

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

Кафедра психології

Баран Ольга Андріївна

Кваліфікаційна робота

на тему: **«Індивідуально-психологічні чинники
сумісності співробітників»
(на прикладі Білоцерківського закладу
дошкільної освіти №21 «Малютко»)**

Група ТУбц-8-23-М₁ПС (1,63дс)

Спеціальність: 053 Психологія

Спеціалізація: -

Рівень вищої освіти: другий (магістерський)

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

Науковий керівник

Кандидат

психологічних наук

(посада, науковий ступінь, вчене звання)

(підпис)

О.А. Баран

(прізвище та ініціали)

Допущено до захисту в ЕК

Завідувач кафедри

Д.пс.н., професор

(посада, науковий ступінь, вчене звання)

(підпис)

В.Б. Синякова

(прізвище та ініціали)

Київ 2025 р.

АНОТАЦІЯ

Баран О. А. «Індивідуально-психологічні чинники сумісності співробітників закладу дошкільної освіти» (на прикладі Білоцерківського закладу дошкільної освіти №21 «Малютко»)) – кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеню «Магістр» за спеціальністю 053 «Психологія» у галузі знань 05 – Соціальні та поведінкові науки. – ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» Навчально-науковий інститут менеджменту, економіки та фінансів.

У магістерській роботі проаналізовано теоретичні аспекти дослідження індивідуально-психологічних чинників сумісності співробітників закладів дошкільної освіти, а саме: визначено зміст поняття сумісності та спрацьованості у груповій діяльності, особливості психологічної сумісності педагогів та психологічного клімату в умовах закладу дошкільної освіти.

Здійснено експериментальне дослідження індивідуально-психологічних чинників сумісності працівників закладів дошкільної освіти та описано його результати.

Обґрунтовано практичні аспекти розвитку сумісності працівників закладів дошкільної освіти. Розроблено тренінгове заняття з теми «Ефективна взаємодія в колективі: секрети психологічної сумісності» для педагогічних працівників закладів дошкільної освіти.

Ключові слова: сумісність, психологічний клімат, групова взаємодія, команда, комунікація, мотивація, емоційний інтелект, конфлікти, стиль поведінки, стресостійкість.

ANNOTATION

Baran O. A. «Individual and psychological factors of compatibility of employees of preschool educational institutions» (using the example of the Bila Tserkva preschool educational institution No. 21 "Malyatko") – qualification work in the form of a manuscript.

Qualification work for obtaining the educational degree «Master» in the specialty 053 «Psychology» in the field of knowledge 05 – Social and behavioral sciences. – PrJSC “Higher Education Institution «Interregional Academy of Personnel Management» Educational and Scientific Institute of Management, Economics and Finance.

The master’s work analyzes the theoretical aspects of the study of individual and psychological factors of compatibility of employees of preschool educational institutions, namely: the content of the concept of compatibility and workability in group activities, the features of the psychological compatibility of teachers and the psychological climate in the conditions of a preschool educational institution are determined.

An experimental study of individual and psychological factors of compatibility of employees of preschool educational institutions is carried out and its results are described.

Practical aspects of the development of compatibility of employees of preschool educational institutions are substantiated. A training session on the topic «Effective interaction in a team: secrets of psychological compatibility» has been developed for pedagogical workers of preschool educational institutions.

Keywords: compatibility, psychological climate, group interaction, team, communication, motivation, emotional intelligence, conflicts, behavioral style, stress resistance.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ СУМІСНОСТІ СПІВРОБІТНИКІВ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ.....	11
1.1. Поняття сумісності та спрацьованості у груповій діяльності.....	11
1.1. Психологічна сумісність педагогів та психологічний клімат колективу в умовах закладу дошкільної освіти.....	17
1.2. Особливості сумісності працівників закладів дошкільної освіти.....	25
Висновки до першого розділу.....	30
РОЗДІЛ 2 ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ СУМІСНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ.....	33
2.1. Методика та організація емпіричного дослідження індивідуально-психологічних чинників сумісності працівників закладів дошкільної освіти.....	33
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження індивідуально-психологічних чинників сумісності працівників закладів дошкільної освіти..	46
Висновки до другого розділу.....	56
РОЗДІЛ 3. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СУМІСНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ.....	58
3.1. Розвиток сумісності працівників закладів дошкільної освіти на основі використання тренінгових технологій.....	58
3.2. Тренінгове заняття з теми «Ефективна взаємодія в колективі: секрети психологічної сумісності».....	60
3.3. Психологічні умови розвитку сумісності співробітників закладу дошкільної освіти.....	69
Висновки до третього розділу.....	73

ВИСНОВКИ.....	77
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	81
ДОДАТКИ	87

ВСТУП

Актуальність теми дослідження щодо вивчення індивідуально-психологічних чинників сумісності співробітників закладів дошкільної освіти зумовлена низкою факторів, що значною мірою впливають на якість виховання і навчання дітей. Зокрема, у дошкільних закладах особливо важливим є налагодження конструктивної взаємодії між педагогами та іншими працівниками, адже їхні особистісні й професійні якості безпосередньо впливають на емоційне середовище та психоемоційний комфорт дітей.

У гармонійній, підтримуючій атмосфері легше забезпечити всебічний розвиток дитини, а взаємодія педагогів без конфліктів сприяє формуванню позитивних моделей комунікації у дітей. Визначення й урахування психологічної сумісності зменшує ризик вигорання серед педагогічного персоналу, що дозволяє утримувати високий рівень мотивації та залучення до роботи [20].

Психологічно сумісний колектив має більше шансів виробити єдину стратегію виховання та навчання, яка буде послідовною і узгодженою, що є важливим фактором для якісної освіти в дошкільних закладах.

Вихованці дошкільних закладів, які перебувають у колективі з високим рівнем психологічної сумісності, отримують більший емоційний комфорт, що сприяє формуванню емоційної стійкості і позитивного ставлення до соціальної взаємодії.

Отже, дослідження індивідуально-психологічних чинників сумісності є актуальним завданням для підвищення ефективності дошкільної освіти, запобігання емоційним та професійним кризам серед персоналу, що, у свою чергу, позитивно вплине на дитячий розвиток.

Метою дослідження: дослідити індивідуально-психологічні чинники, що впливають на сумісність співробітників закладу дошкільної освіти, з метою підвищення ефективності їхньої взаємодії, а також створення

сприятливого робочого середовища для розвитку та виховання дітей.

Об'єкт дослідження – психологічна сумісність співробітників закладів дошкільної освіти як один з основних факторів ефективної професійної діяльності.

Предмет дослідження – індивідуально-психологічні чинники, які визначають сумісність співробітників закладів дошкільної освіти та впливають на якість їхньої взаємодії в професійній діяльності.

Реалізація мети передбачає виконання таких **завдань дослідження**:

1. Проаналізувати теоретичні аспекти дослідження індивідуально-психологічних чинників сумісності співробітників закладів дошкільної освіти, а саме: визначити зміст поняття сумісності та спрацьованості у груповій діяльності, особливості психологічної сумісності педагогів та психологічного клімату в умовах закладу дошкільної освіти.

2. Здійснити експериментальне дослідження індивідуально-психологічних чинників сумісності працівників закладів дошкільної освіти та описати його результати.

3. Обґрунтувати практичні аспекти розвитку сумісності працівників закладів дошкільної освіти.

4. Розробити тренінгове заняття з теми «Ефективна взаємодія в колективі: секрети психологічної сумісності» для педагогічних працівників закладів дошкільної освіти.

Методи дослідження. У ході дослідження використовувалися такі методи: теоретичні (аналіз, синтез, порівняння, систематизація, класифікація, узагальнення), емпіричні (анкетування, психологічне діагностування на основі використання таких методик: тест комунікативних умінь (Л. Міхельсона, адаптація Ю. Гільбуха), «Діагностика особистості на мотивацію до успіху», «Діагностика особистості на мотивацію до невдач» (Т. Елерс), методика оцінювання емоційного інтелекту (Н. Холл), анкета самооцінки емоційної компетентності (І. Матійків), методика «Визначення домінуючого стилю поведінки особи в конфліктних ситуаціях» (К.Томас), визначення

рівня стресостійкості особистості (І. Усатов).

Методологічну і теоретичну основу дослідження складають такі підходи та теорії:

- теорія особистісної сумісності (А. Бодальов, Г. Абрамова) розглядає психологічні та особистісні характеристики, які впливають на міжособистісну сумісність у робочих групах;

- теорія психологічних типів (К. Юнг) передбачає аналіз психологічних типів, що визначають особливості сприйняття і комунікації між людьми. Вона дозволяє вивчити, як різні типи співробітників взаємодіють у колективі;

- концепція емоційного інтелекту (Дж. Майєр, П. Саловей, Д. Гоулман) висвітлює роль емоційного інтелекту у створенні гармонійних стосунків між співробітниками, а також вплив на їхню здатність розуміти та підтримувати один одного;

- теорія малих груп (Д. Майєрс, Б. Ломов) досліджує структуру, динаміку та функціонування малих соціальних груп, що допомагає зрозуміти групові процеси у колективі дошкільного закладу;

- психодинамічні підходи (З. Фрейд, Е. Фромм) вивчають особистісні конфлікти та мотивації, що можуть впливати на сумісність співробітників і їхню взаємодію в колективі;

- системний підхід розглядає колектив дошкільного закладу як систему, де кожен співробітник є елементом, що взаємодіє з іншими, впливаючи на загальну ефективність;

- комплексний підхід передбачає одночасний аналіз різних аспектів індивідуально-психологічних характеристик (темперамент, особистісні риси, емоційний інтелект), що дозволяє отримати всебічне розуміння сумісності;

- акмеологічний підхід спрямований на розвиток професійної майстерності і потенціалу співробітників, враховуючи їхні індивідуальні особливості та мотивацію до професійного розвитку;

- особистісно-орієнтований підхід дозволяє зосередитися на унікальних характеристиках кожного співробітника і їх впливі на сумісність,

а також на створенні комфортного психологічного клімату для особистісного розвитку;

– соціально-психологічний підхід досліджує комунікативні та міжособистісні відносини в колективі, вплив соціального середовища на формування психологічного клімату та рівень сумісності співробітників.

Ці підходи та теорії формують міцну методологічну та теоретичну базу для глибокого дослідження сумісності в колективі, що дозволяє детально вивчити психологічні аспекти ефективної взаємодії співробітників у дошкільному закладі.

Наукова новизна дослідження полягає в: а) ідентифікації ключових індивідуально-психологічних чинників, що найбільше впливають на сумісність у колективах дошкільних закладів, таких як рівень емоційного інтелекту, комунікативні навички, ціннісні орієнтації. Це дозволяє визначити, які саме якості особистості є критичними для формування гармонійних робочих стосунків; б) аналізі впливу сумісності на психологічний клімат колективу, а також на ефективність та задоволеність працівників своєю роботою. Цей аспект дослідження дозволяє виявити позитивний вплив сумісності на робочу атмосферу та продуктивність, що є новим внеском для прикладної психології в сфері освіти.

Ці аспекти можуть зробити дослідження цінним як для наукового середовища, так і для практиків, які працюють у сфері управління колективами та покращення взаємодії в дошкільній освіті.

Практичне значення дослідження полягає у: а) оптимізації підбору та формування колективу. Отримані результати можуть бути використані керівниками дошкільних закладів для підбору персоналу, орієнтуючись на сумісність кандидатів з наявними співробітниками. Це знижує ризик конфліктів та сприяє створенню гармонійної робочої атмосфери; б) підвищенні ефективності командної роботи. Рекомендації щодо підвищення психологічної сумісності допоможуть створити комфортні умови для ефективної професійної діяльності співробітників. Це позитивно вплине на їхню мотивацію,

задоволеність роботою та взаємодію у колективі; в) покращенні психологічного клімату в колективі. Знання про психологічні чинники сумісності сприятимуть формуванню сприятливого клімату, який відчутно покращує загальний моральний стан колективу, підвищуючи залученість і знижуючи рівень стресу та емоційного вигорання співробітників; г) профілактиці конфліктів. Впровадження результатів дослідження в управління колективом дозволяє завчасно виявляти і розв'язувати потенційні конфліктні ситуації. Це допомагає знизити напругу та уникати конфліктів, спричинених психологічною несумісністю співробітників.

Таким чином, дослідження надає практичні інструменти для керівників і психологів, що працюють у сфері дошкільної освіти, сприяючи створенню сприятливого, комфортного та ефективного середовища для співробітників і вихованців.

Експериментальна база дослідження: Білоцерківський заклад дошкільної освіти №21 «Малютко» Білоцерківської міської ради Київської області.

Структура та обсяг магістерської роботи складається зі вступу, трьох розділів із підрозділами, висновків до кожного розділу, висновків, списку використаної літератури (60 найменувань) та додатків. Робота містить 2 таблиці і 7 рисунків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ СУМІСНОСТІ СПІВРОБІТНИКІВ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

1.1. Поняття сумісності та спрацьованості у груповій діяльності

Актуальність теми дослідження зумовлена зростаючою потребою в ефективній командній роботі в сучасних організаціях, зокрема у сфері освіти, охорони здоров'я та соціальної роботи, де результативність групи залежить від якості взаємодії її учасників. У суспільстві, що характеризується складними міжособистісними відносинами, психологічна сумісність та рівень спрацьованості є важливими умовами для досягнення узгодженості дій, запобігання конфліктам і створення сприятливого емоційного середовища.

Наявність сумісності між співробітниками та високий рівень спрацьованості в команді сприяють швидшому прийняттю рішень, уникненню конфліктів і підвищенню продуктивності, що особливо важливо в професіях, де командна робота має вирішальне значення для результату діяльності.

Психологічна сумісність та злагодженість створюють умови для емоційного добробуту співробітників, знижують рівень стресу і сприяють відчуттю підтримки. Це особливо актуально для закладів освіти, де емоційний клімат команди впливає на якість навчання та виховання [22].

У колективах із високим рівнем сумісності і спрацьованості нижчі ризики емоційного вигорання, оскільки працівники можуть розраховувати на допомогу і підтримку своїх колег, що сприяє загальному задоволенню від роботи.

Спрацьованість дозволяє групі легше адаптуватися до змін і спільно вирішувати завдання, що сприяє гнучкості та здатності генерувати нові ідеї,

необхідні для розвитку сучасних організацій.

Організації, в яких команди працюють злагоджено і демонструють високу ефективність завдяки сумісності, здобувають репутацію надійних і комфортних місць для роботи, що позитивно впливає на їхній імідж і привабливість для висококваліфікованих кадрів.

Актуальність вивчення цієї теми також зумовлена тим, що сумісність і спрацьованість є гнучкими характеристиками, які можна розвивати через тренінги та коучинг, що робить цю тему важливою для психологічних, освітніх, управлінських досліджень і практики.

Сумісність та спрацьованість у груповій діяльності є ключовими поняттями, що визначають ефективність колективної взаємодії, зокрема в закладах освіти, де результат роботи значною мірою залежить від узгодженості та взаємної підтримки співробітників.

Сумісність у груповій діяльності розуміється як узгодження психологічних, соціальних та професійних характеристик членів колективу, що дозволяє їм ефективно взаємодіяти і досягати спільних цілей. Сумісність характеризується такими аспектами:

Психологічна сумісність – базується на емоційній гармонії, схожих цінностях, поглядах і ставленнях. Вона знижує ризик виникнення конфліктів та сприяє формуванню позитивної атмосфери в колективі.

Професійна сумісність — стосується навичок і компетенцій, які доповнюють одна одну, що дозволяє створювати сильну команду, де кожен член вносить свій внесок у досягнення спільної мети.

Соціальна сумісність – охоплює сприйняття один одного в соціальному контексті, здатність підтримувати, розуміти потреби і настрої один одного, що особливо важливо в умовах командної роботи [22].

Сумісність полегшує процес прийняття рішень, сприяє кращому розподілу обов'язків і відповідальності, забезпечує позитивну комунікацію та емоційну підтримку серед колег.

Спрацьованість – це практичний аспект групової діяльності, який

формується з часом і відображає рівень узгодженості в діях команди, заснованої на досвіді спільної роботи. На відміну від сумісності, яка базується на природній або особистісній схожості, спрацьованість є наслідком тренувань, адаптації та організаційної взаємодії. Вона включає:

Злагодженість у діях – досягається, коли члени команди чітко розуміють свої ролі, взаємні очікування і завдання. Це дозволяє їм працювати синхронно і без перешкод.

Взаєморозуміння та взаємопідтримка – з плином часу формується здатність швидко реагувати на потреби один одного, передбачати дії і надавати допомогу. Висока спрацьованість знижує потребу в поясненнях і покладається на інтуїтивне розуміння [31].

Сумісність є базою, на якій будується спрацьованість, хоча остання може розвиватися навіть у разі початкової несумісності, за умови бажання адаптуватися і спільної мотивації. Спрацьованість підсилює сумісність, оскільки надає командам структурованість і допомагає вибудувати ефективну модель взаємодії.

Обидва поняття важливі для успіху команди, особливо в освітніх закладах, де злагодженість і емоційна підтримка створюють сприятливе середовище для дітей.

Дослідження комунікаційних процесів, динаміки міжособистісних відносин, групових конфліктів, ефективності спільної діяльності та інших соціально-психологічних явищ показує, що вони певним чином залежать від індивідуально-психологічних особливостей учасників взаємодії. В окремих випадках це може негативно впливати на вивчений феномен: знижувати ефективність роботи групи, погіршувати психологічний клімат, підвищувати ймовірність конфліктів тощо. Водночас, в інших ситуаціях ці особливості можуть сприяти позитивному впливу. Таке поєднання характеристик, що позитивно впливають на досліджуваний феномен, отримало назву сумісності людей [36].

Сумісність, як соціально-психологічний феномен, що виникає у

груповому контексті, не має чіткого та однозначного визначення. Однак аналіз визначень, поданих у вітчизняних та зарубіжних джерелах, дозволяє виокремити загальні риси, притаманні поняттю сумісності: її часто розглядають як діадний феномен (хоча також звертають увагу на її групові аспекти), що передбачає наявність задоволення членами діади потреб і поведінкових проявів одне одного.

Деякі дослідники в соціальній психології виділяють два види сумісності: групову та міжособистісну.

Групова сумісність визначається як соціально-психологічний показник згуртованості групи, що забезпечує безконфліктне спілкування і узгодженість дій учасників під час спільної діяльності.

Міжособистісна сумісність, у свою чергу, характеризується високим рівнем задоволення не лише результатом, але й самим процесом взаємодії. Це досягається, коли кожен із партнерів відповідає очікуванням іншого, і взаєморозуміння досягається без особливих зусиль [39].

Сумісність також розглядається як феномен, що охоплює різні види міжособистісних відносин:

- компліментарність потреб – виникає, коли потреби двох людей доповнюють одна одну, наприклад, коли один прагне лідерства, а інший має потребу в підпорядкуванні
- конгруентність потреб – двоє індивідів мають подібні потреби, які задовольняються завдяки спільним міжособистісним взаєминам;
- компліментарність навичок – коли у одного з учасників недостатні здібності компенсуються вміннями іншого;
- компліментарність знань – двоє людей мають різні знання, що не перетинаються, так що кожен може навчатися у партнера;
- спільність цінностей – коли двоє або більше осіб поділяють спільну систему цінностей і правила поведінки.

Ці аспекти підкреслюють багатовимірність сумісності як соціально-психологічного феномена, що впливає на гармонійність міжособистісної

взаємодії.

Сумісність розглядається також як феномен, що має ієрархічну структуру рівнів. На найнижчому рівні знаходиться психофізіологічна сумісність – узгодженість темпераментів і сенсорних реакцій. Наступний рівень, психологічний, включає взаємодію характерів і мотивів поведінки. Соціально-психологічний рівень – найбільш інтегрований рівень, на якому досягається узгодження соціальних ролей, інтересів і ціннісних орієнтацій між людьми.

Між різними рівнями сумісності немає чітких меж. Їхня ієрархія є досить складною, проте включення тих чи інших рівнів залежить від специфіки міжособистісних відносин і конкретних умов діяльності. Це свідчить про те, що сумісність може проявлятися по-різному в залежності від контексту та обставин, в яких взаємодіють індивіди.

Різноманітність визначень феномена сумісності можна пояснити тим, що тип групової діяльності впливає на вміст його складових. Іншими словами, різні види сумісної діяльності мають свої специфічні особливості, що, ймовірно, обумовлені певними аспектами і рівнями сумісності. Наприклад, у спілкуванні спортсменів поза залом, на відміну від їхньої спортивної діяльності, важливим проявом сумісності є подібність життєвих цілей та інтересів партнерів [47].

Дослідження, проведені психологами, дозволили розрізнити явища «сумісності» та «спрацьованості». Ефект сумісності найчастіше виникає в умовах особистих відносин, тоді як ефект спрацьованості є результатом ділових взаємин і пов'язаний з діяльністю (такою як навчальна, спортивна чи трудова).

Виділяють три компоненти взаємодії між людьми, які дозволяють розрізнити «сумісність» і «спрацьованість»:

- 1) Продуктивність діяльності та характер поведінки – це показники, які відображають ефективність спільної роботи та індивідуальні особливості учасників.

2) Емоційно-енергетичні витрати – вони проявляються у фізіологічних показниках стану, а також у рівні задоволеності роботою, собою та партнером.

3) Особливості взаєморозуміння – це точність розуміння одне одного, ототожнюваність однієї особистості з іншою, тобто відчуття нерозривності між індивідами [56].

Ці компоненти допомагають зрозуміти, як взаємодія між людьми може впливати на їхню сумісність і спрацьованість.

Спрацьованістю називають єдність взаємодій членів групи під час виконання конкретної спільної діяльності. Основними ознаками спрацьованості є оптимальний ритм роботи, висока продуктивність, точність та узгодженість взаємодій за просторово-часовими параметрами, а також надійність спільної роботи в складних умовах. У спрацьованості відображаються «вигідність і успішність» спільної діяльності. Водночас головним компонентом сумісності є суб'єктивна задоволеність учасників процесу.

М. Обозов зазначає, що формування спрацьованості є процесом взаємного пристосування людей один до одного в широкому спектрі психологічних властивостей і якостей, починаючи від елементарних сенсомоторних процесів і закінчуючи характеристиками особистості. У цьому процесі важливими є ті психологічні якості, які відповідають вимогам спільної діяльності. Вони проявляються під час вирішення групових завдань, регулюють зусилля учасників і сприяють формуванню позитивних характеристик робочої поведінки [56].

Розглядаючи питання про ознаки спрацьованості групи, психологи виокремлюють критерій продуктивності, який може бути виражений у кількості виробленої продукції, числі виконуваних операцій або обсязі засвоєної інформації тощо [29].

Між сумісністю та спрацьованістю можуть існувати різні співвідношення. Оптимальним вважається поєднання, коли і сумісність, і спрацьованість перебувають на максимальному рівні [29].

1.2. Психологічна сумісність педагогів та психологічний клімат колективу в умовах закладу дошкільної освіти

Соціальні та економічні зміни в суспільстві спонукають сучасну освіту до переходу на новий етап розвитку. Це, у свою чергу, вимагає від освітян перегляду та уточнення власної позиції, а також коригування цілей, завдань, організації та змісту освітнього процесу.

