. 35-42. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pptp_2018_4_6 (дата звернення 19.03.2026)

50. Ракітянська Л. М. Генезис та сутнісний зміст концепту «емоційний інтелект». *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5: Педагогічні науки: реалії та перспективи*. 2019.

Вип. 66. С. 170-174. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nchnpu_5_2019_66_42 (дата звернення 13.03.2026)

51. Романовський О., Михайличенко В., Гура Т. Поняття «лідерський потенціал» і «лідерські якості»: зміст та використання у науковій думці. *Лідер. Еліта. Суспільство*. 2019 (1). С. 107–117. URL: <https://doi.org/10.20998/2616-3241.2019.1.08> (дата звернення 19.03.2026)

52. Савойсько І. В., Клібайс Т. В., Матвієнко Л. І., Собчак Г. М. Емоційний інтелект як психологічна характеристика надійного типу прив'язаності та складова ресурсного потенціалу особистості. *Перспективи та інновації науки (Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина»)*. 2025. № 11. С. 2408 – 2417. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/prain_nsc_2025_11_201 (дата звернення 14.03.2026)

53. Сіденко Ю., Драгола Л., Копчинська О. Концептуальний аналіз ролі емоційного інтелекту в забезпеченні лідерської ефективності. *Психологічний журнал*. 2025 № 15 С. 24–32. DOI: <https://doi.org/10.31499/2617-2100.15.2025.342103> (дата звернення 27.03.2026)

54. Соціологія: короткий енциклопедичний словник. URL: <http://subject.com.ua/sociology/dict/249.html> (дата звернення 13.03.2026)

55. Тесленко М. М., Тесленко І. В. Емоційний інтелект у структурі саморегуляції студентів-психологів. *Наукові записки [Центральноукраїнського державного університету імені Володимира Винниченка]*. Серія: Психологія. 2024. Вип. 1. С. 155-162. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rbsps_2024_1_23 (дата звернення 27.02.2026)

56. Усик К. М. Емоційний інтелект як чинник подолання стресу. *Габітус*. 2024. Вип. 60. С. 245 – 250. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/habit_2024_60_43 (дата звернення 19.03.2026)

57. Філоненко В. М. Емоційний інтелект як ресурс подолання стресу особовим складом сил безпеки та оборони. *Особистість, суспільство, закон : тези доп. учасників Міжнар. психолог. форуму* (м. Харків, Україна, 25 квіт.

2025 р.) С. 227-229 URL: <https://dspace.univd.edu.ua/handle/123456789/23983>
(дата звернення 26.02.2026)

58. Хоменко-Семенова Л., Кокарева А., Бондар М., Рожківський А. Емоційний інтелект як чинник розвитку лідерських якостей у старшокласників. *Збірник наукових праць Національного авіаційного університету. Серія: Педагогіка, психологія.* 2025 № 2 (27) С. 122–128.

59. Цюпенко Т. Емоційний інтелект як засіб розвитку психологічної стійкості особистості в умовах сьогодення. *Наукові записки. Серія: Психологія.* 2024 № 4 С. 109–115.

60. Щербина О. М. Емоційний інтелект як важлива основа для розвитку асертивності. *Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи.* 2024. № 3(2). С. 84 – 91. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tipp_2024_3\(2\)_9](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tipp_2024_3(2)_9) (дата звернення 14.02.2026)

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Діагностика «емоційного інтелекту» (Н. Холл)

Методика призначена для виявлення здібності особистості розуміти відносини, що репрезентується в емоціях, і керувати своєю емоційною сферою на основі прийняття рішень. Вона складається з 30 тверджень і містить п'ять шкал:

- шкала 1 – «Емоційна обізнаність»;
- шкала 2 – «Управління своїми емоціями» (емоційна відхідливість, емоційна нерігідність);
- шкала 3 – «Самотивація» (довільне керування своїми емоціями);
- шкала 4 – «Емпатія»;
- шкала 5 – «Розпізнавання емоцій інших людей» (вміння впливати на емоційний стан інших).

Інструкція

Нижче наведені висловлювання, які так чи інакше відображають різні сторони життя. Праворуч від кожного твердження напишіть цифру, виходячи з вашої ступеня згоди з ним: повністю не згоден (-3 бали); в основному не згоден (-2 бали); почасти не згоден (-1 бал); частково згоден (+1 бал); в основному згоден (+2 бали); повністю згоден (+3 бали).

Тестовий матеріал

1. Для мене як негативні, так і позитивні емоції служать джерелом знання про те, як чинити в житті.
2. Негативні емоції допомагають мені зрозуміти, що я повинен змінити у своєму житті.
3. Я спокійний, коли відчуваю тиск з боку.
4. Я здатний спостерігати зміну своїх почуттів.

5. Коли необхідно, я можу бути спокійним і зосередженим, щоб діяти відповідно до запитів життя.
6. Коли необхідно, я можу викликати у себе широкий спектр позитивних емоцій, таких як веселощі, радість, внутрішній підйом і гумор.
7. Я стежу за тим, як я себе відчуваю.
8. Після того як щось засмутило мене, я можу легко впоратися зі своїми почуттями.
9. Я здатний вислуховувати проблеми інших людей.
10. Я не зациклююсь на негативних емоціях.
11. Я чутливий до емоційних потреб інших.
12. Я можу діяти на інших людей заспокійливо.
13. Я можу змусити себе знову і знову встати перед обличчям перешкоди.
14. Я намагаюся підходити до життєвих проблем творчо.
15. Я адекватно реагую на настрої, спонукання і бажання інших людей.
16. Я можу легко входити в стан спокою, готовності і зосередженості.
17. Коли дозволяє час, я звертаюся до своїх негативним почуттям і розбираюся, в чому проблема.
18. Я здатний швидко заспокоїтися після несподіваного засмучення.
19. Знання моїх справжніх почуттів важливо для підтримки "хорошої форми".
20. Я добре розумію емоції інших людей, навіть якщо вони не виражені відкрито.
21. Я можу добре розпізнавати емоції за виразом обличчя.
22. Я можу легко відкинути негативні почуття, коли необхідно діяти.
23. Я добре вловлюю знаки у спілкуванні, які вказують на те, в чому інші потребують.
24. Люди вважають мене добрим знавцем переживань інших.

25. Люди, які усвідомлюють свої справжні почуття, краще управляють своїм життям.

26. Я здатний поліпшити настрій інших людей.

27. Зі мною можна порадитися з питань відносин між людьми.

28. Я добре налаштовуюся на емоції інших людей.

29. Я допомагаю іншим використовувати їх спонукання для досягнення особистих цілей.

30. Я можу легко відключитися від переживання неприємностей.

КЛЮЧ

Шкала 1 - пункти 1, 2, 4, 17, 19, 25. Шкала 2 - пункти 3, 7, 8, 10, 18, 30. Шкала 3 - пункти 5, 6, 13, 14, 16, 22. Шкала 4 - пункти 9, 11, 20, 21, 23, 28. Шкала 5 - пункт 12, 15, 24, 26, 27, 29

Обробка та інтерпретація результатів

Рівні парціального емоційного інтелекту у відповідності зі знаком результатів: 14 і більше - високий; 8-13 - середній; 7 і менш - низький.

Інтегративний рівень емоційного інтелекту з урахуванням домінуючого знака визначається за такими кількісними показниками: 70 і більше - високий; 40-69 - середній; 39 і менше - низький.

ДОДАТОК Б

Тест самооцінки стресостійкості

С. Коухена і Г. Вілліансона

1. Наскільки часто несподівані прикроші виводять вас із рівноваги?

Ніколи -0, Майже ніколи- 1, Іноді- 2, Досить часто - 3, Дуже часто -4

2. Наскільки часто вам здається, що самі важливі речі у вашому житті виходять з-під вашого контролю?

Ніколи -0, Майже ніколи- 1, Іноді- 2, Досить часто - 3, Дуже часто -4

3. Як часто ви відчуваєте себе «нервозним», пригніченим?

Ніколи -0, Майже ніколи- 1, Іноді- 2, Досить часто - 3, Дуже часто -4

4. Як часто ви відчуваєте упевненість в своїй здатності справитися зі своїми особистими проблемами?

Ніколи -4, Майже ніколи- 3, Іноді- 2, Досить часто - 1, Дуже часто -0

5. Наскільки часто вам здається, що все йде саме так, як ви хочете?

Ніколи -4, Майже ніколи- 3, Іноді- 2, Досить часто - 1, Дуже часто -0

6. Як часто ви в силах контролювати роздратування?

Ніколи -4, Майже ніколи- 3, Іноді- 2, Досить часто - 1, Дуже часто -0

7. Наскільки часто у вас виникає почуття, що вам не справитися з тим, що від вас вимагають?

Ніколи -0, Майже ніколи- 1, Іноді- 2, Досить часто - 3, Дуже часто -4

8. Чи Часто ви відчуваєте, що вас супроводжує успіх?

Ніколи -4, Майже ніколи- 3, Іноді- 2, Досить часто - 1, Дуже часто -0

9. Як часто вам доводиться злитися з приводу речей, які ви не можете контролювати?

Ніколи -0, Майже ніколи- 1, Іноді- 2, Досить часто - 3, Дуже часто -4

10. Чи Часто ви думаєте, що нагромадилося стільки труднощів, що їх неможливо подолати?

Ніколи -0, Майже ніколи- 1, Іноді- 2, Досить часто - 3, Дуже часто -4

Інтерпретація результатів тесту. Оцінка стресостійкості, за підрахунками кількості балів:

Відмінно 0.5. Добре 6.8 Задовільно (по Коухену) 14.2 Погано 24.2 Дуже погано 34.2

Таблиця оцінки стресостійкості

Оцінка стресостійкості	Вік			
	18-29 років	30-44 роки	45-54 роки	55-64 роки
Відмінно	0,5	2,0	1,8	1,3
Добре	6,8	6,0	5,7	5,2
Задовільно	14,2	13,0	12,6	11,9
Погано	24,2	23	22,6	21,9
Дуже погано	43,2	33,0	23,3	31,8

Додаток В

The Mayer-Salovey-Caruzo Emotional Intelligence Test) (J. D. Mayer, P. Salovey, D. Caruso) (адаптація М. Яцюк [30])

Методика складається з 8 секцій. На кожен компонент моделі емоційного інтелекту відводиться по 2 секції.

1. Здатність до сприймання, оцінки і вираження емоцій або ж ідентифікації емоцій – секції А (емоційне оцінювання осіб) і Е (емоційне оцінювання картинок). У більш ранньому варіанті MEIS сюди входило ще 2 шкали – Емоційне оцінювання музики і історій.

Секція А

Складається з 4 фотографій облич людей, які треба оцінити учаснику тестування за ступенем вираження 5 емоцій.

Всього в секції 7 емоцій: щастя, печаль, страх, гнів, відраза, здивування, хвилювання. Виразність емоцій оцінюється за 5-бальною шкалою від 1 – найменша вираження до 5 – сильне вираження.

Секція Е, що входить також в шкалу сприймання та ідентифікації емоцій, являє собою 6 невербальних проб, які повинні виявити здатність вловлювати загальні настрої, що проявляються в оточенні: конкретних пейзажах і абстрактних формах. Кожну картинку треба оцінити за ступенем вираження, вибравши з 5 емоцій. Як і в секції А, представлений набір з 7 емоцій: щастя, печаль, злість, здивування, відраза, страх, збудження. Однак вираження кожної емоції треба оцінювати за шкалою від 1 до 5.