Сьогодні в системі дошкільної освіти спостерігаються значні зміни: нові концепції дошкільного виховання, поява дошкільних установ нових типів, розширення мережі додаткової освіти та масовий перехід дитячих навчальних закладів на сучасні освітні програми і технології. Цей комплекс нових умов – нормативно-правових, адміністративних, економічних та соціокультурних – утворює певну систему і ставить високі вимоги до діяльності освітніх установ, зокрема до роботи керівників і педагогічних працівників. Особливо важливими стають управлінські навички в умовах впровадження інновацій та формування позитивного соціально-психологічного клімату в процесі управління колективом дошкільного навчального закладу, оскільки це є запорукою високої продуктивності педагогічної діяльності вихователів [8].

Актуальність і нагальність цього питання обумовлені труднощами, які виникають у сприйнятті нової соціально-психологічної парадигми в колективі дошкільного закладу. Це вимагає від керівників впровадження інноваційних підходів до управління різними сферами діяльності та взаємодії з колективом під час виконання своїх обов'язків. Необхідність адаптації до нових умов і методів управління стає ключовим фактором для забезпечення ефективної роботи освітніх установ та формування позитивного клімату в колективі.

У різні періоди питання формування сприятливого психологічного клімату активно досліджувалися вітчизняними педагогами та науковцями, серед яких можна виділити Г. Андрєєву, Н. Аникєєву, Н. Баранову, Е. Верги-

лес, Л. Карамушку, Н. Касаткіну, Е. Кузміна, Н. Лосєву, В. Чернишова та інших. У своїх працях Л. Почебут і В. Чикер визначають чотири основні підходи до розуміння соціально-психологічного клімату.

І. Аксьонова та Н. Касаткіна досліджували особливості педагогічного колективу та його внутрішньої взаємодії. Термін «психологічний клімат» був сформульований у працях Г. Андрєєвої, Е. Кузміна та Н. Мансурова, тоді як поняття «соціально-психологічний клімат» розглядається у роботах М. Молочка, А. Романова та Н. Сосновенко. Дослідження Е. Вергилеса зосереджуються на впливі управлінських рішень та особистості керівника на формування сприятливого психологічного клімату в трудовому колективі [11].

Основна ідея організації та формування соціально-психологічного клімату в процесі управління персоналом дошкільного навчального закладу полягає в орієнтації на людину та її потреби. Це передбачає створення умов і клімату, які забезпечують особистісний розвиток кожного співробітника та стимулюють їх до ефективної діяльності. Зміна змісту та розширення функцій сучасного дошкільного закладу, а також нові умови роботи, вимагають змін в управлінні, що ускладнює завдання керівника та підкреслює необхідність пошуку нових змістів, форм і методів організаційно-адміністративної діяльності [18].

Система управління дошкільною освітою на сьогодні орієнтована на досягнення результатів, що вимагає не лише особливої мотиваційно-цільової орієнтації з боку керівника, а й нових підходів до інформаційного забезпечення, педагогічного аналізу, планування, організації, контролю та регулювання всієї діяльності.

Різноманітність визначень поняття «психологічний клімат» підкреслює його складність та динамічність як досліджуваного явища. За словами Н. Мансурової, «психологічний клімат – це емоційне забарвлення психологічних зв'язків членів колективу, яке формується на основі близькості, симпатії, подібності характерів, інтересів і схильностей» [15].

Г. Андреева описує психологічний клімат як сукупність психологічного стану, настрою та взаємин людей у групі та колективі [27].

Е. Кузьмін зазначає, що поняття психологічного клімату відображає характер стосунків між людьми, переважаючий тон суспільного настрою, рівень управління, а також умови і особливості праці та відпочинку в даному колективі [21].

На думку Е. Кузьміна та А. Ковальова, основними показниками соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі є такі аспекти, як особливості міжособистісних взаємин і емоційні та моральні відносини. Крім того, можна виділити й загальні характеристики ефективності колективної діяльності. Одним із важливих компонентів соціально-психологічного клімату є задоволеність працівників своєю життєдіяльністю в трудовому колективі, яка впливає на емоційні стани людей та їх прихильність до місця роботи [30].

Н. Лосева та О. Сергейчук зазначають, що на формування сприятливого соціально-психологічного клімату впливають різні фактори як мікро-, так і макросередовища. При аналізі соціально-психологічного клімату важливо враховувати складну систему соціальних і психологічних відносин, які виникають внаслідок взаємозв'язків мікро- (суспільний фон, на якому будуються і розвиваються відносини між людьми) і макросередовища (матеріальне та духовне оточення особистості в трудовому колективі). В підсумку, соціально-психологічний клімат відображає відносини в макросередовищі і суттєво залежить від будь-яких змін, що відбуваються в цьому середовищі [35].

Соціально-психологічний клімат може мати як позитивний, так і негативний вплив на педагогів. Коли в колективі панує атмосфера співробітництва і взаємодопомоги, педагоги відчують бажання залишатися в такій команді і отримують задоволення від спільної праці. Сприятливий клімат сприймається як стан задоволеності взаєминами з колегами та керівниками, а також із власною роботою, її процесом і результатами. Це

сприяє підвищенню настрою, розвитку творчого потенціалу та бажанню активно працювати на користь оточуючих.

Навпаки, в педагогічному колективі, де переважає байдужість або тиск, вчителі можуть відчувати емоційне виснаження і пригніченість. Це призводить до стресу, зниження професійної діяльності та виникнення конфліктних ситуацій. Несприятливий клімат переживається як невдоволеність взаєминами з колегами і керівниками, умовами праці, що негативно впливає на настрій, працездатність, активність і загальне самопочуття.

Спостерігаються фактори, що формують комфортний соціально-психологічний клімат у педагогічному колективі та впливають на його ефективність:

1. Спрацьованість – це успішність спільної діяльності та узгодженість між всіма учасниками колективу. Вона характеризується високою продуктивністю спільної роботи. Соціальні психологи зазначають, що спрацьованість і злагодженість колективу залежать від єдності формальної та неформальної структур. Неформальна структура, яка базується на індивідуальних симпатіях і антипатіях, може призводити до внутрішньогрупових конфліктів, які негативно впливають на формальні відносини та ритм роботи колективу. Отже, кожен педагог має безпосередній вплив на згуртованість, продуктивність і стабільність кадрів.

2. Дисципліна – це форма зв'язку між членами колективу, що забезпечує доброзичливі й довірчі відносини. Вона є важливим засобом розвитку продуктивності педагогічного колективу. Відсутність дисципліни може призвести до розпаду колективу та створити умови, несумісні з формуванням оптимального соціально-психологічного клімату.

3. Адекватна самооцінка – суб'єктивна оцінка особистісних і професійних якостей педагога має велике значення в освітній діяльності. Потреба в суспільному визнанні позитивно впливає на професійне становлення педагога, тоді як негативні оцінки можуть гальмувати його

продуктивність і розвиток. Кожен педагог виконує чимало завдань і обов'язків, і важливо, щоб його внесок у колектив визнавався.

4. Взаємоповага – один з ключових критеріїв сприятливого клімату в організації. Г. Плеханов стверджував, що продуктивність праці досягає найвищих показників лише тоді, коли людина займається улюбленою справою в товаристві симпатичних колег. Спільна відповідальність і вимогливість також є обов'язковими умовами для прояву трудового потенціалу. Для педагогів важливо відчувати свою значимість у спільній справі та колективно реалізовувати поставлені цілі [37].

Отже, погоджуємося з твердженням А. Романова, що ефективність професійної діяльності педагогічного колективу визначається кількома ключовими факторами:

1. Рівень педагогічної культури – включає знання, вміння та ставлення педагогів до своєї професії, а також до учнів, колег та батьків. Висока педагогічна культура сприяє створенню сприятливого освітнього середовища.

2. Характер міжособистісних відносин – позитивні взаємозв'язки між членами колективу, засновані на довірі, підтримці та взаємоповазі, є важливими для збереження гармонійної атмосфери.

3. Розуміння колективної та індивідуальної відповідальності – усвідомлення кожним педагогом своєї ролі в загальному процесі, а також відповідальності за результати роботи колективу в цілому.

4. Співробітництво – готовність працювати разом, обмінюватися ідеями та підтримувати одне одного в професійній діяльності.

5. Ступінь організованості – структурованість і чіткість у розподілі ролей та обов'язків, що забезпечує ефективність роботи педагогічного колективу.

Всі ці фактори взаємопов'язані і суттєво впливають на результативність діяльності педагогічного колективу, формуючи його соціально-психологічний клімат та загальну ефективність освітнього

процесу.

Під час формування позитивного соціально-психологічного клімату у педагогічному колективі дошкільного навчального закладу керівнику необхідно забезпечити особливості такого колективу. Основною відмінною рисою педагогічного колективу дошкільного закладу є специфікація професійної діяльності, а саме: повідомлення чіткого регламенту часу на виконання тих чи інших видів педагогічної праці, обмеження спілкування, що негативно позначається на життєдіяльності всього педагогічного колективу, і може бути причиною перевантаження педагогів, недоліком часу для їх професійного та сімейного зростання, що, у свій час, веде до виникнення стресів [49].

Педагоги дошкільних закладів часто працюють в умовах, де відсутній чіткий регламент виконання різних видів діяльності. Це може ускладнювати планування та організацію роботи, що в свою чергу впливає на загальну продуктивність колективу.

У дошкільному навчальному закладі педагоги мають обмежений доступ до колег через робочий процес, що може призвести до недостатньої комунікації. Це негативно впливає на обмін досвідом, формування командного духу та підтримку одного.

Обмежений час для професійного розвитку та особистісного зростання може збільшити відчуття перевантаження у педагогів. Це може призвести до стресових ситуацій, що вплине на їх емоційний стан і якість роботи.

В умовах постійної зайнятості та працівників можливо для відпочинку та відновлення сил, педагоги можуть стикатися з професійним напруженням, що негативно впливає на їх мотивацію та задоволеність роботою.

Врахування цих факторів дозволяє керівнику створити середовище, яке буде сприятливим для розвитку педагогів, підвищення їхньої мотивації та покращення соціально-психологічного клімату в колективі. Для цього можуть бути впроваджені різноманітні методи, такі як регулярні зустрічі для

обговорення спільних труднощів, організація тренінгів та майстер-класів, а також створення умов для неформального спілкування серед педагогів.

Педагогічні колективи дошкільних навчальних закладів, як правило, формуються в основному з жінок, що є важливою особливістю. Жінки, у порівнянні з чоловіками, частіше проявляють чутливість до соціально-психологічного клімату в колективі і мають прагнення працювати в атмосфері психологічного комфорту. Соціально-психологічний клімат жіночих колективів характеризується особливою емоційною і психічною атмосферою, яка значною мірою залежить від загального стану та настрою оточуючих [42].

Покращення соціально-психологічного клімату в організації має безпосередній вплив на ефективність професійної діяльності. Західні психологи акцентують увагу на важливості тактики керівників, яка є ключовим елементом механізму регуляції та оптимізації виробничого клімату.

Найефективнішими методами формування та підтримки соціально-психологічного клімату в колективі є:

- міжособистісні взаємодії. Необхідно заохочувати відкритість і доброзичливість, а також конструктивні способи розрядки негативних емоцій; слід уникати нав'язування власної думки, натомість слухати інтереси кожного та прагнути до спільного компромісного рішення. Важливо створювати умови для підвищення комфорту вихователів і підтримувати стабільно-позитивні стосунки між керівником і підлеглими; розвивати комунікативну культуру та навички співпраці; стимулювати емпатію серед членів колективу, їхню здатність і бажання пізнавати інших людей та толерантно до них ставитися;

- колективна взаємодія. Потрібно визначити спільні цілі та створити умови для організації спільної діяльності педагогів; інформувати їх про хід реалізації спільних завдань; заохочувати активність, ініціативність і креативність; знаходити спільні інтереси, які об'єднують колектив;

формувати традиції команди; заохочувати участь у спільних справах і проєктах; створювати ситуації колективного співпереживання значущих подій, прагнучи до емоційного залучення кожного педагога у життя колективу [29; 42; 50].

Серед факторів, що впливають на формування та підтримку соціально-психологічного клімату в колективі дошкільного навчального закладу, на які керівник має звертати увагу, можна виділити:

1. Психологічна сумісність при формуванні колективу – важливо підбирати членів команди з урахуванням їх особистісних характеристик.
2. Згуртування колективу – реалізація механізмів, що стимулюють командну роботу через систему заохочень.
3. Кар'єрний розвиток працівників – планування і створення можливостей для професійного зростання.
4. Система стимулювання педагогів – встановлення умов, які мотивують до продуктивної праці, включаючи моральні аспекти.
5. Авторитет керівника – визнання лідерства та довіра до керівника з боку команди.
6. Увага до соціальних і психологічних потреб колективу – забезпечення умов, що відповідають інтересам і потребам групи та окремих працівників.
7. Удосконалення умов праці – створення комфортного і безпечного середовища для роботи [50].

Психологічна сумісність педагогів у закладах дошкільної освіти є чинником, що впливає на ефективність освітнього процесу. Педагоги, які мають схожі емоційні реакції та способи реагування на стрес, легше знають спільну мову. Це сприяє формуванню позитивного психологічного клімату.

Педагоги, які поділяють схожі цінності та професійні цілі, здатні до більш ефективної колективної роботи. Вони взаємодіють на рівні підтримки та взаєморозуміння, що є місцем у процесі виховання та навчання дітей.

Психологічна сумісність також базується на взаємодоповнювальних

навичках педагогів. Наприклад, якщо один педагог має сильні навички в мистецтві, а інший – у природничих науках, це може збагачувати освітній процес і створювати умови для успішної спільної діяльності.

Високий рівень психологічної сумісності сприяє формуванню атмосфери довіри і підтримки, де педагоги відчують себе комфортно обговорюючи проблеми та ділячись ідеями. Відкрита та ефективна комунікація є ключовою для формування позитивного психологічного клімату. Педагоги, які можуть вільно обмінюватися думками та пропозиціями, забезпечують кращу координацію дій [53].

Конфлікти, які можуть виникати в колективі, необхідно вирішувати конструктивно. Психологічна сумісність педагогів зменшує кількість конфліктних ситуацій і полегшує їх вирішення.

Психологічна сумісність педагогів та психологічний клімат у закладі дошкільної освіти є взаємопов'язаними аспектами, які починають якість освіти та виховання дітей. Високий рівень сумісності педагогів створює позитивну атмосферу, що, у своїй ситуації, впливає на їхню професійну діяльність та взаємодію з дітьми.

1.3. Особливості сумісності працівників закладів дошкільної освіти

Особливості індивідуально-психологічних чинників сумісності співробітників у закладах дошкільної освіти включають такі аспекти:

1. Психологічна готовність до взаємодії. Психологічна готовність до взаємодії є критично важливою складовою для співробітників дошкільних закладів. Вона охоплює не лише наявність емпатії та навичок слухання, а й здатність підтримувати колег у складних ситуаціях та розуміти їх емоційні стани. Це особливо важливо в роботі з дітьми, оскільки вона часто супроводжується підвищеним емоційним навантаженням і потребує значної

психологічної стійкості.

Емпатія дозволяє працівникам відчувати потреби та емоції інших, а вміння слухати створює відкриту атмосферу для обміну досвідом і думками, що позитивно впливає на командний дух. Підтримка між колегами також сприяє створенню довірливого середовища, яке допомагає знизити рівень стресу та підвищити задоволеність від роботи.

Для ефективної роботи в команді важливо, щоб кожен співробітник розумів роль психологічної підтримки та взаємодії в колективі, а також усвідомлював, як його особиста стабільність і готовність до співпраці впливає на загальну атмосферу в закладі.

2. Емоційна стабільність і саморегуляція є необхідними якостями для співробітників дошкільних закладів, де рівень емоційного навантаження може бути високим. Вміння керувати своїми емоціями допомагає зберігати професіоналізм та спокій у ситуаціях, що вимагають швидких і водночас виважених рішень. Співробітники, які вміють підтримувати позитивне налаштування та спокій, створюють сприятливу атмосферу для дітей та колег, що позитивно впливає на загальний клімат у закладі.

Саморегуляція включає здатність швидко відновлювати емоційну рівновагу після стресових подій, контролювати імпульсивні реакції та конструктивно розв'язувати конфлікти. Це вміння дозволяє уникати негативного впливу емоцій на прийняття рішень і сприяє кращому розумінню потреб дітей, що особливо важливо в дошкільному середовищі, де працівники виступають моделями поведінки для маленьких вихованців.

Таким чином, розвинені навички емоційної стабільності та саморегуляції сприяють злагодженій роботі команди та забезпечують підтримку емоційного добробуту всіх учасників навчально-виховного процесу.

3. Спільні цінності й педагогічні погляди. Наявність спільних цінностей і педагогічних поглядів серед співробітників дошкільного закладу є основою для ефективної командної роботи та узгодженого підходу до виховання. Коли педагоги поділяють однакові освітні принципи, вони легше

обирають спільні методи й стратегії роботи з дітьми, що сприяє послідовності в навчально-виховному процесі.

Єдність у поглядах і цінностях допомагає уникати суперечок у ключових питаннях, таких як підходи до дисципліни, розвиток самостійності дітей чи комунікація з батьками. Співробітники, які підтримують однакові принципи виховання, створюють більш стабільне середовище для дітей, що позитивно впливає на їхній емоційний комфорт і розвиток.

Крім того, спільні педагогічні погляди підвищують рівень довіри між колегами, сприяють підтримці та взаєморозумінню, що є важливими елементами для створення згуртованої команди. Це також сприяє розробці спільних освітніх програм та обміну досвідом, що загалом покращує якість освітнього середовища для дітей та задоволеність роботою для самих педагогів.

4. Рівень відповідальності та дисципліни. Професійна відповідальність і дисципліна є ключовими чинниками, які забезпечують безпеку, стабільність та якісний розвиток дітей у дошкільному закладі. Співробітники, які серйозно ставляться до виконання своїх обов'язків, ретельно дотримуються встановлених правил і процедур, створюють надійне середовище, в якому діти відчують себе захищеними і спокійними.

Крім того, відповідальне ставлення до роботи сприяє взаємній довірі в колективі. Коли кожен член команди виконує свої завдання належним чином, інші можуть покладатися на нього, що зміцнює психологічну сумісність і створює атмосферу підтримки. Спільне розуміння важливості дисципліни підвищує злагоженість дій та знижує ризик конфліктів, оскільки всі працівники поділяють відповідальність за безпеку і благополуччя дітей.

Таким чином, поєднання професійної відповідальності з психологічною сумісністю закладає основи для ефективного функціонування колективу, де кожен працівник усвідомлює свою роль і розуміє її вплив на загальну атмосферу та розвиток дітей.

5. Соціальна підтримка та взаємодопомога. Взаємопідтримка серед колег у закладах дошкільної освіти є незамінним елементом, який сприяє

ефективній роботі та психологічному добробуту працівників. Робота з дітьми часто потребує значних емоційних зусиль, а наявність підтримки з боку колег допомагає зменшити рівень стресу і легше долати труднощі.

Коли співробітники готові надати один одному допомогу, вислухати, поділитися порадами чи просто бути поруч у складний момент, це створює середовище взаємної довіри. Така взаємодія формує командний дух, адже працівники відчують себе частиною згуртованої спільноти, де кожен розуміє і підтримує іншого. Це, у свою чергу, сприяє підвищенню продуктивності, оскільки працівники почуваються впевненіше і більш захищено у своєму робочому середовищі.

Завдяки взаємопідтримці колектив не лише підвищує свою стійкість до стресових ситуацій, але й створює позитивний приклад для дітей, які вчаться співпрацювати та співчувати, спостерігаючи за ставленням вихователів один до одного.

6. Розвинені комунікативні навички. Високий рівень комунікативних навичок є важливою складовою успішної роботи в закладах дошкільної освіти, оскільки він сприяє побудові відкритих і конструктивних стосунків між працівниками. Уміння чітко й зрозуміло висловлювати свої думки допомагає уникати непорозумінь, а готовність обговорювати проблемні моменти – попереджувати та розв'язувати конфлікти на ранніх етапах.

Коли співробітники вміють відкрито обговорювати питання, що виникають у процесі роботи, і знаходити спільні рішення, це створює атмосферу взаєморозуміння і довіри. Злагоджена комунікація також дозволяє швидко та ефективно узгоджувати підходи до навчання і виховання, що позитивно впливає на дітей, які знаходяться в стабільному й гармонійному середовищі.

Таким чином, розвиток комунікативних навичок у колективі дошкільного закладу не тільки сприяє ефективній роботі, але й формує позитивний приклад для дітей, виховуючи у них навички конструктивного спілкування та співпраці.

7. Гнучкість та адаптивність. Адаптивність є важливим умінням для співробітників дошкільних закладів, оскільки робота з дітьми часто супроводжується непередбачуваними ситуаціями, що потребують швидкої реакції та гнучкості. Здатність працівників швидко адаптуватися до змін дозволяє не лише забезпечити стабільність і безпеку для дітей, але й підтримує злагоджену роботу колективу.

Коли співробітники можуть підлаштовуватися під різні потреби групи, змінювати стратегії та підходи до виховання відповідно до ситуації, це значно підвищує ефективність роботи. Адаптивні працівники сприяють гармонійній взаємодії в колективі, оскільки вони легше підлаштовуються до робочих умов, підтримують колег і допомагають уникати стресу в складних ситуаціях [50; 53; 58].

Отже, адаптивність стає важливим ресурсом для забезпечення сумісності команди, сприяючи її стійкості до змін та готовності реагувати на нові виклики, що, у свою чергу, створює стабільне та підтримуюче середовище для розвитку дітей.

Таким чином, для ефективної роботи співробітників закладу дошкільної освіти важливою є наявність психологічної сумісності, яка базується на загальних цінностях, комунікативних навичках, готовності до підтримки та емоційній стабільності. Це сприяє побудові позитивного і гармонійного середовища, що позитивно впливає на освітній процес.

На основі аналізу наукової літератури було визначено індивідуально-психологічні чинники сумісності працівників закладів дошкільної освіти які є важливими для створення ефективної команди та сприяння продуктивності роботи, а саме:

1. Комунікаційні навички – здатність ефективно спілкуватися, слухати і висловлювати свої думки. Добра комунікація знижує ризик конфліктів та сприяє розумінню між членами команди.

2. Цінності та мотивація. Спільність цінностей (наприклад, етика, цілі) і мотивів роботи (прагнення до розвитку, матеріальні стимули) може суттєво

впливати на сумісність.

3. Емоційний інтелект – здатність розуміти і управляти власними емоціями, а також емоціями інших, сприяє створенню позитивної атмосфери в колективі.

4. Конфліктність. Психологічна стійкість та вміння вирішувати конфлікти відіграють важливу роль у сумісності.

5. Стресостійкість. Здатність справлятися зі стресом та тиском може впливати на те, як працівники реагують на виклики у спільній роботі.

Визначення цих чинників допоможе організаціям створити більш ефективні команди і поліпшити робоче середовище.

Висновок до першого розділу

Дослідження теоретичних аспектів індивідуально-психологічних чинників сумісності співробітників у закладах дошкільної освіти виявляє, що ефективність роботи колективу значною мірою залежить від психологічної сумісності його членів. До ключових індивідуально-психологічних чинників сумісності належать емоційна стабільність, адаптивність, комунікативні навички, здатність до саморегуляції, професійна відповідальність та спільні педагогічні цінності. Кожен із цих чинників впливає на атмосферу взаємодії, сприяє ефективній командній роботі та підтримці

Емоційна стабільність і саморегуляція співробітників забезпечують здатність конструктивно реагувати на стресову ситуацію, зберігати позитивну настройку та уникати конфліктів, що критично важливі в умовах емоційного навантаження, яке підтримує роботу з дітьми. Адаптивність ускладнення гнучкості та готовності колективу до змін, що дозволяє легко реагувати на нестандартні ситуації та забезпечити стабільність освітнього процесу.