2. Здатність використовувати емоцій для підвищення

ефективності мислення і діяльності (або ж емоційна фасилітація мислення) – секції В (здатність до розпізнавання емоцій, ефективних для фасилітації конкретної діяльності) і F (вимірює здатність людини описувати свої емоційні стани).

Секція В складається з 5 вербальних завдань, спрямованих на розуміння того, які емоції сприяють більш ефективному виконанню діяльності різного роду.

Методичні поради до підвищення рівня емоційного інтелекту в здобувачів вищої освіти повинен визначити, наскільки буде корисно в даній ситуації відчувати ту чи іншу емоцію. Всього у кожному питанні запропоновано по 3 емоції, які оцінюються за 5-бальною шкалою від 1 – «Не допомагає» до 5 – «Допомагає».

Секція F даної шкали складається також з 5 вербальних завдань, спрямованих на пошук визначень емоційних станів і поєднання вербалізованої емоції і недиференційованого відчуття.

3. Здатність до розуміння та аналізу емоційної інформації.

Розуміння і аналіз емоцій – секція C (вивчається здатність до розуміння взаємопереходу емоцій, механізмів їх мінливості, а також протікання емоцій у часі) і G (вимір здатності розрізняти змішані і складні почуття і розуміти взаємодії емоцій). У варіанті MEIS секція C була розбита на 2 окремі секції. Також була присутня секція, що вимірює розуміння відносності емоцій (розповіді про конфліктні ситуації, де випробуваного просили уявити почуття однієї й іншої сторони конфлікту).

Секція C складається з 20 описів різних ситуацій з 6 варіантами відповідей в кожному, в яких герої відчувають різні емоційні стани. Розуміння ситуативної обумовленості емоцій передбачає як когнітивне розуміння сенсу ситуації, так і досвіду переживання схожих станів. На кожне питання треба вибрати найбільш відповідний варіант відповіді.

Секція G

Складається з 12 тверджень, які виявлятимуть ступінь розуміння значення тих чи інших емоцій, складність поєднання емоцій в одному почутті.

4. Здатність до свідомої регуляції емоцій для особистісного зростання і покращення міжособистісних відносин – секції D (вивчення здатності до регуляції власних емоційних станів) і H (вивчення здатності до регуляції

емоційних станів інших людей). Випробовуваних просять уявити себе на місці героїв певної історії та оцінити запропоновані варіанти подальших дій.

Секція D

Присвячена здатності ефективно управляти своїми емоціями. У секції запропоновано 5 історій, в яких описуються певні події. До кожної історії пропонується 4 варіанти продовження. Випробуваний повинен оцінити кожне продовження історії з точки зору того, наскільки подібні дії можуть призвести до хорошого настрою або його збереження у головного героя. Оцінка проводиться за 5-бальною шкалою від а) – «Дуже неефективно» до е) – «Дуже ефективно».

Мета – діагностувати емоційний інтелект.

Інструкція: Вітаємо. Ви берете участь у дослідженні емоційного інтелекту. Будь ласка, дайте відповідь на кожне із запропонованих запитань таким чином, щоб це виражало Вашу особисту думку, Ваші власні уявлення. Для цього просто виберіть потрібну на Вашу думку відповідь (у кожному варіанті – лише одну). Пам'ятайте, що неправильних відповідей не буває.

Стимульний матеріал:

1	Відсутність щастя	1	2	3	4	5	Велике щастя
2	Відсутність страху	1	2	3	4	5	Дуже сильний страх
3	Відсутність подиву	1	2	3	4	5	Велике здивування
4	Відсутність відрази	1	2	3	4	5	Повна відраза
5	Відсутність хвилювання	1	2	3	4	5	Сильне хвилювання

Секція А

1. Як Ви вважаєте, як сильно виражені на цьому обличчі наведені нижче почуття (будь ласка, дайте відповідь за кожною з 5 шкал)

2. Як Ви вважаєте, як сильно виражені на цьому обличчі наведені нижче почуття (будь ласка, дайте відповідь за кожною з 5 шкал):

Методичні поради до підвищення рівня емоційного інтелекту в здобувачів вищої освіти

1	Відсутність щастя	1	2	3	4	5	Велике щастя
2	Відсутністьстраху	1	2	3	4	5	Дуже сильний страх
3	Відсутність подиву	1	2	3	4	5	Велике здивування
4	Відсутність відрази	1	2	3	4	5	Повна відраза
5	Відсутність хвилювання	1	2	3	4	5	Сильне хвилювання

3. Як Ви вважаєте, як сильно виражені на цьому обличчі наведені нижче почуття (будь ласка, дайте відповідь за кожною з 5 шкал):

1	Відсутність щастя	1	2	3	4	5	Велике щастя
2	Відсутністьстраху	1	2	3	4	5	Дуже сильний страх
3	Відсутність подиву	1	2	3	4	5	Велике здивування
4	Відсутність відрази	1	2	3	4	5	Повна відраза
5	Відсутність хвилювання	1	2	3	4	5	Сильне хвилювання

4. Як Ви вважаєте, як сильно виражені на цьому обличчі наведені нижче почуття (будь ласка, дайте відповідь за кожною з 5 шкал):

1	Відсутність щастя	1	2	3	4	5	Велике щастя
2	Відсутністьстраху	1	2	3	4	5	Дуже сильний страх
3	Відсутність подиву	1	2	3	4	5	Велике здивування
4	Відсутність відрази	1	2	3	4	5	Повна відраза
5	Відсутність хвилювання	1	2	3	4	5	Сильне хвилювання

Секція В

Оберіть, будь ласка, відповідь на кожне запитання:

1. Який настрій допоміг би створенню нового, незвичного інтер'єру для святкування дня народження?

		Не допомагає				Допомагає
А	роздратування	1	2	3	4	5
Б	нудьга	1	2	3	4	5
В	радість	1	2	3	4	5

2. Який настрій допоміг би створенню натхненої мелодії військового маршу?

		Не допомагає				Допомагає
А	гнів	1	2	3	4	5
Б	схвильованість	1	2	3	4	5
В	незадоволення	1	2	3	4	5

3. Який настрій допоміг би приготуванню страви за дуже складним рецептом?

		Не допомагає				Допомагає
А	напруга	1	2	3	4	5
Б	сум	1	2	3	4	5
В	нейтральний настрій	1	2	3	4	5

4. Який настрій допоміг би у визначенні причини бійки трьох маленьких дітей? Кожна дитина пояснює причину по-своєму. Для розуміння події необхідна увага до деталей різних інтерпретацій історії і порівняння багатьох фактів.

		Не допомагає				Допомагає
А	щастя	1	2	3	4	5
Б	подив	1	2	3	4	5
В	засмучення	1	2	3	4	5

5. Який би настрій допоміг лікарю у виборі плану лікування пацієнта зі злоякісною пухлиною? Лікар має використати декілька відомих, але не узгоджених між собою методів у лікуванні пухлини.

		Не допомагає				Допомагає
А	щастя	1	2	3	4	5
Б	нейтральний настрій	1	2	3	4	5
В	гнів та виклик	1	2	3	4	5

Секція С

Завершіть речення, обираючи найбільш вдале продовження...

1. Марію охопило почуття сорому, і вона почала відчувати власну нікчемність. Потім вона відчула себе ...

- a) пригнобленою;
- b) пригніченою;
- c) пристидженою;
- d) соромливою;
- e) засмученою.

2. Микола відчув задоволення, роздумуючи про своє життя, і чим більше міркував про те добре, що міг зробити для інших людей, тим більше він переживав почуття...

- a) подиву;
- b) пригнічення;
- c) причетності;
- d) щастя;
- e) дивування.

3. За усе своє життя Наталія ніколи ще не переживала такого сильного шоку. Але, вгамувавши себе, вона зрозуміла, що могла би отримати певну вигоду від ситуації, яка сталася, якщо ретельно її спланує, вона...

- a) здивувалася;
- b) зніяковіла;
- c) відмовилася прийняти ситуацію;
- d) стала вижидати;
- e) замислилася.

4. Кирило був засмучений новинами з дому і хотів виразити своє щире співчуття. Коли він дізнався про те, що йому сказали не усю правду і що справи набагато гірші, ніж він спочатку припускав, він відчув...

- a) гнів і подив;
- b) сум і побоювання;

- c) потрясіння і жаль;
- d) страх і відразу;
- e) гнів і жаль.

5. Ренат був досить щасливим на роботі, і вдома у нього також складалося усе гаразд. Він міркував, що він і його колеги отримують справедливу заробітну платню і до нього добре ставляться. Сьогодні усі співпрацівники його відділу отримали невелику премію у межах коректування заробітної плати. Ренат відчув...

- a) здивування і потрясіння;
- b) умиротворення і спокій;
- c) задоволення і тріумфування;
- d) приниження і почуття провини;
- e) гордість і власну значущість.

6. Галина любила Дмитра, який, як він вважав, належить лише їй. Вона сприймала його як повну досконалість, майже абсолютний ідеал. Вона...

- a) поважала його;
- b) була у захваті від нього;
- c) заздрила йому;
- d) любила його;
- e) була ображена на нього.

7. Тетяна була роздратована тим, що її колега взяв кредит для власних цілей, і, коли зробив це знову, вона відчула...

- a) злість;
- b) роздратування;
- c) засмучення;
- d) переляк;
- e) депресію.

8. Після того, як у Георгія викрали машину, він встановив на своєму авто сигналізацію. Коли викрали і його новий автомобіль, він спочатку пережив шок і сильне розчарування, а згодом відчув...

- a) сильне здивування;
- b) безпорадність, відчай і гнів;
- c) гнів і відразу;
- d) ревності і заздрість;
- e) пригнічення і презирство.

9. Коли Степан побачив, що кілька однокласників списують екзамен, він подумав, що це нечесно. Коли він сказав це вчителю, то той відповів, що нічого не може із цим вдіяти. Степан планував продовжити обговорення цього питання з адміністрацією, тому що почував ...

- a) наснагу;
- b) сказаний гнів;
- c) відразу;
- d) пригнічення;
- e) гіркоту.

10. Тимофій був сильно ображений одним із своїх близьких друзів і сердився на нього. Тимофій розповів другові про свої переживання, але коли друг знову вчинив так саме, Тимофій...

- a) розсердився;
- b) перелякався;
- c) був дуже розлюченим;
- d) розхвилювався;
- e) дуже розгнівався.

11. Аліса дивилася телевизор, слідкуючи за просуванням урагану по узбережжю біля того міста, де жили батьки. Коли ураган почав рухатися у напрямку будинку її батьків, її охопила тривога і почуття безпорадності. Але наступної миті ураган відхилився, минаючи будинок, залишаючи цю смугу узбережжя неушкодженою. Вона відчула...

- a) полегшення і вдячність;
- b) подив і шок;
- c) напруження і звільнення;

- d) хвилювання і неспокій;
- e) передчуття спокою.

12. Жінка, яка була упевнена у собі і прекрасно ладила із оточенням, через певний час відчула себе пригніченою. З чим це могло бути пов'язано?

- a) Вона прийняла комплімент на власний рахунок, який був призначений іншому.
- b) Вона викрила обман чоловіка.
- c) У неї захворіла подруга.
- d) Посилка, яку вона відправила подрузі, була відправлена іншому адресату.
- e) Вона засмутилася, що погано виконала свою роботу.

13. Дитина, яка радісно очікувала свій день народження, після нього засумувала. Через що це могло виникнути?