Крім того, високий рівень комунікативних навичок є важливим

передумовою для уникнення непорозумінь і побудови довірливих стосунків між колегами. Взаємопідтримка та наявність спільних педагогічних поглядів допомагають створити узгоджене освітнє середовище, в якому кожен працівник відчуває себе частиною злагодженої команди. Водночас професійна відповідальність формує відчуття надійності і сприяє розвитку взаємної довіри, необхідної для ефективності.

Отже, індивідуально-психологічні чинники сумісності є компонентом успішного функціонування закладів дошкільної освіти. Їх розвиток і підтримка сприяють створенню комфортного, безпечного та продуктивного середовища для вихованців і формуванню позитивного психологічного стану.

Розгляд психологічної сумісності педагогів і психологічного клімату в колективі дошкільного закладу засвідчує, що ці фактори мають суттєвий вплив на ефективність роботи, професійний розвиток персоналу та емоційний комфорт як співробітників, так і дітей. Психологічна сумісність є основою для створення позитивного, підтримуючого психологічного клімату, який характеризується довірою, взаємоповагою та колегіальною підтримкою.

Емоційна стабільність, здатність до співпраці, адаптивність, а також високий рівень комунікативних навичок є ключовими складовими психологічної сумісності, які сприяють уникненню конфліктів, оперативному розв'язанню проблем та підвищенню загального рівня задоволеності від роботи. В умовах дошкільного закладу, де взаємодія з дітьми часто вимагає значних емоційних і психологічних ресурсів, важливість цих чинників ще більше зростає.

Позитивний психологічний клімат створює сприятливі умови для формування злагодженої команди, здатної до ефективної взаємодії, адаптації до змін і підтримки загальних цінностей та методів роботи. Педагогічний колектив із гармонійним психологічним кліматом демонструє високий рівень згуртованості, що полегшує спільну роботу над досягненням освітніх і

виховних цілей, забезпечує стабільне середовище для розвитку дітей і зменшує рівень професійного вигорання серед працівників.

Таким чином, розвиток психологічної сумісності та підтримка позитивного клімату в колективі є критичними умовами для успішного функціонування закладу дошкільної освіти, що сприяє створенню безпечного, емоційно комфортного і продуктивного середовища для всіх учасників освітнього процесу.

РОЗДІЛ 2

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ СУМІСНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

2.1. Методика та організація емпіричного дослідження індивідуально-психологічних чинників сумісності працівників закладів дошкільної освіти

Актуальність емпіричного дослідження індивідуально-психологічних чинників сумісності працівників закладів дошкільної освіти обумовлена кількома ключовими аспектами:

- працівники закладів дошкільної освіти відіграють важливу роль у формуванні соціальних, емоційних і когнітивних навичок дітей. Сумісність між працівниками впливає на якість навчання та виховання дітей;
- у дошкільному віці діти починають активно соціалізуватися, тому важливо, щоб працівники створювали підтримуюче середовище, яке сприяє цьому процесу;
- дослідження індивідуально-психологічних чинників сумісності може допомогти виявити проблеми у взаємодії працівників і підвищити ефективність роботи команди;
- знання про індивідуально-психологічні чинники дозволяє планувати тренінги та навчання, що можуть підвищити професійну компетентність працівників;
- вивчення сумісності працівників допомагає зрозуміти, як покращити психологічний клімат у закладі, що є важливим фактором для задоволення працівників та їхньої мотивації;
- дослідження може допомогти виявити потенційні конфлікти в колективі та розробити стратегії для їхнього вирішення;
- у сучасному світі заклади дошкільної освіти стикаються з

постійними змінами, такими як нові освітні технології та методики. Дослідження сумісності працівників може допомогти в адаптації до цих змін, що є важливим для забезпечення якості освіти;

- команди з високим рівнем сумісності більше схильні до впровадження нових ідей та підходів у навчальний процес;

- емпіричне дослідження дозволяє виявити індивідуально-психологічні характеристики працівників, що може допомогти в їхньому професійному розвитку та кар'єрному зростанні;

- розуміння чинників сумісності може підвищити мотивацію працівників і їхню задоволеність роботою.

У сучасному світі, особливо в умовах глобалізації та технологічних змін, важливо досліджувати, як індивідуально-психологічні чинники впливають на професійну сумісність та адаптацію працівників до нових умов.

Таким чином, емпіричне дослідження індивідуально-психологічних чинників сумісності працівників закладів дошкільної освіти є надзвичайно актуальним і необхідним для покращення якості освітнього процесу, підтримки здорового психологічного клімату в колективі та підвищення ефективності роботи.

На основі аналізу літературних джерел і теоретичного аналізу питання дослідження нами було проаналізовано існуючі підходи до діагностики індивідуально-психологічних чинників сумісності працівників закладів дошкільної освіти та визначено ті з них, які найбільш адекватні змісту поставлених у дослідженні завдань. На основі цього аналізу було підібрано діагностичний інструментарій (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Співвідношення етапів і методик дослідження індивідуально-психологічних чинників сумісності працівників закладів дошкільної освіти

Індивідуально-психологічні характеристики	Показники, що досліджувалися	Методики
Комунікаційні навички	Типу реагування: компетентний; залежний; агресивний.	Тест комунікативних умінь (Л. Міхельсона, адаптація Ю. Гільбуха) [51]
Мотивація	мотивація на успіх; мотивація на невдачі.	«Діагностика особистості на мотивацію до успіху» (додаток В), «Діагностика особистості на мотивацію до невдач» [45] (Т. Елерс)
Емоційний інтелект	емоційна обізнаність; управління власними емоціями; самотивація; емпатія; розпізнавання емоцій інших людей.	Методика оцінювання емоційного інтелекту (Н. Холл) [64] Анкета самооцінки емоційної компетентності [38] (І. Матійків)
Конфліктність	Стиль поведінки у конфліктних ситуаціях	Методика «Визначення домінуючого стилю поведінки особи в конфліктних ситуаціях» (К.Томас) [17]
Стресостійкість	Рівень стресостійкості: високий, достатній, середній, низький.	Визначення рівня стресостійкості особистості (І. Усатов) [7]

Проаналізуємо методики дослідження.

Тест комунікативних навичок (розроблений Л. Міхельсоном і адаптований Ю. Гільбухом) призначений для оцінювання рівня розвитку комунікативних здібностей та загальної комунікативної компетентності особистості. Важливо відзначити, що тест комунікативних навичок Л. Міхельсона у модифікації та перекладі Ю. Гільбуха є тестом досягнень, який містить правильні та неправильні відповіді.

Метою тесту є аналіз та визначення рівня розвитку комунікативних умінь. Тест складається з 27 запитань, кожне з яких має 5 варіантів

відповідей, що аналізують такі ситуації:

– реакція на позитивні висловлювання. Реакція на позитив може відрізнятися залежно від особистих рис людини та контексту ситуації. Найпоширеніші реакції: вдячність (вербальне чи невербальне вираження подяки), радість та емоційний вираз (усмішка, радісний тон голосу), підтвердження та самовираження (впевненість у собі), спільна радість (колективне відзначення спільного успіху) та вираження впевненості у власних досягненнях. Індивідуальні особливості можуть впливати на вибір конкретної реакції;

– реакція на негативні висловлювання. Реакції на критику залежать від характеру людини, контексту та тону критики. Можливі варіанти: збереження спокою, аргументація та захист позиції, вибіркова увага (ігнорування неконструктивної критики), вираження власних емоцій, позитивна відповідь на негатив (наприклад, вибачення), асертивна реакція, відсутність реакції. Обраний підхід часто визначається конкретними обставинами та індивідуальними стилями комунікації;

– реакція на прохання. Реакції можуть варіюватися від позитивного погодження до ввічливої відмови. Основні варіанти: позитивна відповідь (готовність допомогти), активне слухання (уточнення деталей), ввічлива відмова (з поясненням причин), співпраця (пропозиція працювати разом або надати альтернативу), вираження впевненості в можливості виконання прохання. Тон голосу, мова тіла та інші аспекти спілкування можуть впливати на те, як сприймається реакція;

– ситуації розмови. Контекст розмови може бути професійним або особистим, і відповідно до цього підбираються комунікаційні стратегії, що допомагають ефективно досягати цілей взаємодії;

– ситуації, що вимагають емпатійних відносин. Емпатія є важливою в міжособистісних відносинах, оскільки сприяє визнанню і розумінню почуттів і потреб співрозмовника, що підвищує якість комунікації та сприяє більш глибокому взаєморозумінню.

Дана методика дозволяє оцінити, як особистість реагує в різних комунікативних ситуаціях, зокрема на позитив, критику, прохання, розмови різного контексту, а також ситуації, що потребують емпатії.

Для цілей практичної діагностики в тесті виділено блоки, що оцінюють окремі комунікативні навички, зокрема: здатність надавати та приймати знаки уваги, реагувати на конструктивну та неконструктивну критику, стримано відповідати на провокації співрозмовника, передавати прохання від третьої особи, відмовляти («сказати «ні»»), надавати підтримку та співчуття, відкрито приймати підтримку, ініціювати контакт з іншими та реагувати на спроби інших встановити контакт.

На основі отриманих результатів пропонується обчислити відсоткове співвідношення правильних і неправильних відповідей від загальної кількості обраних варіантів, а також визначити, який тип реагування вони відображають: компетентний, залежний чи агресивний.

Компетентний рівень розвитку комунікативних умінь свідчить про наявність у особи достатніх навичок та знань для ефективного спілкування в різноманітних ситуаціях. Основні риси цього рівня включають:

- здатність уважно слухати співрозмовника, розуміючи його думки й емоції;
- уміння чітко та зрозуміло висловлювати власні ідеї;
- здатність проявляти емпатію, усвідомлюючи почуття, потреби та погляди інших людей;
- навички адаптації стилю спілкування до конкретної ситуації та аудиторії;
- використання невербальних засобів (жести, міміка, пози) для ефективного підсилення повідомлення;
- вміння конструктивно вирішувати конфлікти, зберігаючи позитивні стосунки;
- здатність впливати на інших у позитивному ключі для досягнення спільних цілей;

- гнучкість у врахуванні характеристик аудиторії, зокрема віку та культурних особливостей;
- вміння уникати непорозумінь і за потреби уточнювати деталі;
- здатність вибудовувати й підтримувати позитивні відносини з оточенням.

Компетентний рівень комунікативних умінь є важливим елементом успішної взаємодії в різних сферах життя, таких як навчання, робота, особисті стосунки та соціальна діяльність.

Залежний рівень розвитку комунікативних навичок може вказувати на обмеженість ресурсів та вмінь для ефективної комунікації. Ознаки цього рівня можуть включати:

- обмежену здатність уважно слухати й розуміти інших, складнощі з виокремленням головних думок або ключових деталей;
- недостатню ефективність у вираженні власних думок та ідей, що може призводити до частих непорозумінь;
- обмежену емпатію, низьку здатність відчувати та розуміти емоції інших;
- труднощі з адаптацією стилю комунікації відповідно до ситуацій або різних аудиторій;
- несистематичне або неточне використання невербальних засобів, таких як жести, міміка чи інтонація;
- труднощі з конструктивним розв'язанням конфліктів і керуванням стресом;
- обмежену здатність впливати на інших чи створювати позитивний вплив у процесі спілкування;
- невміння гнучко підлаштовувати стиль комунікації до специфіки аудиторії;
- труднощі у створенні та підтриманні позитивних стосунків із оточенням;
- неефективність у подоланні непорозумінь та відсутність прагнення

уточнювати необхідні деталі.

Агресивний рівень розвитку комунікативних умінь виявляється у домінантному, конфліктному або ворожому стилі спілкування. Така манера взаємодії супроводжується низкою негативних поведінкових характеристик, що впливають на якість стосунків з іншими людьми. До ознак агресивного стилю комунікації належать:

- схильність до нападів у формі критики чи вимогливих коментарів;
- недотримання особистих меж інших, порушення приватного простору;
- гучний, командний тон, що створює атмосферу напруженості;
- відсутність емпатії та ігнорування емоційних потреб співрозмовників;
- часті конфлікти та напруження у взаємостосунках;
- критика, спрямована на звинувачення без конструктивних підходів чи пропозицій;
- використання маніпуляцій для досягнення своїх цілей коштом інших;
- грубий або агресивний підхід до вирішення конфліктів, зневажливе ставлення або прояви фізичної агресії;
- прагнення перекладати вину на оточуючих, уникаючи власної відповідальності;
- вираження різких, неадекватних емоційних реакцій або спалахів гніву.

Агресивний стиль комунікації зазвичай поглиблює конфлікти та ускладнює взаєморозуміння. Для покращення своїх комунікативних навичок важливо розуміти вплив власної поведінки на інших та розвивати конструктивні методи взаємодії.

Методика Т. Елерса «Діагностика особистості на мотивацію до успіху» призначена для визначення рівнів мотивації до успіху (високий, середній, низький).

Високий рівень мотивації до успіху відзначається сильним прагненням досягти конкретних цілей, отримати позитивні результати та відчувати особистісний ріст. Люди з таким рівнем мотивації ставлять перед

собою амбітні й чіткі завдання, розробляють детальні плани, уникають випадкових рішень і покладаються на високі стандарти якості, часто прагнучи досягти виняткових результатів. Вони демонструють самостійність, впливовість у розв'язанні проблем, вірять у власні сили та мають впевненість у здатності досягти поставленої мети. Ці риси сприяють створенню продуктивного середовища, що стимулює особистісний і професійний розвиток.

Середній рівень мотивації до успіху характеризується наявністю бажання досягати цілей, проте мотивація може бути менш інтенсивною або сталою порівняно з високим рівнем. Люди на цьому рівні схильні визначати цілі, але вони можуть бути менш амбітними та не завжди чітко сформульованими. Планування діяльності також може бути наявним, проте не завжди включає високий рівень деталізації. Хоча такі люди встановлюють певні стандарти, вони можуть бути менш вимогливими й не завжди орієнтовані на деталі. Впевненість у власних силах може бути нестабільною, і хоча вони прагнуть досягати результатів, іноді їм бракує енергії, рішучості або готовності приймати ризики для досягнення своїх цілей.

Протилежною мотиваційною тенденцією до досягнення успіху є мотивація уникнення невдачі, яку ми досліджували за допомогою методики Т. Елерса «Діагностика особистості на мотивацію до невдач».

Мотивація уникнення невдачі належить до негативної сфери. Вона визначається як специфічний тип мотивації, коли людина діє або, навпаки, утримується від дій з метою уникнення потенційних невдач або негативних наслідків. Цей вид мотивації може суттєво впливати на поведінку та вибір особистості. Людина з сильною мотивацією уникнення невдачі часто відчуває страх перед можливістю поразки або втрати. В результаті вона може уникати ситуацій, де існує ризик невдачі, навіть якщо такі ситуації могли б призвести до особистісного зростання або вдосконалення.

Такі особистості часто є перфекціоністами, прагнучи до ідеальних результатів, щоб запобігти можливим негативним наслідкам. Тривалий стрес,

пов'язаний зі страхом невдачі, може негативно вплинути на фізичне та психічне здоров'я.

Цей тип мотивації може бути корисним у певних ситуаціях, проте, якщо він надмірний, може обмежувати особистісний розвиток та можливості. Тому важливо знайти баланс між мотивацією уникнення невдачі та іншими формами мотивації для досягнення оптимальних результатів.

Методика оцінювання емоційного інтелекту, розроблена Н. Холлом, включає 30 тверджень, які поділені на п'ять шкал. Ці шкали охоплюють такі аспекти: емоційна обізнаність, управління власними емоціями, самомотивація, емпатія та здатність розпізнавати емоції інших людей.

Емоційна обізнаність є важливим елементом емоційного інтелекту, що передбачає усвідомлення та розуміння власних емоцій, а також емоцій інших людей. Цей аспект є критично важливим для розвитку особистісних і соціальних навичок. Основні елементи емоційної обізнаності включають:

- здатність усвідомлювати і розпізнавати свої емоції в реальному часі;
- уміння аналізувати і розуміти причини своїх емоційних реакцій;
- здатність ефективно виражати свої почуття за допомогою слів, жестів та невербальної комунікації;
- реагування на фізичні сигнали, що вказують на емоційний стан, такі як м'язова напруга або зміни в диханні;
- вибір адекватних емоційних реакцій залежно від ситуації;
- розуміння взаємозв'язку між різними емоціями;
- управління своїм емоційним станом шляхом прийняття конструктивних рішень;
- здатність жити моментом, не засуджуючи себе та інших, сприймаючи реальність такою, якою вона є.

Емоційна обізнаність важлива для забезпечення емоційної стабільності, розвитку здорових міжособистісних відносин, ефективного управління стресом і досягнення успіху в різних сферах життя.

Управління власними емоціями також є ключовим аспектом

емоційного інтелекту, що сприяє підтримці психічного здоров'я, покращенню міжособистісних стосунків і досягненню успіху в особистому та професійному житті. Основні елементи управління власними емоціями включають:

- усвідомлення власних емоцій і розуміння їхніх причин;
- здатність контролювати та регулювати свої емоції, уникаючи імпульсивних реакцій;
- розробка стратегій і технік для ефективного управління стресовими ситуаціями;
- реалістичний підхід до оцінки ситуацій та вміння дистанціюватися від емоційних перешкод;
- ефективне вираження своїх емоцій без шкоди для взаємин;
- уникнення негативних імпульсів і обдумане реагування на ситуації;
- здатність швидко адаптуватися до змін і невизначеностей;
- розвиток оптимізму та вміння бачити позитивні аспекти в різних ситуаціях.

Управління власними емоціями допомагає формувати адаптивні та продуктивні стратегії взаємодії з навколишнім світом, що, у свою чергу, підвищує рівень особистої ефективності.

Самотивація – це внутрішня сила та енергія, яка спонукає людину досягати своїх цілей, навіть якщо відсутні зовнішні стимули чи можливості. Цей процес включає в себе здатність зосереджуватись на завданні, подолати труднощі та продовжувати працювати навіть у складних обставинах. Основні компоненти самотивації включають:

- вміння ставити чіткі та реалістичні цілі, а також рішучість у їх досягненні;
- зацікавленість у процесі виконання завдання, а не лише в кінцевому результаті;
- усвідомлення власних цінностей, інтересів і сенсу життя;
- розвиток оптимізму та вміння бачити позитивні моменти в різних

ситуаціях;

- здатність долати труднощі та перешкоди, виховуючи стійкість і силу волі;
- впевненість у своїх здібностях та віра в можливість досягнення поставлених цілей;
- готовність віддавати перевагу довгостроковим цілям над миттєвими задоволеннями та виконувати завдання без зовнішнього контролю.

Самомотивація є ключовою для досягнення успіху в різних сферах життя, адже вона допомагає витримувати випробування та зміцнює внутрішню силу для подолання труднощів.

Емпатія – це здатність усвідомлювати і відчувати емоції інших людей, підходити до їхнього досвіду з розумінням і співчуттям. Ця якість має важливе значення у взаємодії між людьми, впливаючи на міжособистісні стосунки та сприяючи формуванню позитивного соціального середовища. Основні елементи емпатії включають:

- вміння точно розпізнавати та усвідомлювати емоції оточуючих;
- здатність відчувати емоції інших і реагувати на них з співчуттям;
- уважність до слів та емоцій співрозмовника під час комунікації;
- здатність ставити себе на місце іншої людини та розуміти її погляд на ситуацію;
- виявлення підтримки та співчуття у важкі моменти для інших;
- усвідомлення невербальних сигналів, таких як жести і вирази обличчя, які відображають емоційний стан;
- сприяння прийняттю емоційної різноманітності в спілкуванні з різними людьми.

Емпатія є важливою для розвитку взаєморозуміння, конструктивного вирішення конфліктів і формування міцних міжособистісних зв'язків.

Розпізнавання емоцій інших людей є критично важливою навичкою, що дозволяє покращити міжособистісні стосунки і забезпечити ефективне спілкування. Ось кілька ключових аспектів, які можуть допомогти в цьому

процесі: уважність до невербальних сигналів, спостереження за тоном голосу, аналіз змін у поведінці та вивчення комунікаційних нюансів.

Анкета самооцінки емоційної компетентності (І. Матійків) призначена для дослідження самооцінки особистості в контексті володіння емоційною компетентністю. Використовуючи цю анкету, можна оцінити такі характеристики: емоційне самоусвідомлення, управління власними емоціями, психофізіологічну саморегуляцію, життєву позицію, позитивне мислення, мотивацію досягнення успіху, ефективність управління часом, соціальну чуйність та асертивність у поведінці.

Методика «Визначення домінуючого стилю поведінки особи в конфліктних ситуаціях» (К. Томас) має на меті оцінити реакцію людини на конфлікти та виявити конкретні стратегії, які вона найчастіше застосовує для їх розв'язання. Ця методика допомагає зрозуміти, як особистість взаємодіє в умовах конфлікту та які підходи вона обирає для досягнення компромісу. Вона також дає змогу виявити переваги особи в веденні переговорів і управлінні конфліктами.

Методика передбачає ідентифікацію кількох стратегій вирішення конфліктів:

1. «Змагання» (конкуренція) – це прагнення досягти власних інтересів. Стиль «змагання» виявляється в бажанні реалізувати свої цілі, не враховуючи потреби інших учасників конфлікту. Це може проявлятися в намаганні перемогти, настоюючи на своїй точці зору або позиції, навіть якщо це означає ігнорування думок і потреб інших. Особи, які обирають цей стиль, зазвичай надають пріоритет своїм цілям і переконанням, використовуючи агресивні або домінуючі методи. Хоча цей підхід може бути ефективним у певних ситуаціях, він може погіршити стосунки і негативно вплинути на майбутню співпрацю. Вибір стилю «змагання» залежить від конкретної ситуації та цілей, і він не завжди є найкращим варіантом.

2. «Пристосування» – це готовність пожертвувати власними інтересами на користь інших. У цьому стилі особа готова відмовитися від

своїх потреб або змінити свої погляди, аби задовольнити інтереси інших учасників конфлікту. Люди, які обирають цей підхід, намагаються зберегти гармонію і уникнути конфліктів, навіть якщо це може призвести до шкоди їхнім власним потребам. Хоча «пристосування» може допомогти уникнути конфлікту, воно також може призвести до зростання внутрішньої напруги. Цей стиль доцільно використовувати, коли основна мета полягає в збереженні мирних стосунків.

3. «Компроміс» передбачає пошук рішення, яке частково задовольняє інтереси обох сторін. Люди, які використовують цей стиль, готові пожертвувати частиною своїх потреб, аби знайти спільний шлях. Компроміс може бути ефективним варіантом, коли обидві сторони готові на поступки, і коли немає можливості задовольнити всі потреби. Цей стиль корисний, коли важливо знайти шлях до угоди, уникнути повного відмовлення від своїх поглядів і водночас врахувати інтереси інших.

4. «Уникнення» характеризується відсутністю бажання до кооперації та ухиленням від конфлікту. Люди, які обирають цей стиль, зазвичай ігнорують проблему або ухиляються від її обговорення. Цей підхід може бути корисним, коли особа не бачить можливості конструктивно вирішити ситуацію або коли вирішення потребує занадто багато зусиль. Уникнення може зменшити напруження в короткостроковій перспективі, але також може призвести до збереження невирішених проблем. Важливо, щоб уникнення не стало звичкою, оскільки це може негативно вплинути на відносини.