- a) Її образив поганий хлопчик, і вони побилися.
- b) Два друга не прийшли до неї на день народження, хоча вона їх запросила.
- b) Вона з'їла надмірно багато тортів.
- c) Мати виставила її дурником у присутності інших дітей.
- d) Батько звинуватив її у тому, чого вона не робила.

14. Жінка середніх років була щаслива, проте за короткий час відчула незадоволення. Через що це могло відбутися?

- a) Її син травмувався на роботі.
- b) Вона усвідомила, що образила близьку подругу.
- c) Її невістка запізнилася на сімейний обід.
- d) Чоловік розкритикував її.
- e) Вона загубила необхідну їй книжку.

15. Людина перебувала у розслабленому стані, а згодом пережила почуття захвату. Через що це могло трапитися?

- a) Під час відпочинку вона знайшла рішення важливої проблеми, з якою зіштовхнулася на роботі.

- b) Вона почула про чемпіона, який встановив новий світовий рекорд.
- c) Її друг зателефонував і повідомив, що придбав новий дорогий спортивний автомобіль.
- d) Вона отримала посилку з подарунком від матері.
- e) Зателефонував її лікар і повідомив, що її аналізи гарні і вона здорова.

16. Жінка була сповнена очікувань, а згодом її охопило почуття любові. Чим це могло бути викликано?

- a) Вона зробила пожертвування і подумала про людей, яким має допомагати.
- b) Вона придбала нову сукню, яка їй дуже пасує.
- c) Вона прочитала у журналі про зірку, від якої у захваті.
- d) Її мати зателефонувала і сказала, що надіслала їй на день народження подарунок, а який саме – вона дізнається, коли його отримає.
- e) Вона пішла на побачення і зрозуміла, що у неї багато спільного з чоловіком, який їй до вподоби.

17. Керівник корпорації був роздратований, а згодом пережив обурення. Чим це могло бути викликано?

- a) Підлеглий не зміг у строк досягнути завданого об'єму продажів.
- b) Інший співпрацівник компанії, якого він вважав не компетентним, отримав значно вищу заробітну платню, ніж він.
- c) Він прочитав про людей, що живуть у бідності у іншій частині світу, і надання їм допомоги іншими людьми нашттовхується на численні перешкоди.
- d) Його дружина допомогла дітям виконати домашнє завдання.
- e) Ніхто, як йому здається, не любить його.

18. Жінка сердилася, а згодом відчула себе винною. Через що це могло відбутися?

- a) Вона загубила номер телефону друга, який був для неї близьким.

b) Вона не встигла завершити роботу, як сподівалася, оскільки їй забракувало часу.

c) Вона сердилася на свою подругу, яка, як вона згодом дізналася, нічого образливого на її адресу не зробила.

d) Вона втратила близького друга.

e) Вона сердилася на людину, що поширювала про неї плітки, проте дізналася, що інші говорять те саме.

19. Людина любила свого друга, а згодом почало його ненавидіти. Через що це могло відбутися?

a) Її друг загубив книгу, яку вона йому дала.

b) Її друг обманув свою дружину.

c) Її друг отримав підвищення, якого не заслуговував.

d) Її друг сказав, що переїжджає жити у інше місто.

e) Людина зрозуміла, що образила друга, хоча він був сам винний.

20. Жінка кохала чоловіка, а згодом почала почувати себе впевнено. Через що це могло відбутися?

a) Вона зрозуміла, що і він теж її любить.

b) Вона вирішила не виказувати свої почуття.

c) Її любов пройшла.

d) Вона сказала іншому чоловіку, що любить його.

e) Її любов сама дала їй почуття спокою і безтурботності.

Секція D

Будь ласка, оберіть відповідь для кожної дії:

1. Майя прокинулася у гарному настрої. Вона добре виспалася, відчувала, що відпочила, нічого їй не турбувало і не тривожило. Оцініть, якою мірою кожна з наступних дій може сприяти їй зберегти цей настрій.

Дія 1: Вона вбралася у гарний одяг і насолоджувалася весь наступний день.

a) дуже неефективно	b) досить неефективно	c) нейтрально	d) досить ефективно	e) дуже ефективно
---------------------	-----------------------	---------------	---------------------	-------------------

Дія 2: Перебуваючи у гарному настрої, Майя вирішила пригадати усе добре, що з нею відбувалося.

a) дуже неефективно	b) досить неефективно	c) нейтрально	d) досить ефективно	e) дуже ефективно
---------------------	-----------------------	---------------	---------------------	-------------------

Дія 3: Вона вирішила, що краще не обманюватися, адже довго це не може тривати.

a) дуже неефективно	b) досить неефективно	c) нейтрально	d) досить ефективно	e) дуже ефективно
---------------------	-----------------------	---------------	---------------------	-------------------

Дія 4: На хвилі свого піднесеного настрою вона вирішила зателефонувати своїй матері, яка була у пригніченому стані, щоб спробувати підтримати її.

a) дуже неефективно	b) досить неефективно	c) нейтрально	d) досить ефективно	e) дуже ефективно
---------------------	-----------------------	---------------	---------------------	-------------------

2. Андрій працює не менше, а скоріше за усе навіть більше, ніж будь-хто з колег. Його ідеї приносять компанії велику вигоду. Його колега виконує не саму відповідальну роботу, але заради кар'єрного росту бере участь у громадському житті колективу. Коли керівник Андрія оголосив, що щорічна премія за найкращі досягнення буде надана колезі, Андрій сильно обурився. Оцініть, якою мірою кожна з наступних дій допоможе Андрію опанувати цей настрій.

Дія 1: Андрій сів і згадав про все добре, що є в його житті і на роботі.

a) дуже неефективно	b) досить неефективно	c) нейтрально	d) досить ефективно	e) дуже ефективно
---------------------	-----------------------	---------------	---------------------	-------------------

Дія 2: Андрій склав список позитивних і негативних рис свого колеги

a) дуже неефективно	b) досить неефективно	c) нейтрально	d) досить ефективно	e) дуже ефективно
---------------------	-----------------------	---------------	---------------------	-------------------

Дія 3: Андрій був сильно занепокоєним тим, що він так гнівається, що сказав собі, що не можна так сильно перейматися подією, яку змінити не можна.

a) дуже неефективно	b) досить неефективно	c) нейтрально	d) досить ефективно	e) дуже ефективно
---------------------	-----------------------	---------------	---------------------	-------------------

Дія 4: Андрій вирішив поінформувати оточуючих, що його колега працює погано і не заслуговує премії. Андрій зібрав потрібні докази своєї правоти.

a) дуже неефективно	b) досить неефективно	c) нейтрально	d) досить ефективно	e) дуже ефективно
---------------------	-----------------------	---------------	---------------------	-------------------

3. Женя не знала, скільки винна грошей, скільки рахунків буде далі і чи зможе вона їх оплатити. Її автомобіль почав ламатися, про що механік зауважив, що ремонт обійдеться в кругленьку суму. У Жені з'явилися проблеми зі сном, вона почала по кілька разів прокидатися вночі, знаходилася у напруженні. Оцініть, які дії можуть бути ефективні для зменшення її неспокою.

Дія 1: Женя спробувала розібратися з тим, за що вона мусить платити, який у неї борг, коли слід його віддати.

a) дуже неефективно	b) досить неефективно	c) нейтрально	d) досить ефективно	e) дуже ефективно
---------------------	-----------------------	---------------	---------------------	-------------------

Дія 2: Женя навчилася технікам глибокого розслаблення, щоб заспокоїтися

a) дуже неефективно	b) досить неефективно	c) нейтрально	d) досить ефективно	e) дуже ефективно
---------------------	-----------------------	---------------	---------------------	-------------------

Дія 3: Женя звернулася до фахівця, щоб той допоміг їй з управлінням її фінансами.

a) дуже неефективно	b) досить неефективно	c) нейтрально	d) досить ефективно	e) дуже ефективно
---------------------	-----------------------	---------------	---------------------	-------------------

Дія 4: Вона вирішила пошукати роботу, яка б приносила більше грошей

a) дуже неефективно	b) досить неефективно	c) нейтрально	d) досить ефективно	e) дуже ефективно
---------------------	-----------------------	---------------	---------------------	-------------------

4. Нічого хорошого не відбувається у житті Едуарда. Мало що радує чи приносить йому задоволення. Оцініть ефективність кожної наступної дії, щоб у наступному році Едуард почував себе краще.

Дія 1. Едуард почав телефонувати друзям, з якими довго не спілкувався, і зібрався зустрітися з деякими з них.

a) дуже неефективно	b) досить неефективно	c) нейтрально	d) досить ефективно	e) дуже ефективно
---------------------	-----------------------	---------------	---------------------	-------------------

Дія 2. Він почав краще харчуватися, раніше вкладатися спати і більше займатися фізичною культурою

a) дуже неефективно	b) досить неефективно	c) нейтрально	d) досить ефективно	e) дуже ефективно
---------------------	-----------------------	---------------	---------------------	-------------------

Дія 3. Едуард відчув, що він псує людям настрій і вирішив менше із ними спілкуватися, доки не зможе розібратися із тим, що його непокоїть. Він вирішив, що має побути один.

a) дуже неефективно	b) досить неефективно	c) нейтрально	d) досить ефективно	e) дуже ефективно
---------------------	-----------------------	---------------	---------------------	-------------------

Дія 4. Едуард прийшов до висновку, що вечір перед телевізором із пивом допомагає відчувати себе краще.

a) дуже неефективно	b) досить неефективно	c) нейтрально	d) досить ефективно	e) дуже ефективно
---------------------	-----------------------	---------------	---------------------	-------------------

5. Коли Роберт їхав з роботи, його підрізала вантажівка з довгим причепом. Він навіть не встиг посигналізувати. Роберт швидко звернув праворуч, щоб уникнути удару. Він був обуреним. Оцініть ефективність кожної з перерахованих дій, що сприяють опануванню гніву.

Дія 1. Роберт надав водію вантажівки урок, коли догнав його через кілька кілометрів і також підрізав його.

a) дуже неефективно	b) досить неефективно	c) нейтрально	d) досить ефективно	e) дуже ефективно
---------------------	-----------------------	---------------	---------------------	-------------------

Дія 2. Роберт сказав собі, що таке трапляється, і поїхав додому.

а) дуже неефективно	б) досить неефективно	с) нейтрально	д) досить ефективно	е) дуже ефективно
---------------------	-----------------------	---------------	---------------------	-------------------

Дія 3. Він кричав увесь голос, лаючись на водія вантажівки.

а) дуже неефективно	б) досить неефективно	с) нейтрально	д) досить ефективно	е) дуже ефективно
---------------------	-----------------------	---------------	---------------------	-------------------

Дія 4. Він зарікся ніколи більше не їздити по цьому шосе.