5. «Співпраця» передбачає, що всі учасники конфлікту працюють над спільним рішенням, яке задовольняє інтереси всіх сторін. Цей стиль вимагає відкритості, взаєморозуміння та готовності до співпраці. Особи, які обирають співпрацю, шукають вигідні рішення для всіх учасників і активно залучають креативність у процес пошуку компромісів. Хоча співпраця може вимагати більше часу та зусиль, вона сприяє поліпшенню відносин і забезпечує більш глибоке вирішення проблем. Успішне застосування цього стилю залежить від готовності всіх учасників працювати разом.

2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження індивідуально-психологічних чинників сумісності працівників закладів дошкільної освіти

На основі використання методики тесту комунікативних умінь (Л. Міхельсона, адаптація Ю. Гільбуха) було опрацьовано отримані дані за такими типами реагування під час комунікації: компетентний, залежний та агресивний (рис.2.1).

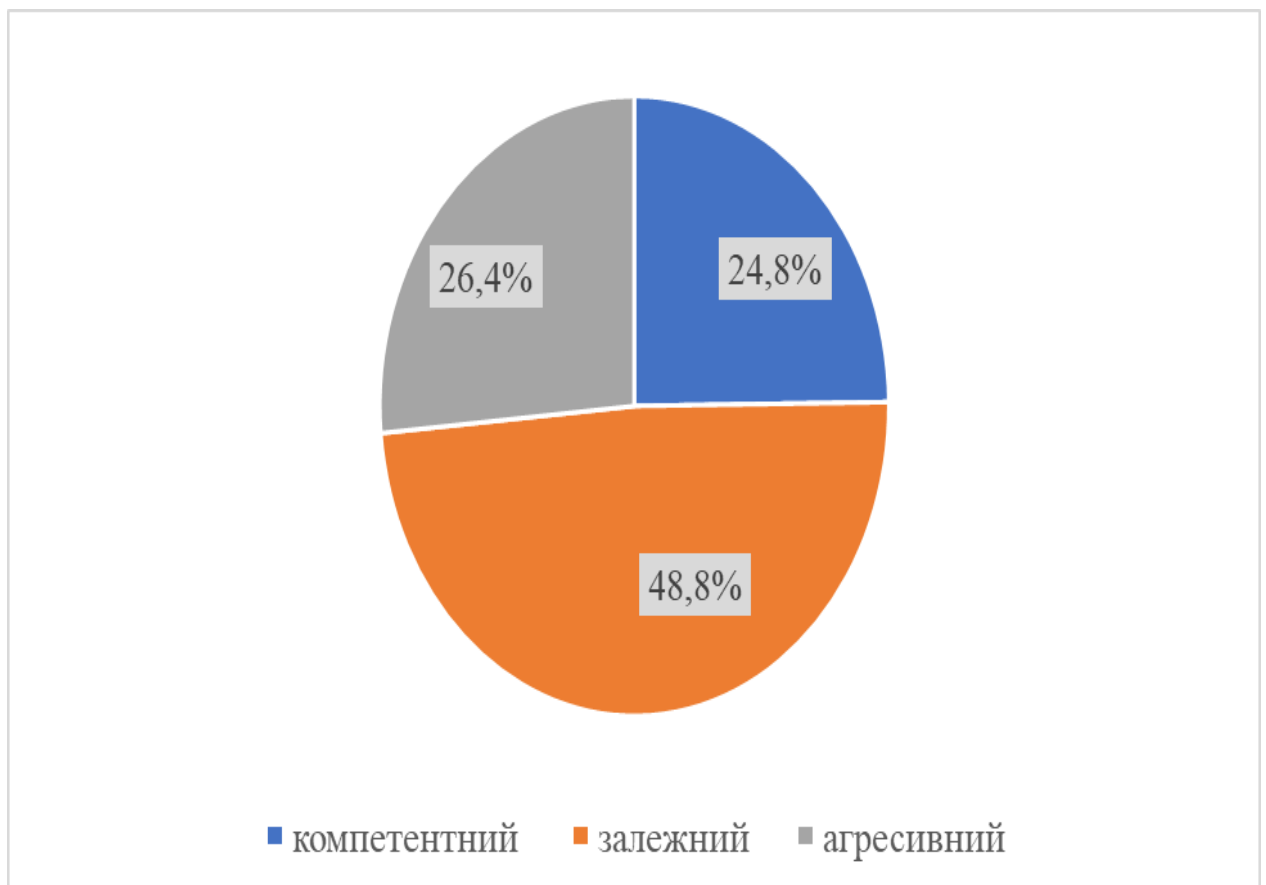


Рис. 2.1. Результати дослідження за тестом комунікативних умінь серед вихователів закладу дошкільної освіти (Л. Міхельсона, адаптація Ю. Гільбуха) (у % від загальної кількості опитаних)

Майже половина вихователів (48,8%), які взяли участь в опитуванні, демонструє залежний тип спілкування, що може свідчити про певні виклики у їхній професійній діяльності та взаємодії з іншими. Це може бути

важливим аспектом для подальшого розвитку їхніх комунікативних навичок і професійного зростання.

Наявність 24,8% з компетентним типом спілкування вказує на те, що частина вихователів здатна ефективно взаємодіяти з колегами та вихованцями, демонструючи активне слухання та повагу до думок інших. У той же час, 26,4% агресивних комунікаторів можуть створювати напруженість у міжособистісних стосунках, що може негативно вплинути на атмосферу в колективі. Загалом ці результати підкреслюють важливість розвитку комунікативних навичок у вихователів для покращення їхньої професійної ефективності та гармонізації стосунків в освітньому середовищі.

Серед учасників дослідження, проведеного за методикою «Діагностика особистості на мотивацію до успіху» (Т. Елерс), переважає середній рівень мотивації успіху (42,4%). Це свідчить про достатню сформованість усіх складових мотиваційного процесу. Вихователі з таким рівнем мотивації, як правило, проявляють активність і ініціативність. Вони свідомо прагнуть здобути знання та навички, здатні організовано працювати та прикладають зусилля для досягнення своїх цілей (рис. 2.2).

Високий рівень мотивації досягнень було виявлено у 17,8% респондентів. Для цього рівня мотивації характерна глибока усвідомленість зв'язку між професійним успіхом та такими аспектами, як самопізнання, самоконтроль і самовдосконалення. У представників цього типу яскраво проявляються потреби, пов'язані з особистісним розвитком: прагнення підвищити рівень майстерності та компетентності, досягти матеріального комфорту, а також розвивати власні сили й здібності. Вони зазвичай володіють сильною волею, самовладанням, самоконтролем і відчують відповідальність за свої дії, що позитивно позначається на їх успішності в розв'язанні пізнавальних і професійних завдань.

Досить значна частка вихователів (39,8%) має низький рівень мотивації досягнення успіху. Це виявляється в тому, що професійно значущі особистісні якості розвинені слабо, і їх не завжди можна чітко

ідентифікувати. Такі особистості, як правило, мотивуються усвідомленням необхідності виконання певних завдань, що свідчить про їх орієнтацію на зовнішні аспекти процесу. Їхня мотивація часто зосереджена на формальному успіху та досягненні оцінних результатів.

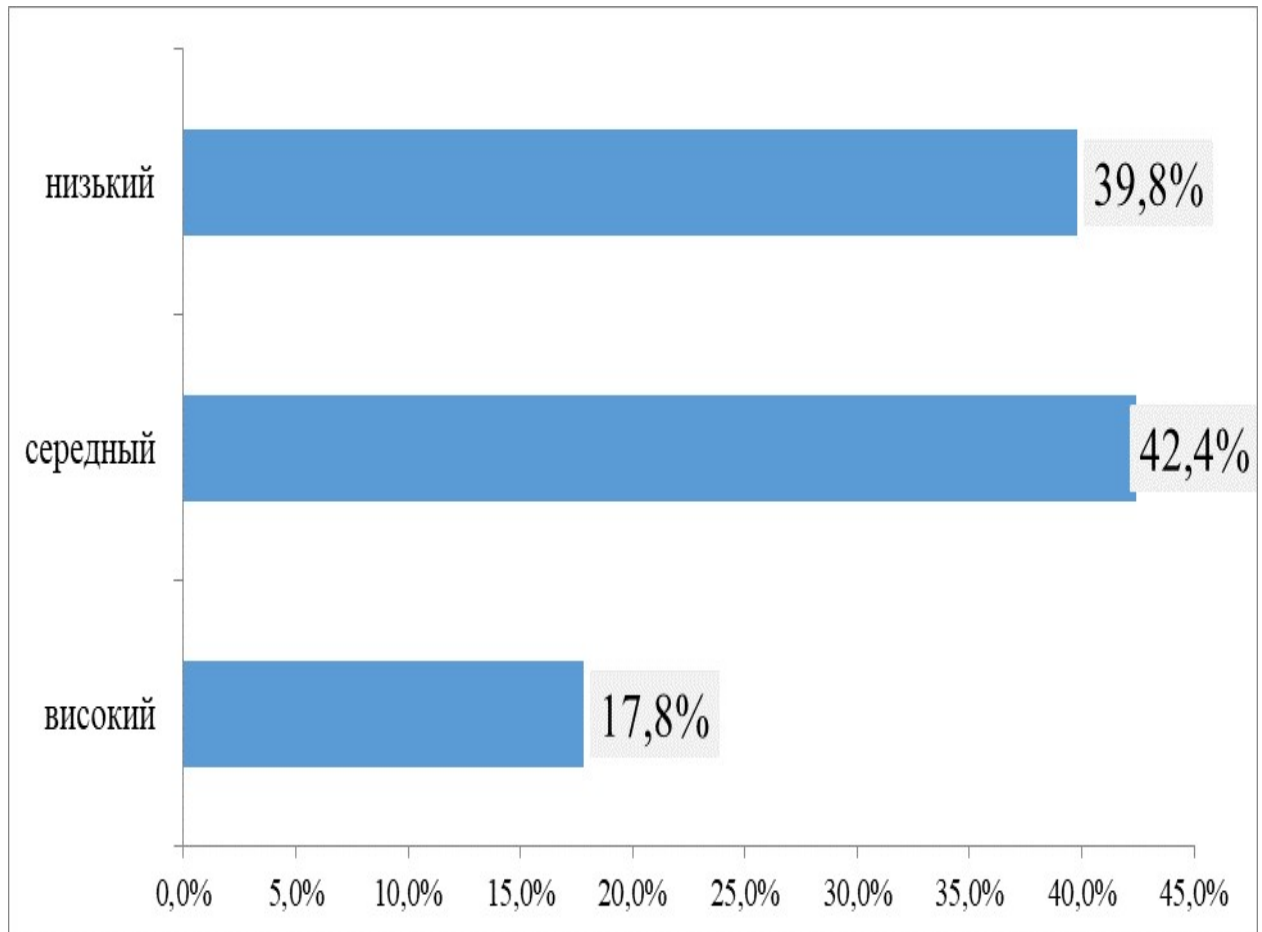


Рис. 2.2. Результати дослідження мотивації до успіху вихователів закладів дошкільної освіти (у % від загальної кількості опитаних)

Протилежною мотиваційною тенденцією до досягнення успіху є мотивація уникнення невдачі. Для її аналізу використовувалася методика діагностики мотивації до уникнення невдач Т. Елерса. За результатами застосування цієї методики, виявлено, що 38,6% респондентів мають високий рівень мотивації до уникнення невдач, 24,2% – середній рівень, а 37,2% опитаних – низький рівень мотивації (рис. 2.3).

Домінування низького рівня мотивації до уникнення невдач свідчить про схильність до орієнтації на успіх та готовність подолати труднощі, які

виникають на шляху до його досягнення.

Порівнюючи результати дослідження мотивації вихователів досягати успіху і уникати невдач, можна зробити висновок, що у респондентів стійко переважає мотивація досягнення успіху. Це вказує на їхню продуктивність та ефективність у професійній діяльності.

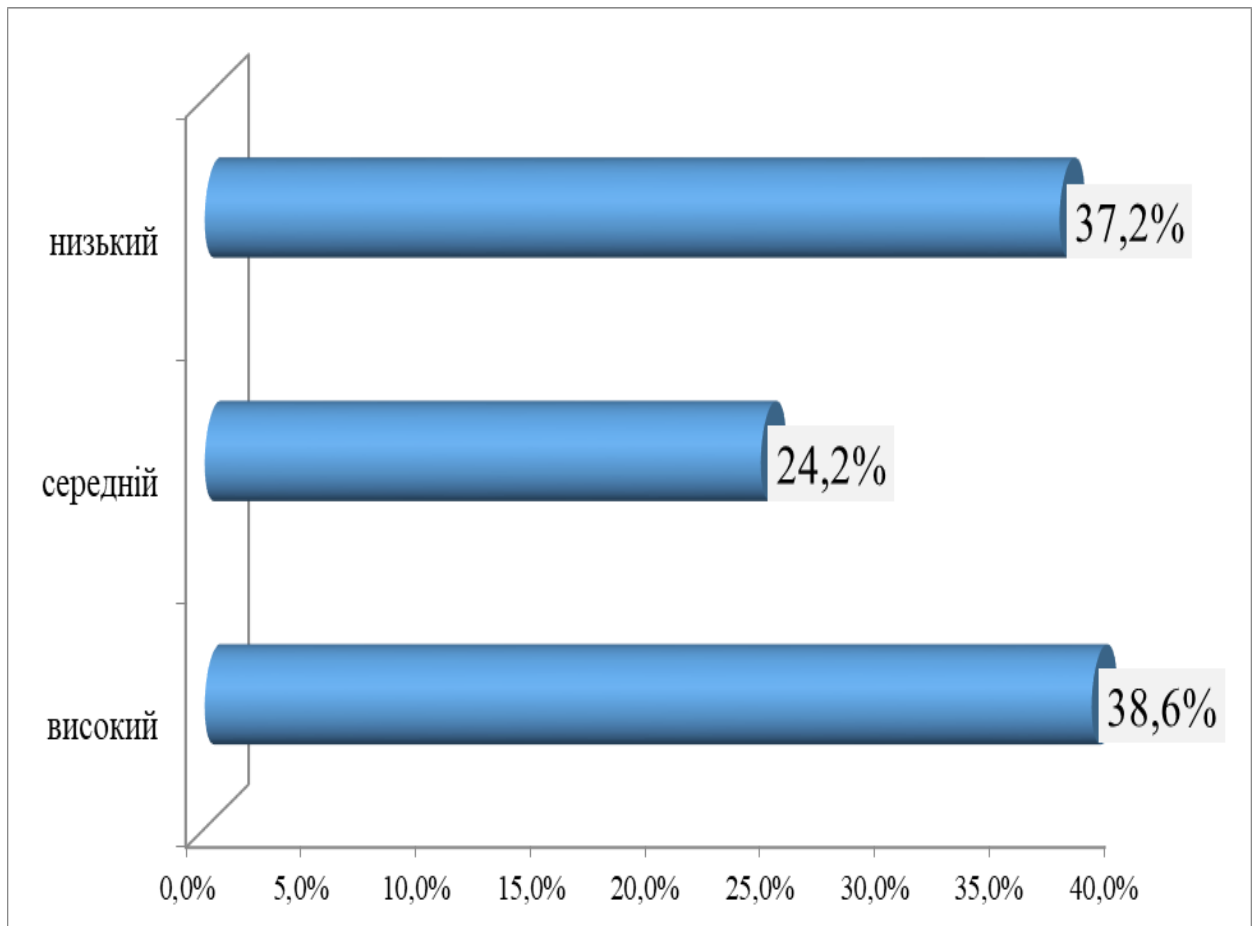


Рис. 2.3. Результати дослідження мотивації до уникнення невдач вихователів закладів дошкільної освіти (у % від загальної кількості опитаних)

Отже, отримані результати засвідчують, що більшість вихователів мають рівень мотивації досягнення успіху, що свідчить про їхню активність. Існує значна кількість респондентів з високим рівнем мотивації досягнення, які усвідомлюють важливість самопізнання і самовдосконалення для досягнення професійного успіху. Ці працівники прагнуть працювати над власним професійним розвитком.

Результати дослідження також вказують на наявність певної групи вихователів із низьким рівнем мотивації досягнення, що може свідчити про недостатню сформованість професійно значущих якостей та орієнтацію на формальні результати.

Домінування низького рівня мотивації до уникнення невдач у респондентів свідчить про їхню готовність долати труднощі та орієнтацію на успіх. Загалом, стійке домінування мотивації досягнення успіху серед вихователів вказує на їхню продуктивність та ефективність у професійному середовищі. Ці результати можуть стати основою для подальшого розвитку професійних тренінгів та програм, спрямованих на розвиток мотивації та розвиток професійних компетентностей працівників закладів дошкільної освіти.

На наступному етапі дослідження була застосована методика оцінювання емоційного інтелекту, розроблена Н. Холлом. Отримані дані аналізувалися за загальним показником емоційного інтелекту, що дозволяє визначити низький, середній та високий рівні емоційного інтелекту у майбутніх психологів (рис. 2.4).

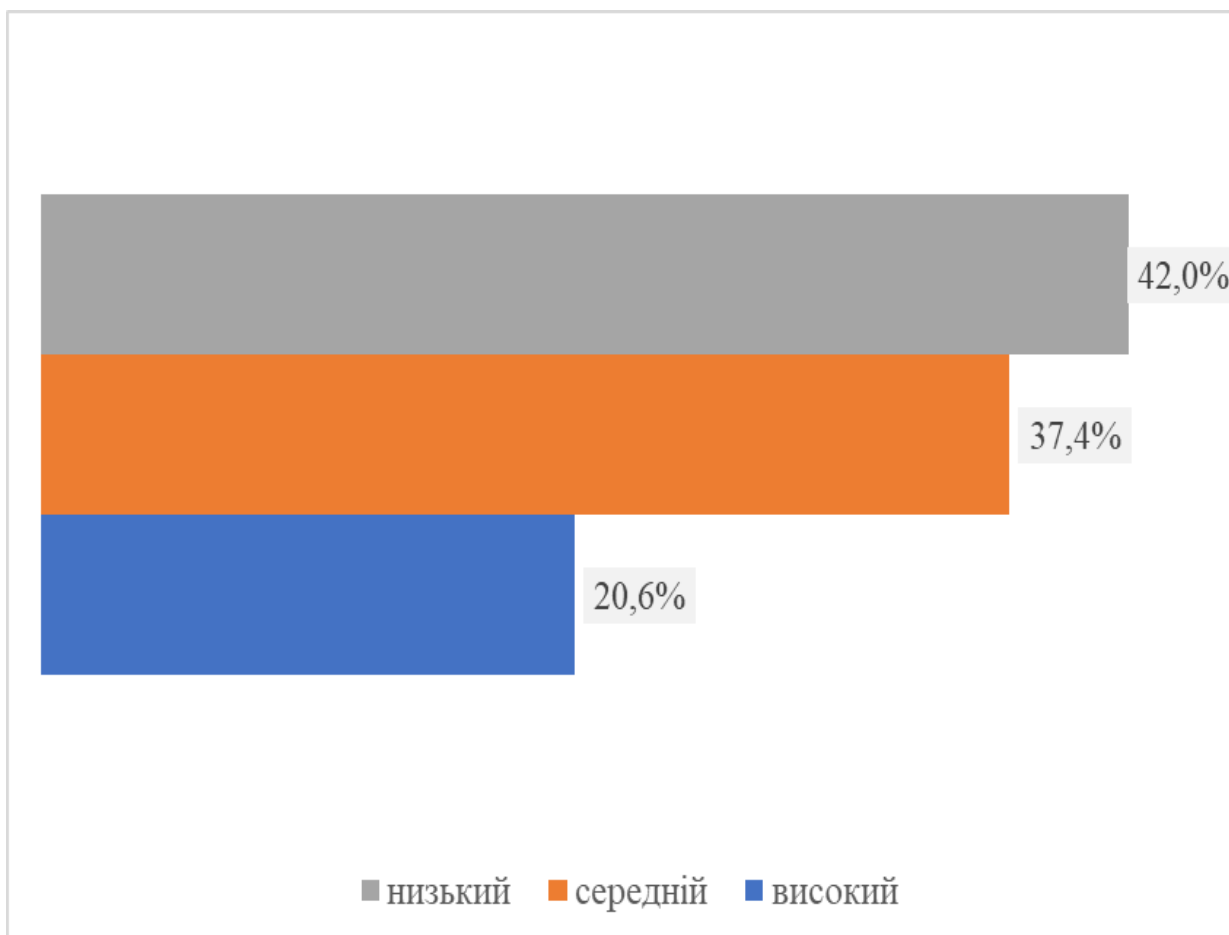


Рис. 2.4. Результати дослідження за методикою оцінювання емоційного інтелекту (Н. Холл) (у % від загальної кількості опитаних)

Отже, виявлено, що 42,0% опитаних мають низький рівень розвитку емоційного інтелекту. Це свідчить про те, що у цієї категорії вихователів обмежена здатність розпізнавати та називати власні емоції. Вони стикаються з труднощами у розумінні емоцій інших людей та виявляють низький рівень емпатії. Крім того, їм бракує навичок управління стресом і конструктивного вираження своїх емоцій.

37,4% респондентів демонструють середній рівень розвитку емоційного інтелекту, що характеризується здатністю розпізнавати та називати власні емоції на задовільному рівні, помірним рівнем емпатії та можливістю розуміти емоції інших у певних ситуаціях. Ці особи також мають прийнятні навички управління стресом і здатні адекватно виражати свої емоції.

Лише 20,6% вихователів мають високий рівень розвитку емоційного інтелекту. Ці працівники вміють не лише розпізнавати та називати власні емоції, а й мають розвинений рівень емпатії та здатність глибоко розуміти емоції інших. Вони ефективно управляють стресом і реагують на емоції конструктивно та підтримуюче.

Розвиток емоційного інтелекту є постійним процесом, і особистість може вдосконалювати ці навички протягом життя через навчання, самовдосконалення та практичний досвід. Варто також пам'ятати, що кожна особистість є унікальною, і рівень розвитку емоційного інтелекту може варіюватися залежно від індивідуальних особливостей.

Наступним етапом експериментального дослідження стало опрацювання отриманих даних із використанням анкети самооцінки емоційної компетентності (І. Матійків). Аналіз проводився за такими шкалами: «емоційне самоусвідомлення», «управління емоціями», «психофізіологічна саморегуляція», «життєва позиція», «позитивне мислення», «компетентність у часі», «соціальна чуйність» та «асертивність поведінки» (рис. 25, табл. 2.1).

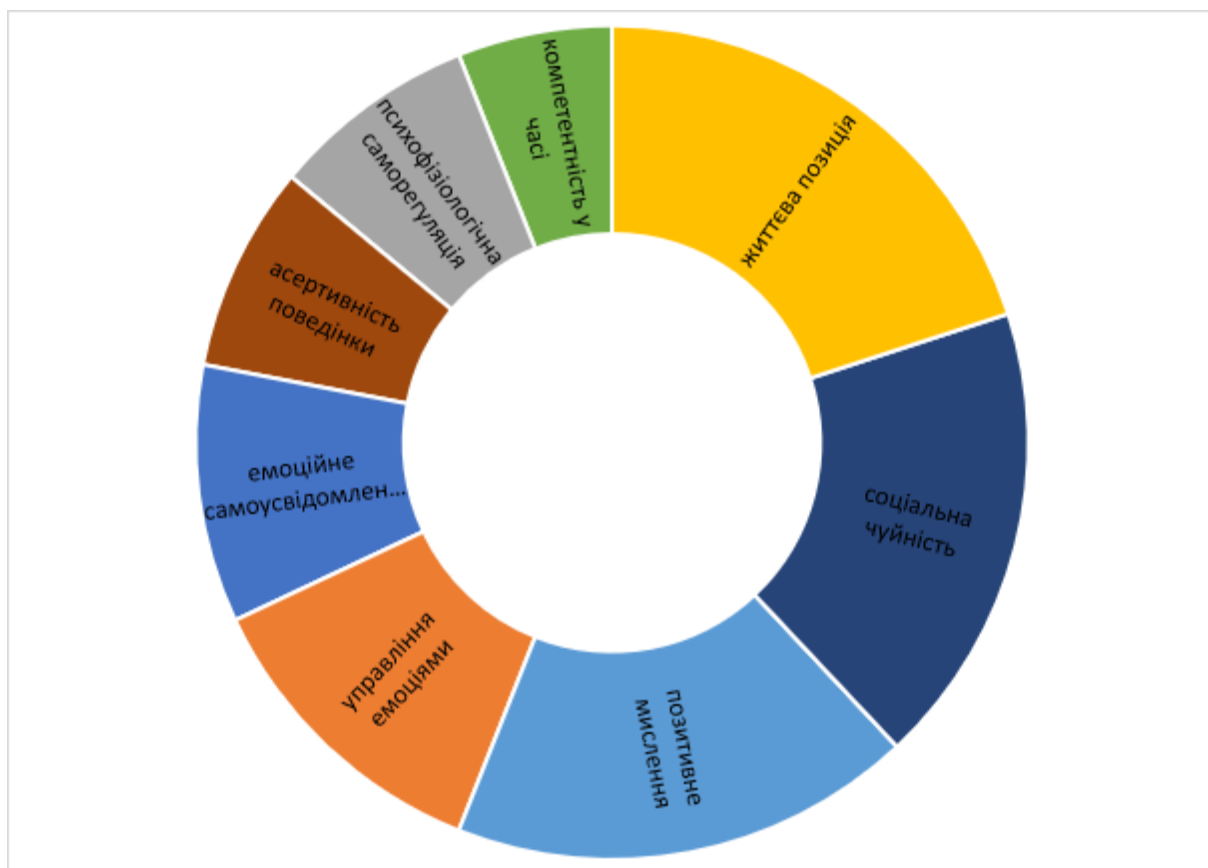


Рис. 2.5. Результати дослідження на основі використання анкети самооцінки емоційної компетентності (І. Матійків) (у % від загальної кількості опитаних)

Таблиця 2.1

Результати дослідження на основі використання анкети самооцінки емоційної компетентності (І. Матійків)

Шкали	Кількість респондентів у %
емоційне самоусвідомлення	10,0%
управління емоціями	12,0%
психофізіологічна саморегуляція	8,0%
життєва позиція	20,0%
позитивне мислення	18,0%
компетентність у часі	6,0%
соціальна чуйність	18,0%

асертивність поведінки	8,0%
------------------------	------

Результати, представлені на рис. 2.5, показують, що найбільша частка опитаних вихователів (20,0%) має чітку життєву позицію. Ці вихователі виявляють інтерес до розуміння людської поведінки, емоцій, індивідуального розвитку та взаємодії, що може сприяти формуванню стійких переконань і визначеності в життєвих позиціях.

Слід зазначити, що ступінь чіткості життєвої позиції може істотно варіювати серед вихователів, оскільки він залежить від індивідуальних рис, рівня освіти та досвіду кожної особи.

У значної частини респондентів виявлено добре розвинене позитивне мислення (18,0%) та соціальну чуйність (18,0%). Вихователі часто демонструють позитивний підхід, що є важливим аспектом їхньої професійної діяльності. Крім того, вони зазвичай розвивають емпатію, здатність розуміти та відчувати емоції інших, що сприяє конструктивному спілкуванню з колегами, дітьми та їхніми батьками.

Розвиток позитивного мислення дозволяє вихователям помічати можливості для змін і вдосконалення, які можуть виникати під час роботи з іншими. Загалом, позитивний підхід є ключовим елементом успішної діяльності вихователів у закладах дошкільної освіти та сприяє як особистісному, так і професійному розвитку.

Соціальна чуйність є невід'ємною якістю для вихователів, оскільки вона забезпечує ефективність спілкування та взаємодії з іншими. Ця здатність сприяє встановленню взаєморозуміння і підвищує ефективність роботи з різними людьми, що є критично важливим аспектом у професійній педагогічній діяльності.

Для вивчення схильності працівників закладів дошкільної освіти до конфліктної поведінки була застосована методика «Визначення домінуючого стилю поведінки особи в конфліктних ситуаціях» (К. Томас). За результатами цієї методики, найбільш розповсюдженим стилем вирішення конфліктів,

який використовують ці працівники, є співпраця (рис. 2.6).

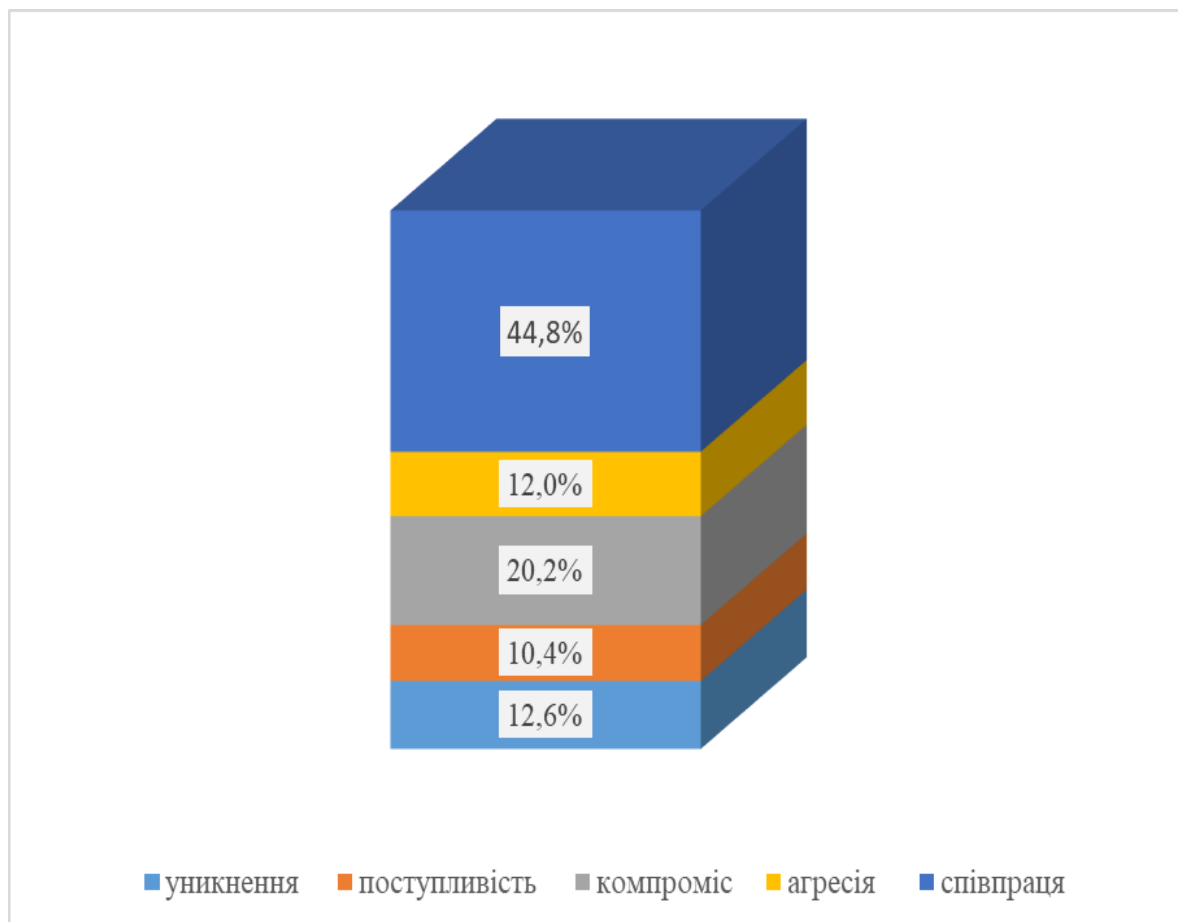


Рис. 2.6. Стиль поведінки вихователів закладів дошкільної освіти у конфліктних ситуаціях (у % від загальної кількості респондентів)

Згідно з результатами опитування, проведеного за цією методикою, найбільша частина респондентів (44,8%) демонструє поведінку «уникнення» у конфліктних ситуаціях. Ще 20,2% вихователів проявляють тип поведінки «компроміс», що вказує на схильність до пошуку взаємоприйнятних рішень і готовність до переговорів з метою зменшення напруженості. Це свідчить про те, що вихователі не завжди намагаються уникати конфліктів, а вважають за краще знаходити спільну мову з опонентами. Таким чином, можна зробити висновок, що, хоча уникнення конфліктів є поширеним підходом, значна частина вихователів все ж готова до компромісних рішень, що може сприяти більш ефективній взаємодії в колективі.

Таким чином, ми вважаємо, що домінуючий стиль поведінки у конфліктних ситуаціях має значний вплив на розвиток професійної успішності працівників закладів дошкільної освіти.

На основі використання методики «Визначення рівня стресостійкості особистості» (І. Усатов) було проаналізовано рівень стресостійкості вихователів закладів дошкільної освіти (рис. 2.7).

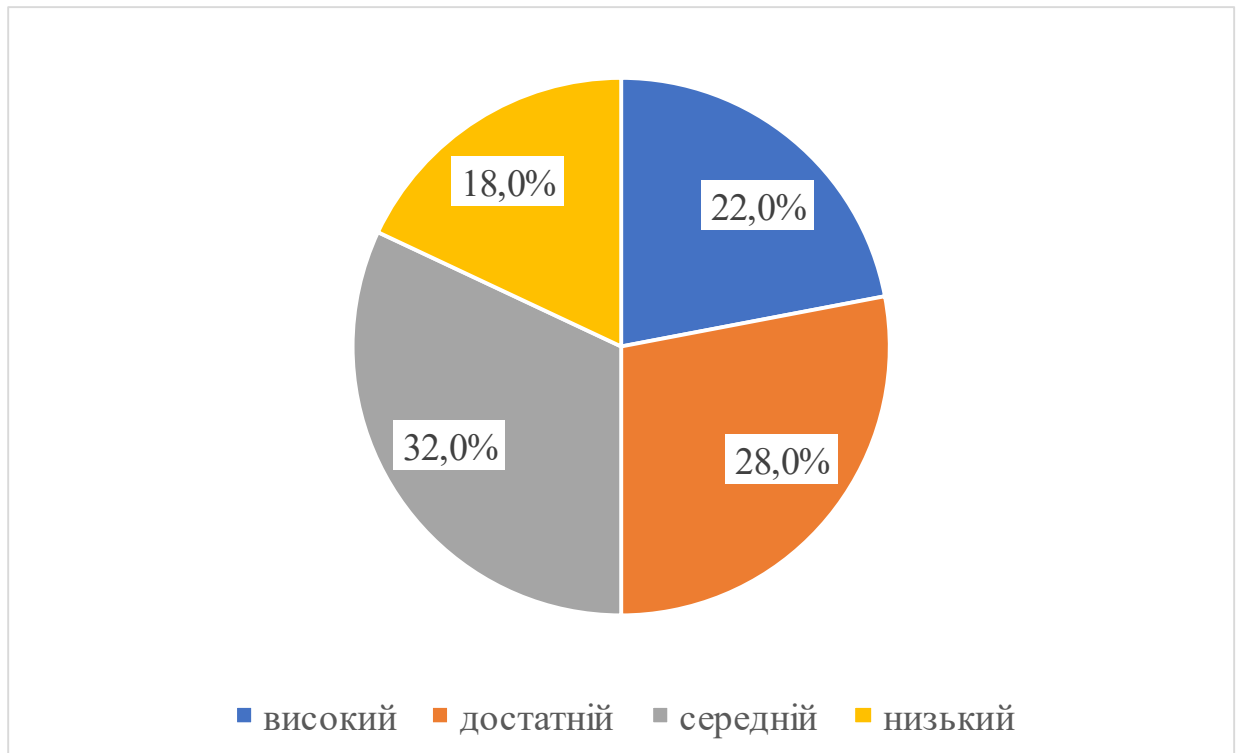


Рис. 2.7. Результати опитування вихователів закладів дошкільної освіти за методикою «Визначення рівня стресостійкості особистості» (І. Усатов) (у % від загальної кількості респондентів)

Згідно з результатами дослідження, більшість вихователів демонструє середній рівень стресостійкості (32,0%). Водночас значна частина респондентів має достатній рівень стресостійкості (28,0%). На нашу думку, ці показники вказують на те, що вихователі здатні адаптуватися до стресових ситуацій, хоча існує потреба в додаткових заходах для підвищення їх стресостійкості. Це може включати навчання технік управління стресом, розвиток емоційного інтелекту та створення підтримуючого середовища в

колективі, що сприятиме підвищенню професійної ефективності та благополуччя працівників.

Висновки до другого розділу

У другому розділі магістерської роботи представлено хід та результати здійснення емпіричного дослідження індивідуально-психологічних чинників сумісності співробітників закладів дошкільної освіти.

У ході дослідження було зроблено наступні висновки:

- близько половини опитаних (48,8%) демонструють залежний тип спілкування, що вказує на певні труднощі у професійній комунікації та потребу у розвитку комунікативних навичок. Лише 24,8% респондентів мають компетентний тип спілкування, що позитивно впливає на їхню взаємодію з іншими, тоді як 26,4% проявляють агресивний тип, що може створювати напруженість у колективі;

- вихователі переважно мають середній рівень мотивації до успіху (42,4%), що відображає достатню сформованість мотиваційного процесу, тоді як 17,8% мають високий рівень мотивації. Вони прагнуть самовдосконалення та розвитку. Низький рівень мотивації досягнень, характерний для 39,8% респондентів, свідчить про слабо розвинені професійні якості та орієнтацію на формальні результати;

- у більшості вихователів мотивація уникнення невдач низька, що вказує на їхню готовність долати труднощі. Загальне домінування мотивації досягнення успіху свідчить про їхню продуктивність і ефективність у роботі;

- рівень розвитку емоційного інтелекту серед вихователів варіюється: 42,0% мають низький рівень, що обмежує їхню здатність розпізнавати емоції. 37,4% володіють середнім рівнем, який дозволяє адекватно виражати емоції та розуміти інших, а 20,6% мають високий рівень емоційного інтелекту, що

сприяє ефективній взаємодії;

- найбільш розвиненими якостями вихователів є чітка життєва позиція, позитивне мислення та соціальна чуйність, що є важливими для ефективної професійної діяльності та комунікації з оточуючими;

- більшість вихователів обирає стиль уникнення у конфліктах (44,8%), проте 20,2% надають перевагу компромісу, що вказує на готовність шукати взаємоприйнятні рішення.

Загалом результати підкреслюють потребу у подальшому розвитку вихователів закладів освіти на основі участі в професійних тренінгах для вихователів, зокрема спрямованих на вдосконалення комунікативних, мотиваційних та емоційних навичок для поліпшення взаємодії з колегами та вихованцями.

РОЗДІЛ 3

ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СУМІСНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

3.1. Розвиток сумісності працівників закладів дошкільної освіти на основі використання тренінгових технологій

Заклади дошкільної освіти відіграють фундаментальну роль у формуванні особистості дитини. Гармонійний психологічний клімат у колективі вихователів та інших працівників позитивно впливає на розвиток дітей. Створення сприятливого середовища, де співробітники ефективно співпрацюють, є важливою умовою для досягнення високої якості освітнього процесу.

Професія вихователя вимагає не лише високих професійних знань і навичок, а й здатності до ефективної комунікації та емоційної стабільності. Несумісність між співробітниками може призвести до конфліктів, підвищення рівня стресу і вигорання, що негативно впливає на їхню ефективність і самопочуття. Впровадження тренінгових технологій дозволяє виявляти й розвивати навички, необхідні для сумісності, та покращувати взаєморозуміння між співробітниками [16].

Використання спеціальних тренінгів допомагає працівникам розвивати емоційний інтелект, навички управління емоціями, здатність до активного слухання і толерантність до інших особистісних особливостей. Тренінги сприяють згуртуванню колективу, формують навички конструктивного розв'язання конфліктів та забезпечують розвиток ефективної комунікації, що є ключовим для сумісності.

У сучасних умовах керівники дошкільних закладів дедалі більше зацікавлені у впровадженні методик, які допомагають підвищити психологічну культуру та ефективність команди. Тренінгові технології надають можливість не лише підвищити професійні компетенції

співробітників, а й створюють умови для розвитку взаємної поваги, підтримки та співпраці.

Робота у сфері дошкільної освіти є емоційно насиченою і вимагає значних зусиль, що часто призводить до вигорання. Застосування тренінгів допомагає співробітникам навчитися справлятися зі стресом, управляти емоціями та підтримувати психологічний баланс, що сприяє зниженню ризику вигорання.

Забезпечення сумісності та позитивної динаміки у колективах дозволяє утримувати кваліфікованих працівників у сфері дошкільної освіти, створюючи сприятливе робоче середовище, яке цінує розвиток і підтримку.

Таким чином, дослідження тренінгових технологій як способу розвитку сумісності співробітників є актуальним та відповідає нагальним потребам системи дошкільної освіти. Це допомагає створити позитивну робочу атмосферу, підвищити якість освітніх послуг, підтримати розвиток і добробут дітей та сприяти професійному зростанню педагогів.

Працівники дошкільної освіти щодня взаємодіють із дітьми, колегами та батьками, що потребує розвинених емоційних навичок для управління власними емоціями, розуміння емоцій інших і побудови довірливих відносин. Тренінги, які включають розвиток емоційного інтелекту, допомагають працівникам краще адаптуватися до різних особистостей і знижують ймовірність конфліктів.

Ефективна комунікація є ключовою для сумісності, особливо у колективах, де працівники мають спільні завдання та цілі. Навчання навичкам активного слухання, ясного вираження думок, конструктивної критики та толерантності сприяє створенню комфортної атмосфери у колективі [53].

Тренінгові програми мають враховувати особливості роботи саме у дошкільних закладах, де взаємодія з дітьми є важливим аспектом професійної діяльності. Це включає адаптацію навчальних завдань, кейсів та вправ, які допомагають працівникам розвивати не тільки особисті, але й

професійні навички. Тренінгові технології в цій сфері часто включають елементи психологічної підтримки та допомоги працівникам впоратися з емоційними навантаженнями. Наприклад, методи релаксації, вправи на зниження стресу та управління емоціями допомагають уникнути професійного вигорання, що є особливо важливим для вихователів, які працюють у насиченому емоціями середовищі.

У дошкільних закладах важливою є не тільки особиста сумісність, а й здатність працювати в команді. Тренінги з командної роботи допомагають співробітникам зрозуміти ролі й відповідальність кожного члена колективу, сприяють згуртованості і формуванню почуття єдиної команди.

Кожен працівник має свої психологічні особливості, тому ефективні тренінгові програми включають як групові, так і індивідуальні вправи. Це дозволяє максимально врахувати особистісні відмінності та знайти оптимальні способи взаємодії для кожного члена колективу.

Розвиток сумісності в колективі є процесом, що потребує часу, тому тренінгові технології мають бути спрямовані на поступове вдосконалення навичок і довгострокові результати. Результативність таких тренінгів можна підвищити за рахунок регулярних занять та оновлення знань і навичок.

Ці особливості відображають специфіку роботи в дошкільному закладі та допомагають створити стійкий фундамент для розвитку позитивної атмосфери в колективі, що сприяє не лише професійному зростанню співробітників, але й підвищенню якості освітнього середовища для дітей.

З метою реалізації завдань нашого дослідження було розроблено тренінгові заняття для педагогічних працівників закладів дошкільної освіти «Ефективна взаємодія в колективі: секрети психологічної сумісності».

3.2. Тренінгове заняття з теми «Ефективна взаємодія в колективі: секрети психологічної сумісності»

Матеріали тренінгу розроблено на основі використання науково-методичної літератури з питання дослідження [2; 4; 23; 32; 46; 48; 52; 57; 60].

Мета: сформувати в учасників тренінгу практичні навички ефективної комунікації та взаємодії у колективі, розкрити секрети психологічної сумісності для створення гармонійної робочої атмосфери та підвищення командної ефективності.

Завдання:

1. Ознайомити учасників з ключовими принципами та факторами, що впливають на психологічну сумісність у команді.
2. Навчити будувати відкритий діалог, уникати конфліктів та вирішувати їх у конструктивний спосіб.
3. Розвивати вміння чути та розуміти інших учасників команди.
4. Відпрацювати техніки ефективної взаємодії та розподілу ролей у колективі.
5. Допомогти учасникам зрозуміти цінність довіри, підтримки та взаємоповаги у колективі.
6. Продемонструвати переваги ефективної взаємодії у досягненні колективних і особистих цілей.

Очікувані результати: учасники отримають теоретичну базу та практичні інструменти, які допоможуть їм будувати ефективні та гармонійні стосунки у робочому середовищі.

I. ВСТУПНА ЧАСТИНА

Знайомство тренера з групою

Мета: створити довірливу атмосферу між тренером і учасниками, сприяючи встановленню комфортного контакту та зняттю бар'єрів у спілкуванні.

Хід проведення. На початку тренінгу тренер коротко розповідає про

свій професійний досвід, компетенції та особисті мотиви проведення цього заходу. Після цього презентує учасникам структуру тренінгу, його основну мету, ключові завдання, а також регламент роботи. Такий підхід допомагає створити відкриту та позитивну атмосферу, налаштувати групу на взаємодію та сприяти розумінню спільних цілей.

Вправа «Щит».

Хід вправи. Тренер пояснює учасникам, що «Щит» – це символічний спосіб самопрезентації, який допоможе краще зрозуміти одне одного. Щит поділяється на п'ять частин. У центральній частині учасник записує своє ім'я у тому вигляді, в якому бажає, щоб його називали під час тренінгу.

Кожен малюнок відповідає на певне запитання:

- «Хто я?»
- «Чим я пишаюся?»
- «Моє хобі.»
- «Моя маленька слабкість.»

Учасники по черзі презентують свої щити, розповідаючи про кожну секцію. Така активність дозволяє створити теплу атмосферу та сприяє кращому знайомству учасників.

Вправа «Групова угода»

Хід проведення. Тренер пояснює, що для ефективної та комфортної роботи групі потрібні спільно узгоджені правила, які будуть сприяти організованій і продуктивній взаємодії. Учасники разом пропонують ідеї щодо правил роботи в групі. Тренер модерує обговорення, допомагаючи структурувати думки.

Після обговорення, група затверджує перелік правил, наприклад:

1. Правило активності. Кожен учасник бере участь у роботі настільки, наскільки це можливо.
2. Правило контролю часу. Дотримуватися визначеного часу для виконання вправ і обговорень.
3. Правило організованої комунікації. Говорити по черзі, поважати

думку інших.

4. Правило чуйності. Бути доброзичливими до себе й інших учасників, підтримувати позитивний тон.

5. Правило конфіденційності. Не розголошувати особисту інформацію, яку учасники діляться в групі.

6. Правило дисципліни. Поважати регламент тренінгу, приходити вчасно, уникати відволікань.

Учасники записують затверджені правила на великому аркуші або дошці, щоб вони були видимими протягом усього тренінгу. За бажанням, кожен учасник може «підписати» угоду, символізуючи свою згоду дотримуватися правил.

Тренер підсумовує обговорення, дякує за спільну роботу та наголошує на важливості дотримання цих правил для успішної взаємодії.