а) дуже неефективно	б) досить неефективно	с) нейтрально	д) досить ефективно	е) дуже ефективно
---------------------	-----------------------	---------------	---------------------	-------------------

Секція Е

Оцініть силу вираження почуттів на кожній із картинок: 1. Як Ви вважаєте, як сильно виражені на цьому зображенні наведені нижче почуття? Будь ласка, дайте відповідь за кожною з 5 шкал:

1	Щастя	1	2	3	4	5
2	Сум	1	2	3	4	5
3	Страх	1	2	3	4	5
4	Злість	1	2	3	4	5
5	Відраза	1	2	3	4	5

2. Як Ви вважаєте, як сильно виражені на цьому зображенні наведені нижче почуття? Будь ласка, дайте відповідь за кожною з 5 шкал:

1	Щастя	1	2	3	4	5
2	Сум	1	2	3	4	5
3	Страх	1	2	3	4	5
4	Злість	1	2	3	4	5
5	Відраза	1	2	3	4	5

3. Як Ви вважаєте, як сильно виражені на цьому зображенні наведені нижче почуття? Будь ласка, дайте відповідь за кожною з 5 шкал:

1	Щастя	1	2	3	4	5
2	Сум	1	2	3	4	5
3	Страх	1	2	3	4	5
4	Злість	1	2	3	4	5
5	Відраза	1	2	3	4	5

4. Як Ви вважаєте, як сильно виражені на цьому зображенні наведені нижче почуття? Будь ласка, дайте відповідь за кожною з 5 шкал:

1	Щастя	1	2	3	4	5
2	Сум	1	2	3	4	5
3	Страх	1	2	3	4	5
4	Злість	1	2	3	4	5
5	Відраза	1	2	3	4	5

5. Як Ви вважаєте, як сильно виражені на цьому зображенні наведені нижче почуття? Будь ласка, дайте відповідь за кожною з 5 шкал:

1	Щастя	1	2	3	4	5
2	Сум	1	2	3	4	5
3	Страх	1	2	3	4	5
4	Злість	1	2	3	4	5
5	Відраза	1	2	3	4	5

6. Як Ви вважаєте, як сильно виражені на цьому зображенні наведені нижче почуття? Будь ласка, дайте відповідь за кожною з 5 шкал:

1	Щастя	1	2	3	4	5
2	Сум	1	2	3	4	5
3	Страх	1	2	3	4	5
4	Злість	1	2	3	4	5
5	Відраза	1	2	3	4	5

Секція F. У кожному з наведених нижче пунктів вам слід уявити певне почуття. Відповідайте навіть у тих випадках, коли не уявляєте собі цього почуття.

1. Уявіть собі, що ви відчуваєте провину, за те, що ви забули навідати друга, який важко хворий. Всередині дня ви розумієте, що ви зовсім забули, що слід навідати вашого друга у лікарні.

Оцініть схожість між вашим почуттям провини і наступними характеристиками.

		Не схоже				Дуже схоже
а	холодний	1	2	3	4	5
Б	синій	1	2	3	4	5
в	солодкий	1	2	3	4	5

2. Уявіть собі, що ви наповнені почуттями у такий чудовий день, отримавши гарні новини про вашу роботу і сім'ю. Оцініть схожість між вашим почуттям задоволення і наступними характеристиками.

		Не схоже				Дуже схоже
а	теплий	1	2	3	4	5
Б	фіолетовий	1	2	3	4	5
в	солоний	1	2	3	4	5

3. Уявіть, що ви відчуваєтеся виснаженою(-им), загальмованою(-им) і зчествілою(-им). Оцініть подібність між цим почуттям і наступними характеристиками.

		Не схоже				Дуже схоже
а	зклопотаний	1	2	3	4	5
Б	самотній	1	2	3	4	5
в	здивований	1	2	3	4	5

4. Уявіть, що ви відчуваєте себе похвалено, важливим(-ою) для інших, витонченим(-ою) і готовим(-ою) до нового. Оцініть подібність між цим почуттям і наступними характеристиками.

		Не схоже				Дуже схоже
а	збуджений	1	2	3	4	5
Б	ревний	1	2	3	4	5
в	наляканий	1	2	3	4	5

5. Уявіть собі, що ви відчуваєте себе замкнуто, похмуро і відчужено. Оцініть подібність між цим почуттям і наступними характеристиками.

		Не схоже				Дуже схоже
а	сумний	1	2	3	4	5
Б	задоволений	1	2	3	4	5
в	заспокоєний	1	2	3	4	5

Секція G

Оберіть найкращий варіант відповіді для Вас:

1. Почуття заклопотаності найбільш близько об'єднує такі емоції:

- а) Любов, занепокоєння, подив, гнів;
- б) Подив, гордість, гнів, страх;
- в) Співпричетність, неспокій, страх, натхнення;

- d) Страх, радість, подив, збентеження;
 - e) Неспокій, піклування, нетерпимість.
2. «Постійне очікування хорошого» – це, іншими словами, ...
- a) Оптимізм;
 - b) Щастя;
 - c) Задоволення;
 - d) Радість;
 - e) Подив.
3. Визнання, радість і тепло часто визначають словом:
- a) Любов;
 - b) Здивування;
 - c) Передчуття;
 - d) Задоволеність;
 - e) Визнання.
4. Почуття огиди і гніву об'єднуються у відчутті:
- a) Провини;
 - b) Гніву;
 - c) Сорому;
 - d) Ненависті;
 - e) Презирства.
5. Неприємна несподіванка призводить до..
- a) Розчарування;
 - b) Здивування;
 - c) Гніву;
 - d) Опасіння;
 - e) Прикrostі.
6. Сум, провина і почуття прикrostі визначаються словом...
- a) Горе;
 - b) Роздратування;
 - c) Пригніченість;

- d) Каяття;
- е) Нещастя.

7. Розслабленість, захищеність і почуття спокою – частини ...

- a) Любові;
- b) Втоми;
- c) Надії;
- d) Спокою;
- е) Передчуття.

8. Боязнь, радість, подив і збентеження – це частини...

- a) Шанування;
- b) Побожного страху;
- c) Замішання;
- d) Поваги;
- е) Симпатії.

9. Сором, подив і збентеження об'єднуються у почутті...

- a) Ревнощів;
- b) Суму;
- c) Провини;
- d) Заздрощів;
- е) Приниження.

10. Захоплення, любов і занепокоєння – це прояви...