Вправа «Карти очікувань»

Хід вправи. Тренер пояснює учасникам, що ця вправа допоможе зрозуміти їхні індивідуальні очікування від тренінгу та налаштувати програму так, щоб вона максимально відповідала потребам групи.

Кожен учасник отримує стікери (або аркуші паперу). На кожному стікері учасник записує своє очікування від тренінгу (одне очікування на один стікер). Очікування можуть стосуватися навичок, знань або атмосфери на тренінгу.

Учасники по черзі прикріплюють свої стікери на спільний плакат, дошку чи стіну. Плакат може бути оформлений у вигляді символічної карти, дерева або іншого образу, що додає творчості.

Кожен учасник коротко пояснює свої очікування під час прикріплення стікера. Тренер слухає й уточнює, щоб краще зрозуміти потреби групи.

Після завершення тренер узагальнює очікування, звертаючи увагу на ті, які найбільше повторюються. Пояснює, як ці очікування враховані у програмі тренінгу, та зазначає, що досягнення цих цілей буде спільною роботою всіх учасників.

II. ОСНОВНА ЧАСТИНА

Вправа «Чи все це має сенс?»

Хід вправи. Тренер пропонує учасникам ознайомитися із записаними твердженнями. Кожна група обговорює твердження, намагаючись оцінити їх правдивість і обґрунтувати свою точку зору. Учасники діляться висновками своєї групи з усіма. Тренер коментує або доповнює їхні думки.

Твердження для обговорення:

1. Працівник, задоволений своєю роботою, працює ефективніше.
2. Люди схильні підтримувати свої рішення навіть за умов, коли вони є помилковими.
3. Уникнення конфліктів у колективі сприяє ефективності організації.
4. Індивідуальні переговори кращі за командні.
5. Сильна організаційна культура підвищує ефективність роботи.
6. Стрес завжди негативно впливає на продуктивність.
7. Вирішення проблем працівниками самостійно сприяє успішним змінам.
8. Лідери-жінки частіше співпрацюють із колективом у прийнятті рішень, ніж чоловіки.

Вправа «Марсіанин»

Хід вправи. Тренер об'єднує учасників у 3–4 групи за довільною ознакою.

Кожна група отримує завдання: пояснити поняття «організація» та «організаційна культура» марсіанину, використовуючи будь-які доступні засоби (малюнки, пантоміму, музику тощо). Групи представляють свої творчі рішення всій аудиторії.

Учасники разом із тренером аналізують представлені визначення та способи комунікації.

Питання для пояснення:

- Що таке організація?

- Що не є організацією?
- Як і чому вона функціонує?
- Де і коли це відбувається?
- Хто входить до організації?

Вправа «Структура організації»

Хід вправи. Кожна група створює колаж, що відображає структуру обраної організації (наприклад, дитячий садочок, державний орган тощо).

Учасники презентують свої колажі, пояснюючи роль кожного елемента. Тренер відзначає основні риси структури будь-якої організації, спираючись на представлені роботи.

Дискусія: «Ідеальна модель організації та організаційної культури»

Питання до обговорення:

- Яка мета створення ідеальних моделей?
- Які структурні елементи мають відповідати ідеальній моделі?
- Як функціонування ідеальної моделі впливає на ефективність роботи організації?

Обговорення дозволяє учасникам сформулювати уявлення про те, як ідеальні концепції можуть бути застосовані до реальних ситуацій.

Вправа «Я – МИ»

Хід вправи. Інструкція від тренера «Методом брейнстормінгу заповніть плакат з відповідями на питання: «Що для вас означають слова Я – МИ?» і «У яких ситуаціях та з якою метою ми використовуємо слово «Я», а коли – «МИ»?»

Презентуйте групову інтерпретацію «Я – МИ». Визначте сфери компетенції та можливості впливу окремої особи на організацію. Обговоріть та складіть звіт за результатами (формат звітності).

Запитання для обговорення:

- Які висновки можна зробити щодо виконаної роботи?
- Як окремий індивід може впливати на організацію?
- Як організація впливає на окремого працівника?

Вправа «Ми різні, ми – однакові»

Хід вправи.

Завдання: учасники мають вишикуватися в лінію за зростом, не спілкуючись. Потім ускладнюється завдання: вишикуватися за місяцем і датою народження, за довжиною волосся, за відстанню від місця проживання до школи, за кольорами на одязі, що нагадують кольори веселки.

Рефлексія:

- Чи було важко виконувати цю вправу? Чому?
- Яку роль ви обрали для себе?
- Яка стратегія виконання була найбільш ефективною?

Вправа «Мозковий штурм»

Хід вправи. Учасники обговорюють поняття «команда» у формі структурованої дискусії (з фіксацією основних ідей на фліпчарті). Дискусія повинна бути динамічною і відбуватися на високому темпі.

Рефлексія:

- Що нового ви дізналися?
- Як проходила робота?

Міні-лекція «Етапи формування команди»

Команди проходять кілька етапів розвитку:

1. Притирання: команда здається організованою, але насправді учасники лише вивчають одне одного, немає справжнього обговорення цілей.

2. Близній бій: суперечності стають очевидними, починається боротьба за лідерство.

3. Експериментування: команда шукає нові способи роботи, пробує різні стратегії.

4. Ефективність: команда досягає успіху у вирішенні задач і використовує ресурси на максимум.

5. Зрілість: сформовані міцні зв'язки, команда працює на високому рівні та встановлює високі стандарти.

Рефлексія:

- На якому етапі розвитку знаходиться ваша команда?
- Чого не вистачає для того, щоб назвати її зрілою?

Вправа «Сполучна нитка»

Хід вправи. Тренер передає клубок нитки одному учаснику, розповідаючи про себе: чим він любить займатися, що мріє, і що бажає тому учаснику. Той, хто отримує клубок, намотує нитку на палець і передає далі, обговорюючи свої мрії і бажання.

Рефлексія:

- Що змінилося в вашому стані після виконання вправи?
- Що ви відчуваєте?

Вправа «Веселий рахунок»

Хід вправи. Тренер називає будь-яке число, не більше кількості учасників. Учасники повинні встати одночасно, домогтися синхронності без попередніх консультацій.

Рефлексія:

- Чому спочатку не виходило виконати завдання?
- Що допомогло у виконанні завдання?

Вправа «Будинок»

Хід вправи. Учасники діляться на дві команди і мають побудувати «будинок», обираючи свої ролі: двері, стіни, меблі тощо.

Рефлексія:

- Як проходило обговорення в команді?
- Яку роль ви обрали в «будинку» і чому?

Гра «Поміняйтеся місцями»

Хід вправи. Учасники сидять у колі. Тренер каже: «Поміняйтеся місцями ті, хто...» (наприклад, хто любить готувати, хто має певне хобі тощо).

Рефлексія:

- Що ви дізналися про своїх колег?
- Як це допомогло вам краще пізнати один одного?

Вправа «Гаряче повітря»

Хід вправи. Тренер роздає кожному учаснику кульку та нитку. Учасники повинні надуті кульки, зав'язати їх і поділитись на групи (3-4 команди по 3-5 осіб). Завдання – підкидати кульки в повітря та відбивати їх, щоб вони не впали. Головне правило – кожен учасник може відбивати свою кульку лише двічі поспіль. Щоб відбити свою кульку втретє, потрібно хоча б один раз відбити чужу кульку. Через хвилину тренер зупиняє вправу і запитує учасників:

- Що спільного між кульками та членами команди? (Відповіді можуть бути: кульки різні за розмірами і формою, їх можна втратити, для утримання їх в польоті потрібно прикладати зусилля).
- Чи легко було утримувати кульки в повітрі? (Деякі кульки контролювати легше, ніж інші, як і люди в команді).
- Чи може одна людина утримувати всі кульки без допомоги? (Тут акцент на важливість командної роботи: всі учасники повинні об'єднати зусилля для досягнення спільної мети).
- Тренер підсумовує, наголошуючи на важливості роботи в команді та взаємодії для досягнення цілей.

Вправа з м'ячами

Хід вправи. Тренер визначає двох учасників, які виходять з аудиторії. Інші учасники формують коло і обирають послідовність для кидання м'яча, спочатку називаючи ім'я того, кому кидають. Після того, як послідовність встановлена, вводиться другий м'яч такого самого розміру.

Через деякий час тренер дає інструкцію: два нових учасники повинні приєднатись до гри, але без конкретних інструкцій. Їхня поява зазвичай викликає хаос у процесі, оскільки учасники не знають, як організувати роботу з новими членами команди.

Після того, як один учасник вливається в групу, вводиться другий, і гра продовжується. Також додаватиметься більший або менший м'яч, щоб процес не був одноманітним.

Обговорення:

- Як вони реагували на зміни умов під час виконання завдання?
- Які ситуації в організації схожі на цю?
- Як люди зазвичай реагують на зміни?
- Чи завжди зміни йдуть за планом?
- Що відбувається, коли зміни відбуваються стихійно?
- Які проблеми виникають, коли зміни в організації не плануються?
- Як відбуваються зміни в організаціях? (Обговорення може стосуватись алгоритму змін і важливості їх планування).

III. ЗАКЛЮЧНА ЧАСТИНА

Вправа «Прощання»

Мета: завершити тренінг на позитивній ноті, створити відчуття єдності групи та підкреслити успіхи, досягнуті учасниками.

Хід вправи. Тренер просить усіх стати в коло, щоб підкреслити командний дух та завершити тренінг разом. Кожен учасник кладе руки на плечі двох сусідів, створюючи символічний ланцюг підтримки. Усі разом тричі проголошують: «Ми – молодці!» із піднесеним настроєм і впевненістю.

Тренер дякує групі за участь, підкреслює важливість здобутого досвіду та запрошує застосовувати отримані знання у житті й роботі.

Ця проста, але емоційно сильна вправа допомагає учасникам відчувати завершеність процесу та спільну радість від пройденого тренінгу.

Вправа «Валіза»

Мета: допомогти учасникам осмислити, як змінилися їхні очікування в процесі тренінгу, а також визначити, які отримані знання та навички можуть бути корисними для їх подальшої роботи.

Хід вправи. Учасникам пропонується згадати свої початкові очікування від заняття та проаналізувати, чи здійснилися вони протягом тренінгу. Далі вони визначають, які знання, ідеї чи інструменти вони можуть забрати із собою для практичного застосування в роботі, створюючи таким

чином свій «багаж» корисних знань.

3.3. Психологічні умови розвитку сумісності співробітників закладу дошкільної освіти

Актуальність теми психологічних умов сумісності співробітників закладу дошкільної освіти є досить високою через важливість ефективної командної роботи в цій сфері. Дошкільна освіта відіграє вирішальну роль у формуванні ранніх етапів розвитку дитини, а якість цього процесу значною мірою залежить від злагодженої взаємодії працівників.

Сумісність співробітників дозволяє створювати сприятливе середовище для дітей. Конфлікти чи напруження в команді можуть негативно впливати на атмосферу в групах, що позначається на емоційному стані вихованців.

Вихователі часто стикаються з високими емоційними навантаженнями. Сприятливі міжособистісні відносини серед колег допомагають зменшити стрес і запобігти вигорянню. Ефективна співпраця між колегами сприяє обміну досвідом, підвищенню кваліфікації та впровадженню інновацій [16].

Позитивний клімат у колективі забезпечує стабільність у роботі й мотивацію співробітників. У дошкільній освіті, де необхідна безперервна увага до дітей, цей аспект є особливо важливим.

Суспільство очікує від закладів дошкільної освіти високого рівня підготовки дітей до школи, а це можливо лише за умови ефективного функціонування команди професіоналів.

Тема сумісності має важливе значення не тільки для підвищення ефективності освітнього процесу, а й для створення гармонійного робочого середовища, що є основою успішного функціонування дошкільних закладів.

Для створення сприятливого робочого середовища та забезпечення

сумісності співробітників у закладі дошкільної освіти необхідно дотримуватися певних психологічних, організаційних та професійних умов, а саме:

1. Психологічні умови:

- емоційна підтримка: забезпечення позитивного клімату в колективі; наявність механізмів вирішення конфліктів; організація індивідуальних чи групових консультацій із психологом;
- довіра між співробітниками: відкрите спілкування без страху осуду; справедливий розподіл обов'язків;
- повага до індивідуальності: прийняття особистих рис характеру кожного члена колективу; визнання досягнень і внеску кожного.

2. Організаційні умови:

- чітке визначення ролей: розподіл обов'язків відповідно до кваліфікації та здібностей співробітників; уникнення дублювання обов'язків, що може призводити до конфліктів;
- систематична комунікація: проведення регулярних зборів і обговорень з метою координації роботи; організація неформальних зустрічей для зміцнення взаємин;
- комфортні умови праці: забезпечення зручного робочого середовища; дотримання графіку, який дозволяє уникнути перевтоми.

3. Професійні умови:

- підвищення кваліфікації: організація тренінгів і семінарів з командної роботи; надання можливостей для професійного зростання;
- розвиток командних навичок: формування вміння працювати у групах, спільно вирішувати задачі та досягати цілей;
- підтримка ініціативності: заохочення нових ідей і пропозицій від співробітників; створення умов для творчої самореалізації.

4. Соціальні умови:

- проведення спільних заходів: організація колективних свят, корпоративів, днів здоров'я; створення дружньої атмосфери через позаробочі активності;

- підтримка особистих контактів: можливість обговорення не лише робочих, а й особистих питань у рамках неформального спілкування;
- участь у спільному вирішенні проблем: залучення всіх співробітників до ухвалення важливих рішень, що стосуються діяльності закладу [16; 49; 53].

Дотримання цих умов сприяє підвищенню ефективності роботи колективу, зниженню стресу, покращенню мікроклімату та забезпеченню якісного виконання основної місії закладу – гармонійного розвитку дітей.

Створення сприятливого робочого середовища в закладах дошкільної освіти є необхідною умовою для ефективної роботи персоналу та забезпечення гармонійного розвитку дітей. Для досягнення цієї мети слід враховувати низку рекомендацій.

Організація командної роботи є важливим етапом. Для покращення взаємодії між працівниками необхідно проводити регулярні тренінги, спрямовані на розвиток навичок комунікації, вирішення конфліктів і співпраці. Наприклад, можна організувати тренінг на тему «Ефективна комунікація в колективі». Крім того, важливо створити умови для колективного ухвалення рішень, щоб кожен працівник відчував свою значущість і причетність до спільної роботи.

Психологічна підтримка є ще однією важливою умовою. У закладі має працювати психолог, який регулярно проводить консультації та супервізії для аналізу стресових ситуацій і напружених відносин у колективі. Крім того, доцільно впровадити години емоційного розвантаження, під час яких співробітники можуть займатися арт-терапією, релаксацією чи іншими видами активності, що знижують стрес.

Професійний розвиток і мотивація співробітників мають постійно підтримуватися. Для цього варто організовувати семінари та тренінги, які розвивають педагогічну майстерність. Важливо визнати досягнення кожного працівника, наприклад, через сертифікати чи інші види заохочення, що стимулюють їх до подальшого розвитку.

Створення сприятливого мікроклімату у колективі є ключовою

умовою. Рекомендується впроваджувати корпоративні традиції, такі як святкування днів народження, професійних досягнень і проведення спільних заходів. Це сприяє згуртуванню колективу. Крім того, важливо формувати культуру взаємоповаги та встановлювати етичні правила поведінки.

Ефективна комунікація є основою гармонійної роботи. Для цього потрібно забезпечити регулярні збори, де кожен працівник може висловити свою думку, поставити запитання чи запропонувати ідеї. Керівництво має надавати конструктивний зворотний зв'язок, що допомагає уникати непорозумінь і підвищувати рівень довіри [53].

Управління конфліктами також вимагає уваги. Співробітників слід навчати методів конструктивного вирішення конфліктів, наприклад, через спеціальні тренінги. У разі виникнення суперечок у закладі має бути передбачена роль незалежного посередника, який допомагатиме у їх розв'язанні.

Поліпшення умов праці є важливим фактором психологічного комфорту. Керівництво має забезпечити гнучкий графік роботи, щоб уникати перевтоми персоналу. Також слід подбати про комфортні робочі місця та належне обладнання для роботи.

Моніторинг стану колективу дозволяє вчасно виявляти проблеми. Для цього можна проводити анонімні опитування чи анкети, які допоможуть оцінити рівень задоволеності працівників умовами праці та психологічним кліматом. На основі цих даних слід розробляти заходи для покращення взаємодії в колективі.

Індивідуальний підхід до співробітників має стати нормою. Рекомендується проводити особисті бесіди з працівниками для визначення їхніх потреб і створення індивідуальних умов, що сприятимуть їхньому розвитку. У разі кризових ситуацій важливо забезпечувати емоційну підтримку [49].

Дотримання цих рекомендацій сприятиме створенню гармонійного колективу, підвищенню ефективності роботи працівників і забезпеченню

якісного виконання завдань дошкільного закладу.

Висновки до третього розділу

Розвиток сумісності серед працівників закладів дошкільної освіти є ключовим аспектом для забезпечення високої якості освітнього процесу. Хороша взаємодія між педагогами, адміністрацією та іншими працівниками сприяє створенню гармонійного та ефективного навчального середовища, що безпосередньо впливає на розвиток дітей.

Одним із основних інструментів для розвитку сумісності є відкритість у комунікації. Взаєморозуміння між колегами, постійний обмін інформацією та досвідом дозволяють уникати непорозумінь і конфліктів, сприяючи створенню довірливої атмосфери в колективі.

Створення колективної культури, що базується на принципах взаємоповаги, підтримки та співпраці, є основою для розвитку сумісності. Спільні професійні цілі та підтримка один одного допомагають працівникам закладу дошкільної освіти досягати найкращих результатів у навчанні та розвитку дітей.

Для забезпечення належної сумісності важливо впроваджувати практики командної роботи, що включають не лише педагогів, але й інших працівників закладу. Спільна робота над проєктами, організація тренінгів та семінарів дозволяють зміцнити командний дух та покращити взаємодію між працівниками.

Для підвищення рівня сумісності важливо забезпечити безперервний професійний розвиток працівників. Курси, семінари, тренінги на тему комунікації, конфліктології та колективної роботи можуть значно покращити взаємодію в колективі та сприяти створенню сприятливого робочого середовища.

Незважаючи на важливість сумісності, необхідно враховувати індивідуальні особливості кожного працівника, його сильні та слабкі сторони. Забезпечення такого підходу дозволяє зберігати мотивацію

співробітників та сприяє їхньому професійному зростанню.

Процес розвитку сумісності є динамічним і потребує постійного моніторингу. Регулярні оцінювання та зворотний зв'язок допомагають виявляти проблеми на ранніх етапах та коригувати стратегії взаємодії в команді, що дозволяє забезпечити ефективність робочих процесів на всіх рівнях.

Роль керівника закладу дошкільної освіти в розвитку сумісності є надзвичайно важливою. Лідер, який активно підтримує колективну працю, створює умови для взаємоповаги та розуміння, є основою для формування ефективної команди.

У ході формувального етапу дослідження було розроблено тренінгове заняття для працівників закладів дошкільної освіти з теми «Ефективна взаємодія в колективі: секрети психологічної сумісності». Завдання психологічного тренінгу полягають у формуванні в учасників тренінгу практичних навичок ефективної комунікації та взаємодії у колективі, розкритті особливостей психологічної сумісності для створення гармонійної робочої атмосфери та підвищення командної ефективності.

Тренінги є ефективним засобом для розвитку комунікаційних навичок працівників закладів дошкільної освіти. Вони сприяють покращенню взаєморозуміння серед колег, допомагають зменшити бар'єри в спілкуванні та навчити ефективно висловлювати свої думки, що є важливим аспектом для забезпечення сумісної роботи.

Тренінги націлені на розвиток командної роботи, що є основою для досягнення спільних цілей в освітньому процесі. Завдяки таким заходам, учасники навчаються працювати разом, довіряти один одному, підтримувати та доповнювати свої зусилля, що значно підвищує ефективність роботи колективу.

Працівники закладів дошкільної освіти, які працюють з дітьми, мають бути не лише професіоналами в педагогіці, але й емоційно стабільними людьми. Тренінги допомагають розвивати емоційну компетентність, навички

саморегуляції, що сприяє більш ефективній взаємодії з колегами та створенню гармонійного робочого середовища.

Під час тренінгів працівники мають змогу вивчити методи врегулювання конфліктних ситуацій та стратегії ефективного вирішення суперечок. В умовах дошкільного закладу, де часто виникають різноманітні точки зору на певні питання, здатність конструктивно вирішувати конфлікти є необхідною для підтримки здорового клімату в колективі.

Тренінги можуть стати потужним інструментом для підвищення мотивації працівників. Коли колектив отримує нові знання і навички, це сприяє відчуттю професійного зростання та розвитку. Це, в свою чергу, підвищує задоволеність працівників своєю діяльністю, що позитивно позначається на загальній атмосфері в закладі.

Важливою складовою тренінгів є розвиток лідерських навичок у працівників, зокрема керівників груп. Лідери, які мають здатність мотивувати команду, організовувати співпрацю та керувати процесами в групі, сприяють ефективнішому виконанню завдань і розвитку сумісності всіх членів колективу.

Тренінги допомагають працівникам навчитися адаптуватися до змін у навчально-виховному процесі та нових вимог, які можуть виникати в роботі дошкільного закладу. Це сприяє покращенню гнучкості і здатності команди швидко реагувати на зміни, що є важливим елементом для підтримки гармонійної роботи.

Через тренінги можна сприяти формуванню спільних цінностей і цілей серед працівників закладу дошкільної освіти. Це створює відчуття єдності та належності до команди, що позитивно впливає на ефективність їхньої сумісної роботи.

Отже, тренінги є важливим інструментом для розвитку сумісності працівників закладів дошкільної освіти. Вони сприяють покращенню комунікації, зміцненню командної роботи, розвитку особистісних і професійних якостей, що в свою чергу забезпечує успішну реалізацію

освітніх та виховних завдань закладу.

ВИСНОВКИ

На основі теоретичного узагальнення проблеми дослідження щодо індивідуально-психологічних чинників сумісності співробітників закладу дошкільної освіти, здійсненого експериментального психодіагностичного дослідження було зроблено такі висновки:

1. Дослідження теоретичних аспектів індивідуально-психологічних чинників сумісності працівників закладів дошкільної освіти показує, що ефективність роботи колективу значною мірою залежить від психологічної сумісності його членів. Основними індивідуально-психологічними факторами, що впливають на сумісність, є емоційна стабільність, адаптивність, комунікативні навички, здатність до саморегуляції, професійна відповідальність та спільні педагогічні цінності. Кожен з цих чинників відіграє важливу роль у формуванні сприятливої атмосфери взаємодії, що сприяє ефективній командній роботі та взаємопідтримці.

2. Емоційна стабільність і саморегуляція є основою для конструктивного реагування на стресові ситуації, збереження позитивного настрою та уникнення конфліктів. Це особливо важливо в умовах високого емоційного навантаження, яке характерне для роботи з дітьми. Адаптивність дає можливість колективу гнучко реагувати на зміни, що виникають, і швидко знаходити рішення для забезпечення стабільності навчального процесу.

3. Високий рівень комунікативних навичок є ключовим для уникнення непорозумінь і створення атмосфери довіри серед колег. Наявність спільних педагогічних цінностей та принципів дозволяє формувати узгоджене освітнє середовище, в якому кожен працівник відчуває себе частиною злагодженої команди. Професійна відповідальність, у свою чергу, сприяє розвитку взаємної довіри, що є необхідною умовою для ефективної роботи колективу.

Таким чином, індивідуально-психологічні чинники сумісності є

важливим компонентом успішного функціонування закладів дошкільної освіти. Розвиток і підтримка цих чинників сприяє створенню комфортного, безпечного і продуктивного середовища як для працівників, так і для дітей.

4. Психологічна сумісність педагогічного колективу і позитивний психологічний клімат в закладі дошкільної освіти мають значний вплив на ефективність роботи, професійний розвиток співробітників і емоційний комфорт усіх учасників освітнього процесу. Психологічна сумісність є основою для створення підтримуючої атмосфери довіри, взаємоповаги та колегіальної підтримки. Емоційна стабільність, адаптивність, здатність до співпраці та високий рівень комунікативних навичок є ключовими складовими психологічної сумісності. Вони сприяють вирішенню конфліктів, оперативному розв'язанню проблем і покращенню загального рівня задоволеності від роботи. В умовах дошкільного закладу, де взаємодія з дітьми потребує значних емоційних і психологічних ресурсів, ці чинники набувають особливої важливості.

5. Позитивний психологічний клімат створює оптимальні умови для формування злагодженої команди, здатної до ефективної взаємодії та адаптації до змін. Колектив, що працює в такому середовищі, демонструє високий рівень згуртованості, що полегшує виконання освітніх і виховних завдань та знижує ризик професійного вигорання.

Отже, розвиток психологічної сумісності та підтримка позитивного психологічного клімату в колективі є критичними умовами для успішного функціонування закладу дошкільної освіти. Вони сприяють створенню безпечного, емоційно комфортного і продуктивного середовища для всіх учасників освітнього процесу.

6. У другому розділі магістерської роботи описано хід та результати емпіричного дослідження індивідуально-психологічних чинників сумісності працівників закладів дошкільної освіти.

Під час дослідження були зроблені такі висновки: – близько половини респондентів (48,8%) виявили залежний тип спілкування, що свідчить про

труднощі у професійній комунікації та потребу в розвитку комунікативних навичок. Лише 24,8% опитаних мають компетентний тип спілкування, що позитивно впливає на їх взаємодію з іншими, тоді як 26,4% демонструють агресивний тип, що може спричиняти напруженість у колективі; – у більшості вихователів спостерігається середній рівень мотивації досягнення успіху (42,4%), що свідчить про достатню сформованість мотиваційного процесу, однак лише 17,8% респондентів мають високий рівень мотивації, прагнучи до самовдосконалення та розвитку. Низький рівень мотивації досягнень, що виявляється у 39,8% опитаних, вказує на слабо розвинені професійні якості та орієнтацію на формальні результати; – у більшості вихователів низький рівень мотивації уникнення невдач, що демонструє їхню готовність долати труднощі. Загальне домінування мотивації досягнення успіху свідчить про високу продуктивність і ефективність у роботі; – рівень розвитку емоційного інтелекту серед вихователів варіюється: 42,0% мають низький рівень, що обмежує їх здатність до розпізнавання емоцій. 37,4% володіють середнім рівнем, який дозволяє адекватно виражати емоції і розуміти інших, а 20,6% мають високий рівень емоційного інтелекту, що сприяє ефективній взаємодії; – найбільш розвиненими якостями вихователів є чітка життєва позиція, позитивне мислення та соціальна чуйність, які є важливими для ефективної професійної діяльності та взаємодії з оточуючими; – більшість вихователів (44,8%) обирають стиль уникнення в конфліктах, хоча 20,2% надають перевагу компромісу, що вказує на готовність знаходити взаємоприйнятні рішення.

Загалом результати дослідження підкреслюють важливість подальшого професійного розвитку вихователів через участь у тренінгах, що сприятимуть вдосконаленню їх комунікативних, мотиваційних та емоційних навичок, що позитивно позначиться на їхній взаємодії з колегами та вихованцями.

7. Розвиток сумісності серед працівників закладів дошкільної освіти є важливим для забезпечення високої якості освітнього процесу. Взаємодія між

педагогами та іншими працівниками сприяє створенню гармонійного середовища, що безпосередньо впливає на розвиток дітей.

Ключовим інструментом розвитку сумісності є відкритість у комунікації. Взаєморозуміння, обмін досвідом та інформацією допомагають уникати непорозумінь і створюють довірливу атмосферу в колективі.

8. Для забезпечення ефективної сумісності необхідно впроваджувати командну роботу, тренінги та семінари, що зміцнюють командний дух і покращують взаємодію між працівниками. Безперервний професійний розвиток через курси з комунікації та конфліктології сприяє створенню сприятливого робочого середовища.

Процес розвитку сумісності потребує постійного моніторингу та зворотного зв'язку, що дозволяє коригувати стратегії взаємодії та покращувати ефективність роботи. Важливу роль у цьому процесі відіграє керівник, який створює умови для взаємоповаги і співпраці.

Тренінги є ефективним засобом для розвитку комунікаційних навичок, емоційної компетентності та лідерських якостей працівників. Вони також сприяють підвищенню мотивації та професійного зростання, що покращує атмосферу в колективі та забезпечує успішну реалізацію освітніх завдань.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Базалійська Н. Формування сприятливого психологічного клімату в колективі підприємства // Вісник Одеського національного університету імені І. І. Мечникова. Серія: Економіка. 2020. 21(2). С. 56–60.
2. Барко В. І. Методика проведення тренінгів управлінського спрямування // Практична психологія та соціальна робота. 2014. № 4. С. 70–77.
3. Бевз З.В. Соціально-трудові відносини на підприємстві в умовах кризи // Зб. наук. праць КНТУ. Кіровоград, 2009. С. 160-165.
4. Безпалько О. В. Тренінг як інноваційна форма соціально-педагогічної роботи // Соціальна педагогіка: теорія та практика. 2004. № 1. С. 22–28.
5. Беляк Т.О. Корпоративна культура як інструмент прогресивного впливу на стан соціально-трудових відносин // Соціально-економічний розвиток регіонів в контексті міжнародної інтеграції: Херсон: ХНТУ, 2013. № 12 (1). Т.2. С. 149 – 155.
6. Беляк Т.О. Корпоративна культура: доцільність якісних змін з урахуванням пріоритетів інноваційного розвитку // Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки. 2014. Вип. IV (56) С. 129 –136.
7. Березовська Л.І. Психодіагностика та корекція внутрішньоособистісних конфліктів як умова подолання професійного вигоряння у вчителів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.10 «Організаційна психологія, економічна психологія». Київ, 2013. 19 с.
8. Будур І. М. Проблема формування згуртованості в психології // Наукові записки Харківського університету. 2009. Вип. 2 (33). С. 214–221.
9. Василенко В.А. Суть і основи стратегічного управління підприємства: навч. посібник, Київ, МВО освіти і науки України. 2003.
10. Василенко В.А. Теорія і практика розробки управлінських

рішень: навч. посібник. Київ: ЦУЛ, 2003. 420 с.

11. Васильченко В.С. Управління трудовим потенціалом. К.: КНЕУ, 2005. 403 с.

12. Ващенко І. В. Корпоративний клімат як важлива складова корпоративної культури // Актуальні проблеми психології особистості та міжособистісних взаємин: Матеріали V міжнар. наук.-практ. конф., 21-22 травня 2023. Кам'янець-Подільський, 2023. С. 187-189

13. Власова О.І., Никоненко Ю.В. Соціальна психологія організацій та управління: навч. посібник. Київ: ЦУЛ, 2010. 392 с.

14. Волкова Н. П. Педагогіка : посібник [для студентів вищих навчальних закладів]. К. : Академія, 2021. 576с.

15. Волкова Н.П. Соціально-психологічний клімат у педагогічному колективі. Київ: Академія. 2001. 460 с.

16. Гавриш Н. В. Теоретичні засади формування педагогічної команди як суб'єкту управління якістю роботи дошкільного навчального закладу // Збірник наукових праць Бердянського держ. пед. ун-ту (Педагогічні науки). № 1. Бердянськ : БДПУ, 2020. С. 48-53.

17. Галян І.М. Психодіагностика: навч. посіб. К.: Академвидав, 2009. 464 с.

18. Горбань Г. О. Прийняття управлінських рішень у соціальних системах: соціально-психологічний аспект: монографія. Запоріжжя: КПУ, 2012. 354 с.

19. Горностай П. П. Психологія ролівої самореалізації особистості: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. психол. наук: спец. 19.00.05 «Соціальна психологія; психологія соціальної роботи»; Ін-т соціальної та політичної психології АПН України. К., 2009. 32 с.

20. Горностай П.П. Психологія групової ідентичності: закономірності становлення: монографія. Київ: Міленіум, 2014. 252 с.

21. Грішнова О. А. Корпоративна культура та стратегія підприємства: взаємозв'язок та взаємообумовленість. К. : Знання-Прес, 2007. С. 176-186.

22. Грузіна І.А. Проблеми розвитку персоналу в системі стратегічного управління підприємством: монографія / І.А. Гурзіна, В.І. Дериховська. Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. 252 с.
23. Джонсон Д.В. Соціальна психологія: тренінг міжособистісного спілкування. К.: КМ Академія, 2023. 288 с.
24. Задихайло Д.В. Корпоративне управління. Х.: Еспада, 2003. 688 с.
25. Зязюн І. А. Краса педагогічної дії : навчальний посібник [для вчителів, аспірантів, студ. серед. та вищих навчальних закладів]. К. : Укр.-фінський ін-т менеджменту і бізнесу, 2007. 302 с.
26. Кайдалова Л. Г. Психологія спілкування : навчальний посібник. Х.: НФаУ, 2011. 132 с.
27. Карамушка Л. М. Вплив психологічного клімату в освітніх закладах на становлення духовності особистості // Сучасна гуманітарна освіта: стан і перспективи : зб. наук. праць. Чернівці, 2016. С. 181–186
28. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту. К. : Либідь, 2004. 424 с.
29. Карамушка Л.М. Психологія управління: навч. посіб. Київ: Міленіум, 2003. 344 с.
30. Карпенчук С. Г. Теорія і методика виховання : навчальний посібник [для студ. пед. навч. закл.]. К. : Вища школа, 2017. 304 с.
31. Кицак Т. Г. Формування корпоративної культури в процесі розвитку соціально-трудових відносин на підприємстві // Дис... канд. наук: 08.00.04. 2009. 192 с.
32. Кличковський С. О. Програма розвитку навичок міжособистісної взаємодії в контексті покращення психологічного клімату групи // Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Ін-ту психології Г.С. Костюка НАПН України. 2019. Т. I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Вип. 53. С.68-74.
33. Кличковський С. О. Теоретико-методологічний аналіз поняття «соціально-психологічний клімат» // Український психологічний журнал:

збірник наукових праць. 2017. №2 (4). С. 47–58

34. Коваленко А. Б. Психологія міжособистісного взаєморозуміння. К. : КНУ імені Т. Шевченка, 2010. 208 с.

35. Коломінський Н.Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект). Київ: МАУП, 2000. 286 с.

36. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: навчальний посібник. Київ: КНЕУ, 2018. 224 с.

37. Колядич О.І., Погорелов С.Б. Дослідження соціально-трудової взаємодії з позиції системного підходу // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. Зб. наук. праць ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана». № 2. 2011. С. 91–99.

38. Корольчук М.С., Осьодло В.І. Психодіагностика. К.: Ельга; Ніка-Центр, 2004. 399 с.

39. Костіна Т. В. Корпоративна культура: її сутність і формування в Україні // Вісник ДонНУЕТ. 2018. № 3. С. 77–84.

40. Краснокутська Н.В. Інноваційний менеджмент. К. : КНЕУ, 2003. 504 с.

41. Кремень В. Г. Система освіти в Україні, сучасні тенденції і перспективи // Професійна освіта: педагогіка і психологія : Польсько-український щорічник / [за ред. І. Зязюна, Н. Ничкало, Т. Левовицького, І. Більш]. Київ-Ченстохова : Віпол, 2000. 486 с.

42. Кручек В. А. Психолого-педагогічні основи міжособистісного спілкування: навчальний посібник. К.: ДАКККиМ, 2020. 273 с.

43. Левченко О. М. Управління якістю трудового потенціалу регіону : монографія. Кіровоград : «КОД», 2022. 136 с.

44. Ліфінцев Д. С. Корпоративна культура як інструмент формування іміджу організації // Стратегія економічного розвитку України. 2019. № 24-25. 190 с.

45. Любіна Л.А. Психодіагностика: навч. посіб. Чернівці: Яворський Н.С. [вид.], 2018. 276 с.

46. Матійків І. М. Основи тренерської майстерності : навч.-метод. посіб. / За заг. ред. А. І. Якиміва. Львів : Компанія «Манускрипт», 2022. 392 с.
47. Мешко Г.М., Мешко О.І. Управління процесом формування соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі загальноосвітнього навчального закладу. Педагогічний альманах. 2017. Випуск 33. С. 237–243.
48. Мілютіна К.Л. Теорія та практика психологічного тренінгу : навч. посіб. К.: МАУП, 2014. 192 с.
49. Молочко М.В. Створення сприятливого соціально-психологічного клімату як передумови ефективної діяльності педагогічного колективу дошкільного закладу. Наукові записки. Серія: Педагогіка і психологія. 2002. Випуск 6. С. 36–40. 7
50. Молочко М.В. Формування соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі. Рідна школа, 2004. № 4. С. 52–53.
51. Моргун В.Ф. Основи психологічної діагностики: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. К.: Видавничий Дім «Слово», 2009. 464 с.
52. Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу : методичні рекомендації // уклад. О. М. Шевчук. Умань, 2010. 37 с.
53. Освітнє середовище закладу дошкільної освіти: технології проєктування : навч.-метод. посібник / О. Д. Рейпольська, І. М. Гудим, Л. І. Зайцева, І. В. Луценко, В. О. Луценко, Г. Г. Цветкова ; за ред. О. Д. Рейпольської. Кропивницький: Імекс-ЛТД, 2021. 222 с.
54. Основи психолого-управлінського консультування: навч. посіб. / Л.М. Карамушка, Н.Л. Коломінський, М.В. Войтович та ін.; за наук ред. Л.М. Карамушки. Київ: МАУП, 2002. 136 с.
55. Семикіна М.В. Діагностика впливу корпоративної культури на стан соціально-трудових відносин // Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб. наук. пр. 2015. № 2 (10). С. 54 – 63.
56. Синицька О. І. Корпоративна культура: типологізація, функції та критерії забезпечення у формуванні соціально-трудових відносин на ринку праці

України // Науковий вісник Херсонського державного університету. Вип. 5. 2014. С. 255 – 261.

57. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. Л. М. Карамушки. К. : Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с.

58. Траверсе Т. М. Психологія праці: навчально-методичний посібник. К: Інститут післядипломної освіти Київського національного університету імені Тараса Шевченка, 2014. 116 с.

59. Туленко М.В. Теоретико-методологічні основи організаційної взаємодії в соціальному управлінні: навч. посібник, Київ: Каравела, 2009. 512 с.

60. Цюман Т. П. Технологія організації та проведення тренінгу // Превентивна робота з молоддю за методом «рівний – рівному» : навч. посібник / За заг. ред. І. Д.Зверєвої. К. : Навч. книга, 2022. С. 42–67.

ДОДАТКИ

Додаток А

Тест комунікативних умінь (Л. Міхельсона, адаптація Ю. Гільбуха)

Бланк тесту

1. Хто-небудь говорить Вам: «Мені здається, що Ви чудова людина». Ви завжди в подібних ситуаціях:
 - а) Говорите: «Ні, що Ви! Я таким не».
 - б) Говорите з посмішкою: «Спасибі, я дійсно людина видатна».
 - в) Говорите: «Дякую».
 - г) Нічого не говорите і при цьому червонієте.
 - д) Говорите: «Так, я думаю, що відрізняюся від інших і в кращу сторону».
2. Хто-небудь здійснює дію або вчинок, які, на Вашу думку, є чудовими. У таких випадках Ви зазвичай:
 - а) Поступаєте так, як якщо б ця дія не була настільки чудовим, і при цьому говорите: «Нормально!»
 - б) Говорите: «Це було чудово, але я бачив результати трохи краще».
 - в) Нічого не говорите.
 - г) Говорите: «Я можу зробити набагато краще».
 - д) Говорите: «Це дійсно чудово!»
3. Ви займаєтеся справою, яке Вам подобається, і думаєте, що воно у Вас виходить дуже добре. Будь-хто говорить: «Мені це не подобається!» Зазвичай в таких випадках Ви:
 - а) Говорите: «Ви - бовдур!»
 - б) Говорите: «Я все ж думаю, що це заслуговує гарної оцінки».
 - в) Говорите: «Ви маєте рацію», хоча насправді не згодні з цим.
 - г) Говорите: «Я думаю, що це видатний рівень. Що Ви в цьому розумієте».
 - д) Чи відчуваєте себе ображеним і нічого не говорите у відповідь.
4. Ви забули взяти з собою якийсь предмет, а думали, що принесли його, і хтось говорить Вам: «Ви такий тюхтій! Ви забули б і свою голову, якби вона не була прикріплена до плечей». Зазвичай Ви у відповідь:
 - а) Говорите: «У всякому разі, я тлумачні Вас. Крім того, що Ви в цьому розумієте!»
 - б) Говорите: «Так, Ви маєте рацію. Іноді я веду себе як тюхтій».
 - в) Говорите: «Якщо хто-небудь роззява, то це Ви».
 - г) Говорите: «У всіх людей є недоліки. Я не заслуговую такої оцінки тільки за те, що забув щось».
 - д) Нічого не говорите або взагалі ігноруєте цю заяву.
5. Будь-хто, з ким Ви домовилися зустрітися, запізнився на 30 хвилин, і це Вас засмутило, причому людина ця не дає ніяких пояснень своєму запізненню. У відповідь Ви зазвичай:
 - а) Говорите: «Я засмучений тим, що Ви змусили мене стільки чекати».
 - б) Говорите: «Я все думав, коли ж Ви прийдете».
 - в) Говорите: «Це був останній раз, коли я змусив себе чекати Вас»

г) Нічого не говорите цій людині.

д) Говорите: «Ви ж обіцяли! Як Ви сміли так спізнюватися!»

6. Вам потрібно, щоб хто-небудь зробив для Вас одну річ. Зазвичай в таких випадках Ви:

а) Нікого ні про що не просите.

б) Говорите: «Ви повинні зробити це для мене».

в) Говорите: «Не могли б Ви зробити для мене одну річ?», після цього пояснюєте суть справи.

г) Злегка натякаєте, що Вам потрібна послуга цієї людини.

д) Говорите: «Я дуже хочу, щоб Ви зробили це для мене».

7. Ви знаєте, що хтось відчуває себе засмученим. Зазвичай в таких ситуаціях Ви:

а) Говорите: «Ви виглядаєте засмученими. Чи не можу я допомогти?»

б) Перебуваючи поруч з цією людиною, не заводьте розмови про його стан.

в) Говорите: «У Вас якась неприємність?»

г) Нічого не говорите і залишаєте цю людину наодинці з собою.

д) Сміючись, говорите: «Ви просто як велика дитина!»

8. Ви відчуваєте себе засмученим, а хто-небудь говорить: «Ви виглядаєте засмученими». Зазвичай в таких ситуаціях Ви:

а) Негативно качаєте головою або ніяк НЕ реагуєте.

б) Говорите: «Це не Ваша справа!»

в) Говорите: «Так, я трохи засмучений».

г) Говорите: «Дурниці».

д) Говорите: «Я засмучений, залиште мене одного».

9. Будь-хто засуджує Вас за помилку, здійснену іншими. У таких випадках Ви зазвичай:

а) Говорите: «Ви з глузду з'їхали!»

б) Говорите: «Це не моя вина. Цю помилку зробив хтось інший».

в) Говорите: «Я не думаю, що це моя вина».

г) Говорите: «Дайте мені спокій, Ви не знаєте, що Ви говорите».

д) Чи приймаєте свою провину або не кажете нічого.

10. Хто-небудь просить Вас зробити що-небудь, але Ви не знаєте, чому це повинно бути зроблено. Зазвичай в таких випадках Ви:

а) Говорите: «Це не має ніякого сенсу, я не хочу це робити».

б) Чи виконуєте прохання і нічого не говорите.

в) Говорите: «Це дурість, бо я не збираюся цього робити».

г) Перш ніж виконати прохання, говорите:» Поясніть, будь ласка, чому це повинно бути зроблено».

д) Говорите: «Якщо Ви цього хочете ...», після чого виконуєте прохання.

11. Хтось говорить Вам, що, на його думку, те, що Ви зробили, чудово. У таких випадках Ви зазвичай:

а) Говорите: «Так, я зазвичай це роблю краще, ніж більшість інших людей».

б) Говорите: «Ні, це не було настільки здорово».

в) Говорите: «Правильно, я дійсно це роблю краще за всіх».

г) Говорите: «Спасибі».

д) Ігноруєте почуте і нічого не відповідаєте.

12. Хто-небудь був дуже люб'язний з Вами. Зазвичай в таких випадках Ви:

а) Говорите: «Ви дійсно були дуже люб'язні по відношенню до мене».

б) Дієте так, ніби ця людина не була настільки люб'язний до Вас, і говорите: «Так, спасибі».

в) Говорите: «Ви вели себе по відношенню до мене цілком нормально, але я заслуговую більшого».

г) Ігноруєте цей факт і нічого не говорите.

д) Говорите: «Ви вели себе по відношенню до мене недостатньо добре».

13. Ви розмовляєте з приятелем дуже голосно, і хто-небудь говорить Вам: «Вибачте, але Ви ведете себе занадто шумно». У таких випадках Ви зазвичай:

а) негайно припиняєте бесіду.

б) Говорите: «Якщо Вам це не подобається, провалюйте звідси».

в) Говорите: «Вибачте, я буду говорити тихіше», після чого ведеться бесіда приглушеним голосом.

г) Говорите: «Вибачте» і припиняєте бесіду.

д) Говорите: «Все в порядку» і продовжуєте голосно розмовляти.

14. Ви стоїте в черзі, і будь-хто стає попереду Вас. Зазвичай в таких випадках Ви:

а) неголосно коментуєте це, ні до кого не звертаючись.

б) Говорите: «Ставайте в хвіст черги!»

в) Нічого не говорите цього типу.

г) Говорите голосно: «Вийди з черги, ти, нахаба!»

д) Говорите: «Я зайняв чергу раніше Вас. Будь ласка, станьте в кінець черги».

15. Будь-хто робить що-небудь таке, що Вам не подобається і викликає у Вас сильне роздратування. Зазвичай в таких випадках Ви:

а) вигукнули: «Ви бовдур, я ненавиджу Вас!»

б) Говорите: «Я сердитий на Вас. Мені не подобається те, що Ви робите».

в) Дієте так, щоб пошкодити цій справі, але нічого цього типу не кажіть.

г) Говорите: «Я розсерджений. Ви мені не подобаєтесь».

д) Ігноруєте ця подія і нічого не говорите цього типу.

Додаток Б

Методика «Визначення домінуючого стилю поведінки особи в конфліктних ситуаціях» (К.Томас)

В кожній парі тверджень оберіть (А або Б), яке найбільш характерне для Вашої поведінки.