- a) Ревнощів;
- b) Суму;
- c) Злоби;
- d) Гордості;
- е) Занепокоєння.

11. Радість, хвилювання і невпевненість – це прояви...

- a) Життєрадісності;
- b) Очікування;
- c) Неспokoю;

- d) Покою;
- e) Умиротворення.

12. Сум і задоволення інколи є почуттями ...

- a) Ностальгії;
- b) Нespoкою;
- c) Очікування;
- d) Пригнічення;
- e) Презирства.

Секція Н

Будь ласка, виберіть варіант по кожному пункті тесту:

1. Протягом минулого року Іван був наставником по роботі свого близького друга і колеги. Сьогодні цей друг сильно здивував його, повідомивши, що його взяли на роботу у іншу компанію і він має переїхати. Він не говорив, що шукає іншу роботу. Оцініть ефективність дій Івана, спрямовані на збереження добрих дружніх стосунків.

Відповідь 1: Іван порадив за друга і сказав йому, що той задоволений тим, що друг отримав нову роботу. У наступні кілька тижнів Іван зробив усе, щоб зняти усі сумніви і зберегти їхні дружні стосунки.

a) дуже неефективно	b) досить неефективно	c) нейтрально	d) досить ефективно	e) дуже ефективно
---------------------	-----------------------	---------------	---------------------	-------------------

Відповідь 2: Іван засмутився з приводу того, що його друг переїжджає, але він вирішив, що це відбулося через те, що друг не дуже цінував їх дружбу. Він не говорив про те, що шукає роботу. Приймавши, що друг їде, Іван зробив вигляд, що нічого не відбувається і почав шукати нових друзів на роботі.

a) дуже неефективно	b) досить неефективно	c) нейтрально	d) досить ефективно	e) дуже ефективно
---------------------	-----------------------	---------------	---------------------	-------------------

Відповідь 3: Іван дуже розсердився на те, що друг нічого не сказав. Він виявив своє незадоволення, вирішив не помічати свого друга, доти той не пояснить свій вчинок. Іван подумав, що у разі того, коли друг не пояснить

нічого, це лише зайвий раз підтвердить припущення Івана, що з ним не варто спілкуватися.

a) дуже неефективно	b) досить неефективно	c) нейтрально	d) досить ефективно	e) дуже ефективно
---------------------	-----------------------	---------------	---------------------	-------------------

2. Вчителька зателефонувала батькам Роми, щоб обговорити погану поведінку їх сина у школі. Вона повідомила їм, що на уроках їх син усім заважає, перебиває інших і не може сидіти спокійно. Ця вчителька не справляється з активними хлопчиками, і батьки Роми намагалися зрозуміти, що відбувається по-справжньому. Коли вчителька пригрозила, що у разі того, якщо Рома не виправить свою поведінку, він має покинути клас, це сильно розсердило батьків. Оцініть, наскільки ефективно допоможуть їх сину такі дії батьків.

Відповідь 1: Батьки сказали вчительці, що вони приголомшені, оскільки уперше чують про такі проблеми із сином. Вони попросили зустрічі з нею, а також висловили побажання, щоб на зустріч прийшов директор школи.

a) дуже неефективно	b) досить неефективно	c) нейтрально	d) досить ефективно	e) дуже ефективно
---------------------	-----------------------	---------------	---------------------	-------------------

Відповідь 2: Батьки сказали вчительці, що у разі продовження погроз такого роду, вони звернуться з цим питанням до директора школи. Вони сказали: «Якщо дитина буде змушена залишити клас, ми будемо вважати вас особисто відповідальною за це. Ви – вчитель і ваш обов'язок – вчити, а не звинувачувати учнів».

a) дуже неефективно	b) досить неефективно	c) нейтрально	d) досить ефективно	e) дуже ефективно
---------------------	-----------------------	---------------	---------------------	-------------------

Відповідь 3: Батьки Роми не стали говорити з вчителькою, а зв'язалися з директором. Вони поскаржилися на погрози вчительки і попросили, щоб їх син був переведений у інший клас.

a) дуже неефективно	b) досить неефективно	c) нейтрально	d) досить ефективно	e) дуже ефективно
---------------------	-----------------------	---------------	---------------------	-------------------

3. У Лізи все йде добре. У той час, як інші жалілися з приводу роботи, Ліза отримала підвищення і гідну надбавку до заробітної платні. Її діти здорові і добре навчаються у школі, її шлюб стійкий, вона у ньому щаслива. Ліза переймається гордістю за власні успіхи і відчуває потребу похвалитися перед своїми друзями. Оцініть, наскільки ефективними будуть її аргументи для збереження добрих взаємин із друзями.

Відповідь 1: Оскільки усе гаразд, нормально пишатися цим.

Однак, Ліза також розуміє, що деякі люди сприймуть це як вихваляння або ж можуть позаздрити їй. Тому вона поділиться своїми почуттями лише із близькими.

a) дуже неефективно	b) досить неефективно	c) нейтрально	d) досить ефективно	e) дуже ефективно
---------------------	-----------------------	---------------	---------------------	-------------------

Відповідь 2: Ліза подумала про те, що у майбутньому усе може відбуватися не так добре, і вона ясно уявила свої перспективи. Вона зрозуміла, що добре часто буває не тривалим.

a) дуже неефективно	b) досить неефективно	c) нейтрально	d) досить ефективно	e) дуже ефективно
---------------------	-----------------------	---------------	---------------------	-------------------

Відповідь 3: Ввечері Ліза поділилася своїми почуттями з чоловіком. У неї зміцнилося рішення, що родина має провести разом вихідні і спільно обговорювати сімейні події і проблеми.

a) дуже неефективно	b) досить неефективно	c) нейтрально	d) досить ефективно	e) дуже ефективно
---------------------	-----------------------	---------------	---------------------	-------------------