1. а) Іноді я надаю можливість іншим узяти на себе відповідальність за розв'язання спірного питання.
б) Перш ніж обговорювати те, у чому ми не дійшли згоди, я намагаюся звернути увагу на те, із чим ми обидва погоджуємося.
2. а) Я намагаюся знайти компромісне рішення.
б) Я намагаюся владнати справу з урахуванням інтересів іншого і власних.
3. а) Зазвичай я наполегливо намагаюся досягти свого.
б) Я намагаюся заспокоїти іншого і здебільшого зберегти наші стосунки.
4. а) Я намагаюся знайти компромісне рішення.
б) Іноді я жертвую власними інтересами заради інтересів іншої людини.
5. а) Налагоджуючи спірну ситуацію, я повсякчас намагаюся знайти підтримку в іншого.
б) Я намагаюся зробити все, щоб уникнути напруження.
6. а) Я намагаюся уникнути прикроців.
б) Я намагаюся досягти свого.
7. а) Я намагаюся відкласти розв'язання спірного питання, щоб згодом зробити це остаточно.
б) Я вважаю за можливе поступитися одним, щоб досягти іншого.
8. а) Зазвичай я наполегливо намагаюся досягти свого.
б) Я насамперед намагаюся чітко з'ясувати те, у чому полягають усі порушені інтереси й питання.
9. а) Вважаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.
б) Я докладаю всіх зусиль, щоб досягти свого.
10. а) Я наполегливо прагну досягти свого.
б) Я намагаюся знайти компромісне рішення.
11. а) Насамперед я намагаюся чітко з'ясувати те, у чому полягають усі порушені інтереси й питання.
б) Я намагаюся заспокоїти іншого й здебільшого зберегти наші стосунки.
12. а) Я завжди уникаю позиції, що може викликати суперечки.
б) Я даю можливість іншому мати свою думку, якщо він також іде мені назустріч.
13. а) Я пропоную серединну позицію.
б) Я наполягаю, щоб усе було зроблено по-моєму.
14. а) Я повідомляю іншому свою думку й запитую про його погляди.
б) Я намагаюся довести іншому логіку й переваги моїх поглядів.
15. а) Я намагаюся заспокоїти іншого й здебільшого зберегти наші стосунки.

- б) Я намагаюся зробити все необхідне, щоб уникнути напруженості.
 16. а) Я намагаюся не зачепити почуттів іншого.
 б) Я намагаюся переконати іншого в перевазі моєї позиції.
 17. а) Зазвичай я наполегливо намагаюся досягти свого.
 б) Я намагаюся зробити все, щоб уникнути марної напруженості.
 18. а) Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму.
 б) Я даю можливість іншому мати свою думку, якщо він також іде мені назустріч.
 19. а) Передусім я намагаюся чітко з'ясувати те, у чому полягають усі порушені інтереси й спірні питання.
 б) Я намагаюся відкласти рішення спірного питання, щоб згодом розв'язати його остаточно.
 20. а) Я намагаюся негайно подолати наші розбіжності.
 б) Я намагаюся знайти найкраще поєднання вигод і втрат для нас обох.
 21. а) Під час переговорів я намагаюся бути уважним до бажань іншого.
 б) Я завжди схильюся до прямого обговорення проблеми.
 22. а) Я намагаюся знайти серединну позицію між моєю думкою та думкою іншої людини.
 б) Я відстоюю свої бажання.
 23. а) Як правило, я турбуюся про те, щоб задовольнити бажання кожного з нас.
 б) Іноді я надаю можливість іншим узяти на себе відповідальність за розв'язання спірного питання.
 24. а) Якщо позиція іншого видається мені важливою, я намагатимуся йти назустріч його бажанням.
 б) Я намагаюся переконати іншого дійти компромісу.
 25. а) Я намагаюся довести іншому логіку й переваги моїх поглядів.
 б) Ведучи переговори, я намагаюся бути уважним до бажань іншого.
 26. а) Я пропоную серединну позицію.
 б) Я майже завжди стурбований тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.
 27. а) Зазвичай я уникаю позиції, що може викликати суперечки.
 б) Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму.
 28. а) Зазвичай я наполегливо намагаюся досягти свого.
 б) Налагоджуючи ситуацію, я намагаюся знайти підтримку в іншого.
 29. а) Я пропоную серединну позицію.
 б) Вважаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.
 30. а) Я намагаюся не зачіпати почуттів іншого.
 б) Я завжди дотримуюся такої позиції в спірному питанні, щоб досягти успіху.

Бланк

№	А	Б	№	А	Б	№	А	Б
1			11			21		
2			12			22		

3			13			23		
4			14			24		
5			15			25		
6			16			26		
7			17			27		
8			18			28		
9			19			29		
10			20			30		

Ключ до опитувальника:

1. Суперництво: 3А, 6Б, 8А, 9Б, 10А, 11А, 13Б, 14Б, 16Б, 17А, 22Б, 25А, 28А.
2. Співпраця: 2Б, 5А, 8Б, 14А, 19А, 20А, 21Б, 23А, 26Б, 28Б.
3. Компроміс: 2А, 4А, 7Б, 10Б, 13А, 18Б, 20Б, 22А, 24Б, 26А, 29А, 30А.
4. Ухиляння: 1А, 5Б, 6А, 7А, 9А, 12Б, 15Б, 17Б, 19Б, 23Б, 27А, 29Б, 30Б.
5. Пристосування: 1Б, 3Б, 4Б, 11Б, 12А, 15А, 16А, 18А, 21А, 24А, 25Б, 27Б.

Обробка результатів: у ключі кожна відповідь А чи Б дає уявлення про кількісний вираз: суперництва, співробітництва, компромісу, уникнення та пристосування. Якщо відповідь збігається із зазначеним у ключі, йому присвоюється значення 1, якщо не збігається, то присвоюється значення 0. Кількість балів, набраних індивідом за кожною шкалою, дає уявлення про виразність у нього тенденції до прояву відповідних форм поведінки у конфліктних ситуаціях

Додаток В

Методика оцінювання емоційного інтелекту (Н. Холл)

Мета: виявлення здатності розуміти ставлення особистості, репрезентовані в емоціях й управляти ними на основі прийняття рішення.

Інструкція: Вам пропонують твердження, які тією або іншою мірою відображають різні сторони Вашого життя. Виходячи із оцінки Ваших відповідей, напишіть поруч із твердженням цифру, яка засвідчуватиме: повністю не згодний (- 3 бали); в основному не згодний (- 2 бали); частково не згодний (- 1 бал); частково згодний (+ 1 бал); в основному згодний (+ 2 бали); повністю згодний (+3 бали).

Опитувальник

1. Для мене будь-які емоції (позитивні, негативні) є джерелом знань і підказують як поводитися у конкретному випадку.
2. Негативні емоції допомагають мені зрозуміти, що я повинен змінити у власному житті.
3. Я спокійний, коли відчуваю тиск зі сторони.
4. Я здатний спостерігати за зміною власних почуттів.
5. Коли необхідно, я можу бути спокійним і зосередженим, аби діяти відповідно до ситуації.
6. Коли необхідно, я можу викликати в собі широкий спектр позитивних емоцій.
7. Я контролюю свій емоційний стан.
8. Після того як щось в мене викликало негативні емоції, засмутило мене, я можу скорегувати власні переживання.
9. Я здатний вислухати проблеми іншої людини.
10. Я не концентруюся на негативних емоціях, намагаюся їх «відпустити».
11. Я чутливий до емоційних переживань інших людей.
12. Я вмію заспокоювати інших людей.
13. Я не боюся перешкод.
14. Я намагаюся розумно підходити до життєвих проблем.
15. Я адекватно реаую на настрої інших людей.
16. Я легко можу входити у стан спокою і зосередженості.
17. Я намагаюся зрозуміти причину своїх негативних відчуттів, переживань.
18. Я можу швидко заспокоїтися після негативних переживань.
19. Розуміння власних емоцій важливо для підтримки «хорошої форми».
20. Я добре розумію емоції інших людей, навіть коли вони не дуже «відкриті».
21. Я вмію розпізнавати емоції іншої людини за виразом обличчя.
22. За потреби я вмію подолати власні негативні емоції.
23. У спілкуванні з людиною я відчуваю її потреби.
24. Мої друзі вважають мене знавцем особистісних переживань інших людей.
25. Люди, які вміють усвідомлювати власні почуття, краще управляють своїм життям.
26. Я здатний покращити настрій інших людей.

27. Зі мною можна порадитися з приводу взаємостосунків між людьми.
28. Я вмію налаштуватись на настрій інших людей.
29. Я вмію допомогти іншому.
30. Я вмію легко відсторонитись від власних негативних переживань.

Ключ для оцінювання відповідей:

Шкала «емоційна обізнаність» – № 1, 2, 4, 17, 19, 25.

Шкала «управління власними емоціями» – № 3, 7, 8, 10, 18, 30.

Шкала «самотивація» – № 5, 6, 13, 14, 16, 22.

Шкала «емпатія» – № 9, 11, 20, 21, 23, 28.

Шкала «розпізнавання емоцій інших людей» – № 12, 15, 24, 26, 27, 29.

Загальний показник EQ характеризує рівні емоційного інтелекту:

Високий рівень – від 14 і вище;

Середній рівень – 8-13;

Низький рівень – 7 і нижче.

Додаток Г

Анкета самооцінки емоційної компетентності (І. Матійків)

Мета: вивчення самооцінки студентів щодо володіння емоційною компетентністю.

Інструкція: оцініть, будь ласка, сформованість у себе зазначених якостей за 5-ти бальною шкалою і поставте відповідну позначку напроти кожного пункту: 5 балів – володію повною мірою, 4 бали – володію, 3 бали – середній рівень володіння, 2 бали – слабо володію, 1 бал – не володію.

Якості особистості	Емоційні компетентності	Шкала				
Емоційне самоусвідомлення	Спостерігати за перебігом емоцій, тілесних відчуттів, думок	1	2	3	4	5
	Ідентифікувати емоції (фіксувати факт наявності переживання, розпізнавати їх), які переживаються в конкретний момент за тілесними відчуттями, думками тощо					
	Аналізувати власні емоції, розуміти причини їх виникнення					
Управління емоціями	Бути відповідальним за власні емоційні реакції					
	Управляти інтенсивністю емоцій					
	Викликати бажані емоції					
	Відновлювати емоційну рівновагу					
	Чинити опір негативним бажанням виплескувати емоції					
	Вербалізувати власні емоції, почуття (толерантно висловлювати невдоволення, претензії тощо)					
	Сприймати та розуміти невербальну мову тіла та рухів, використовувати їх для кращої комунікації					
	Обирати способи емоційного самовираження адекватно ситуації					
Психофізіологічна саморегуляція	Володіння прийомами психофізіологічної саморегуляції (дихання, м'язове розслаблення, медитація)					
Життєва позиція	Усвідомлювати життєві пріоритети, цінності					
	Зосереджуватися на головному					
Позитивне мислення	Оптимістично мислити – бачити позитивний бік життя, зберігати добрий настрій, почуття гумору у несприятливих ситуаціях					
	Конструктивно ставитися до власних помилок, здобувати досвід					
	Конструктивно ставитися до помилок інших людей					
	Пробачати, звільнятися від образ					
	Об'єктивно оцінювати і визнавати свої переваги і недоліки					
	Вміти використовувати емоції для самомотивації, полегшення процесу мислення, ухвалення рішень, досягнення цілей тощо					

	Створювати та підтримувати сприятливий емоційний фон життя, налагоджувати й підтримувати емоційно сприятливі стосунки					
Компетентність у часі	Бути присутнім «тут і тепер», відчувати й об'єктивно сприймати реальність, інших людей					
	Толерантність до невдач та невизначеності, здатність до розумного ризику					
Соціальна чуйність	Ідентифікувати (розпізнавати, розуміти) емоції інших людей, які переживаються ними в конкретний момент					
	Аналізувати емоції, почуття інших людей, розуміти причини їх виникнення					
	Вербалізувати емоції і почуття співрозмовника (без його звинувачення, чи обставин)					
	Розуміти іншу людину, поставивши себе на її місце; надавати емоційну підтримку					
	Уважно слухати, дотримуватися балансу між «говорити самому» та «чути іншого»					
	Ставити запитання для прояснення ситуації, розуміння емоційного стану іншої людини					
Асертивність поведінки	Обирати емоційну реакцію адекватно до ситуації (адекватно реагувати на позитивні та негативні емоції інших людей; конструктивно вирішувати емоційно напружені ситуації, долати бар'єри у спілкуванні; співпрацювати з іншими людьми, знаходити згоду)					
	Конструктивно захищати власні психологічні кордони, свою точку зору					
	Впевнено відмовляти за необхідності					

Опрацювання результатів: потенціал емоційної компетентності визначається кількістю набраних балів.

Додаток Д

Методика «Діагностика особистості на мотивацію до успіху» (Т. Елерс)

На кожен з нижчезазначених питань відповідайте "Так" або "Ні".

1. Коли є вибір між двома варіантами, його краще зробити швидше, ніж відкласти на певний час.
2. Я легко дратуюся, коли помічаю, що не можу па всі 100% виконати завдання.
3. Коли я працюю, це виглядає так, ніби я все ставлю на карту.
4. Коли виникає проблемна ситуація, я найчастіше приймаю рішення одним з останніх.
5. Коли в мене два дні поспіль немає діла, я втрачаю спокій.
6. У деякі дні мої успіхи нижче середніх.
7. Але відношенню до себе я більш строгий, ніж по відношенню до інших.
8. Я більш доброзичливий, ніж інші.
9. Коли я відмовляюся від важкого завдання, то йотом суворо засуджую себе, бо знаю, що в ньому я домігся б успіху.
10. У процесі роботи я потребую невеликих пауз для відпочинку.
11. Старанність - це не основна моя риса.
12. Мої досягнення в праці не завжди однакові.
13. Мене більше приваблює інша робота, ніж та, якою я зайнятий.
14. Осуд стимулює мене сильніше, ніж похвала.
15. Я знаю, що мої колеги вважають мене діловою людиною.
16. Переешкоди роблять мої рішення більш твердими.
17. У мене легко викликати честолубство.
18. Коли я працюю без натхнення, це зазвичай помітно.
19. При виконанні роботи я не розраховую на допомогу інших.
20. Іноді я відкладаю те, що повинен був зробити зараз.
21. Треба покладатися тільки на самого себе.
22. У житті мало речей більш важливих, ніж гроші.
23. Завжди, коли мені треба буде виконати важливе завдання, я ні про що інше не думаю.
24. Я менш честолубний, ніж багато інших.
25. У кінці відпустки я зазвичай радію, що скоро вийду на роботу.
26. Коли я розташований до роботи, я роблю се краще і кваліфікованішими, ніж інші.
27. Мені простіше і легше спілкуватися з людьми, які можуть завзято працювати.
28. Коли у мене немає справ, я відчуваю, що мені не по собі.
29. Мені доводиться виконувати відповідальну роботу частіше, ніж іншим.
30. Коли мені доводиться приймати рішення, я намагаюся робити це якомога краще.
31. Мої друзі іноді вважають мене ледачим.

- 32. Мої успіхи в якійсь мірі залежать від моїх колег.
- 33. Безглуздо протидіяти волі керівника.
- 34. Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.
- 35. Коли щось не ладиться, я нетерплячий.
- 36. Я зазвичай звертаю мало уваги на свої досягнення.
- 37. Коли я працюю разом з іншими, моя робота дає великі результати, ніж роботи інших.
- 38. Багато чого, за що я беруся, що не доводжу до кінця.
- 39. Я заздрю людям, які не завантажені роботою.
- 40. Я не заздрю тим, хто прагне до влади і положенню.
- 41. Коли я впевнений, що стою на правильному шляху, для доведення своєї правоти я йду аж до крайніх заходів.

Ключ. Ви отримали по 1 балу за відповіді «Так» на наступні питання: 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41. Ви також отримали по 1 балу за відповіді «Ні» на питання 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39. Відповіді на питання 1, 11, 12, 19, 23, 33, 34, 35, 40 не враховуються.

Підрахуйте суму набраних балів.

Результат:

- від 1 до 10 балів: низька мотивація до успіху;
- від 11 до 16 балів: середній рівень мотивації до успіху;
- від 17 до 20 балів: помірковано високий рівень мотивації;
- понад 21 бали: занадто високий рівень мотивації до успіху.

Додаток Е

Методика «Діагностика особистості на мотивацію до невдач» (Т. Елерс)

Пропонуємо вам список слів: 30 колонок по три слова. У кожному рядку виберіть тільки одне з трьох слів, яке найточніше Вас характеризує, і позначте його.

1	2	3
1. Сміливий	пильний	заповзятливий
2. Лагідний	нерішучий	впертий
3. Обережний	рішучий	песимістичний
4. Непостійний	безцеремонний	уважний
5. Нерозумний	боягузливий	нерозважливий
6. Спритний	жвавий	передбачливий
7. Холоднокровний	поміrkований	завзятий
8. Стрімкий	легковажний	полохливий
9. Нерозважливий	манірний	непередбачливий
10. Оптимістичний	добросовісний	уважний
11. Меланхолійний	невпевнений	нестійкий
12. Боягузливий	недбалий	схвильований
13. Нерозважливий	тихий	полохливий
14. Уважний	нерозумний	сміливий
15. Розсудливий	швидкий	мужній
16. Заповзятливий	обережний	передбачливий
17. Схвильований	розсіяний	нерішучий
18. Малодушний	необережний	безцеремонний
19. Лякливий	нерішучий	нервовий
20. Відповідальний	відданий	авантюрний
21. Передбачливий	жвавий	відчайдушний
22. Приборканий	байдужий	недбалий
23. Обережний	безтурботний	терплячий
24. Розумний	турботливий	хоробрий
25. Завбачливий	безстрашний	добросовісний
26. Поспішний	лякливий	безтурботний
27. Розсіяний	нерозважливий	песимістичний
28. Обачний	розсудливий	заповзятливий
29. Тихий	неорганізований	боязкий
30. Оптимістичний	пильний	безтурботний

КЛЮЧ

Ви отримуєте один бал за вибір, наведений у ключі (перша цифра перед ризикою означає номер рядка, друга цифра після ризику – номер стовпчика, в якому потрібне слово. Наприклад, 1/2 означає, що слово, за яке нараховується один бал, записане в першому рядку, в другому стовпчику – «пильний»). За інший вибір бал не зараховується.

Ключ підрахунку:

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

Результат. Чим більша сума балів – тим вищий рівень мотивації до уникнення невдач, захисту.

Від 2 до 10 балів: низька мотивація до самозахисту;

від 11 до 16 балів – середній рівень мотивації;

від 17 до 20 балів – високий рівень мотивації;

понад 20 балів – надто високий рівень мотивації до уникнення невдач, самозахисту.

Додаток Ж

Визначення рівня стресостійкості особистості (І. Усатов)

Інструкція: Вам необхідно відповісти на питання, виходячи з того, наскільки часто ці твердження характерні для Вас. Відповідати слід на всі пункти, навіть якщо дане твердження до Вас взагалі не відноситься. Відзначте відповідний варіант по кожному твердженню в потрібній графі. Постарайтеся довго не замислюватися над вибором відповіді.

Інтерпретація результатів: обробка здійснюється відповідно до ключа, підраховується загальна кількість балів, набраних в тесті.

Ключ:

№ твердження	Часто/сильно	Рідко/іноді	Ні/ніколи	№ твердження	Часто/сильно	Рідко/іноді	Ні/ніколи
	2	1	0	20.	0	1	—
	2	1	0	21.	2	1	0
	2	1	0	22.	2	1	0
	2	1	0	23.	2	1	0
	2	1	0	24.	0	1	2
	2	1	0	25.	0	1	2
	0	1	2	26.	0	1	—
	2	1	0	27.	2	1	0
	2	1	0	28.	2	1	0
0.	2	1	0	29.	2	1	—
1.	2	1	—	30.	2	1	0
2.	0	1	2	31.	2	1	0
3.	2	1	0	32.	0	1	2
4.	2	1	0	33.	2	1	0
5.	0	1	—	34.	2	1	0
6.	2	1	0	35.	2	1	0
7.	2	1	0	36.	0	1	2
8.	2	1	0	37.	0	1	2
9.	2	1	0	38.	2	1	0

Інтерпретація результатів проводиться відповідно до набраної кількості балів.

Якщо ви набрали 0 – 11 балів – ви маєте високий рівень стресостійкості. Ви чітко визначаєте цілі і шляхи їх досягнення, вмієте і прагнете раціонально розподіляти час, можете довгий час працювати з великим напруженням. Несподіванки, як правило, не вибивають вас із колії. Коло ваших інтересів досить широке.

Якщо ви набрали 12 – 23 балів – ваш рівень стресостійкості вище середнього. Ви впевнені в собі, сильні потрясіння сприймаєте як урок в житті, вмієте проявляти свої сильні сторони і швидко відновлювати свій психологічний стан.

Якщо ви набрали 24 – 44 балів – ви маєте середній рівень стресостійкості. Ваш рівень стресостійкості відповідає в міру напруженого життя активної

людини. Ситуації мають неабиякий вплив на ваше життя, і ви їм не дуже сильно чините опір. Стресостійкість знижується із збільшенням стресових ситуацій у вашому житті.

Якщо ви набрали 45 – 56 балів – *ваши рівень стресостійкості нижче середнього*. У вас проявляються ланцюгові реакції фізичних і розумово-психічних порушень, і Ви змушені частину своїх ресурсів витрачати на боротьбу з негативними психологічними станами, що виникають в процесі стресу. Вам слід якнайшвидше розпочати використовувати в повсякденному житті вправи з подолання стресу.

Якщо ви набрали більше 57 балів – *ви маєте низьким рівень стресостійкості*. Ви дуже вразливі для стресу, дуже чутливі до навантажень, тому Ви змушені більшу частину своїх ресурсів витрачати на боротьбу зі стресом. Для вас характерне прагнення до конкуренції, досягнення мети, зазвичай ви не задоволені собою і обставинами і починаєте рватися до нової мети. Ви часто проявляєте агресивність, нетерплячість, відстороненість. Вам слід зробити якісь цілеспрямовані дії щодо подолання стресу, щоб повернути собі спокій, впевненість, працездатність.

Текст опитувальника

№ з/п	Твердження	Часто/сильно	Рідко/іноді	Ні/ніколи
	Я втрачаю душевну рівновагу, якщо оточуючі чимось пригнічені.			
	Я не терплю критики на свою адресу.			
	Я переживаю за якість виконуваної мною роботи.			
	Я страждаю безсонням.			
	Я думаю, що люди мене недооцінюють.			
	Я дратуюся через дрібниці.			
	Я намагаюся бути першим у всьому.			
	Я налаштований агресивно.			
	У мене недостатньо вільного часу.			
	Я болісно переживаю неприємності.			
	У мене виникають конфліктні ситуації.			
	Я займаюся улюбленою справою, відвідую виставки, музеї.			
	Думки про роботу не дають мені спокою.			
	Я не можу зосередитись.			
	Я сміюся.			
	Я відчуваю себе безпорадним.			
	Несподівані події виводять мене з себе.			
	Я відчуваю внутрішній неспокій.			
	Я знервований.			
	Я зустрічаюся з друзями, знайомими.			
	Я відчуваю слабкість у всьому тілі.			
	Мені важко приховати роздратування.			
	Я приймаю близько до серця проблеми інших людей.			
	Я займаюся спортом.			

.	Я буваю цілком щасливий.			
.	Я планую своє життя.			
.	Мене долають страхи.			
.	Я вживаю більше 4 чашок кави / чаю в день.			
.	Буває, що я говорю неправду.			
.	Я відчуваю невпевненість у собі.			
.	Мені здається, що накопичилося стільки труднощів, що їх неможливо подолати.			
.	Я заводжу нові знайомства.			
.	Я збираю «волю в кулак», щоб виконати роботу.			
.	Я відчуваю головні болі.			
.	Я нерационально харчуюся.			
.	Я буваю задоволений.			
.	Я позитивно дивлюся в майбутнє.			
.	Я боюся змін.			