МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

Факультет гуманітарних наук, психології та педагогіки

кафедра практичної психології та соціальної роботи

**Денисов Д.Ю.**

**Випускна кваліфікаційна робота бакалавра**

**Особливості формування психологічної готовності до професійної діяльності майбутніх офіцерів**

Сєвєродонецьк

2021

**СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ**

# Факультет гуманітрних наук, психології та педагогіки

(повне найменування інституту, факультету)

# Кафедра практичної психології та соціальної роботи

(повна назва кафедри)

## ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

**до випускної кваліфікаційної роботи бакалавра**

**освітньо-кваліфікаційного рівня** \_\_\_\_бакалавр\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(бакалавр, магістр)

напряму підготовки \_\_\_053 – Психологія \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(шифр і назва напряму підготовки)

спеціалізація Практична психологія

(назва спеціалізації)

на тему: «Особливості формування психологічної готовності до професійної діяльності майбутніх офіцерів»

Виконав: студент групи ПСПП-17д Денисов Д.Ю.

Керівник: д. психол. н., проф. Бурлакова І.А.

Завідувач кафедри практичної

психології та соціальної роботи

д. психол. н., проф. Завацька Н.Є.

Рецензент: д. психол. н., проф. Пілецька Л.С.

Сєвєродонецьк – 2021

**СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ**

# Факультет гуманітарних наук, психології та педагогіки

(повне найменування інституту, факультету)

# Кафедра практичної психології та соціальної роботи

(повна назва кафедри)

освітньо-кваліфікаційного рівня \_\_\_\_бакалавр\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(бакалавр, магістр)

напряму підготовки \_\_\_053 – Психологія \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(шифр і назва напряму підготовки)

спеціалізація Практична психологія

(назва спеціалізації)

# ЗАТВЕРДЖУЮ

**Завідувач кафедри**

**практичної психології**

**та соціальної роботи**

**проф. Завацька Н.Є.**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

“26” березня 2021\_року

## З А В Д А Н Н Я

### НА ВИПУСКНУ КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ БАКАЛАВРА

**Денисова Данили Юлійовича**

## Тема роботи: «Особливості формування психологічної готовності до професійної діяльності майбутніх офіцерів»

## Керівник роботи Бурлакова І.А., д. психол. н., проф.

( прізвище, ім’я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом вищого навчального закладу від “26” березня 2021 р. № 58/15.17

2. Строк подання студентом роботи\_\_\_10.06.2021 р.

3. Вихідні дані до роботи: *обсяг роботи* *– 116 сторінок (1,5 інтервал, 14 шрифт з дотриманням відповідного формату), список використаної літератури – 64 дж.*

*4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: проаналізувати наукові джерела з вивчення особливостей формування психологічної готовності до професійної діяльності майбутніх офіцерів; підібрати діагностичний інструментарій згідно вивчення особливостей формування психологічної готовності до професійної діяльності майбутніх офіцерів; на основі проведеного констатувального експерименту розробити практичні рекомендації щодо особливостей формування психологічної готовності до професійної діяльності майбутніх офіцерів.*

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов’язкових креслеників): *табл. – 4, рис. – 16, додатків – 6.*

**6. Консультанти розділів роботи:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Розділ | Прізвище, ініціали та посада  консультанта | Підпис, дата | |
| Завдання  видав | Завдання  прийняв |
| 1. | Бурлакова І.А. – д.психол.н., проф. | 26.03.2021 р. | 26.03.2021 р. |
| 2. | Бурлакова І.А.– д.психол.н., проф. | 26.03.2021 р. | 26.03.2021 р. |

7. Дата видачі завдання 26.03.2021 р**.**

#### **КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№**  **з/п** | **Назва етапів** | **Строк виконання етапів** | Примітка |
| 1 | Визначення проблеми дослідження та розроблення плану випускної кваліфікаційної роботи бакалавра | 03.2021 р. | 03.2020 р. |
| 2 | Аналіз літератури за проблемою. Робота над теоретичною частиною дослідження | 03.2021 р. | 03.2020 р. |
| 3 | Розробка діагностичного інструментарію та проведення констатувального експерименту | 04.2021 р. | 04.2020 р. |
| 4 | Узагальнення результатів констатувального експерименту | 04.2021 р. | 04.2020 р. |
| 5 | Розробка рекомендацій щодо особливостей формування психологічної готовності до професійної діяльності майбутніх офіцерів | 05.2021 р. | 05.2020 р. |
| 6 | Підготовка випускної кваліфікаційної роботи бакалавра до захисту та її захист | 06.2021 р. | 06.2020 р. |

**Студент Денисов Д.Ю.**

**Керівник роботи проф. Бурлакова І.А.**

**РЕФЕРАТ**

Текст - 116 с., табл. – 4, рис. – 16, джерел – 64, додатків – 6

В роботі розкрито теоретико-методологічні засади вивчення особливостей формування психологічної готовності до професійної діяльності майбутніх офіцерів.

Проведено констатувальний експеримент з метою вивчення особливостей формування психологічної готовності до професійної діяльності майбутніх офіцерів.

Розроблено практичні рекомендації щодо особливостей формування психологічної готовності до професійної діяльності майбутніх офіцерів.

**Ключові слова:** МАЙБУТНІ ОФІЦЕРИ, ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ,ПОВЕДІНКА, ДІЯЛЬНІСТЬ, МОТИВАЦІЙНА СФЕРА, ОСОБИСТІСТЬ, ЕМОЦІЙНО-ВОЛЬОВА СФЕРА, КОНСТАТУВАЛЬНИЙ ЕКСПЕРИМЕНТ, ПСИХОЛОГІЧНЕ КОНСУЛЬТУВАННЯ, ПСИХОЛОГІЧНА КОРЕКЦІЯ.

**ЗМІСТ**

ВСТУП…………………………………………………………………………7

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПОНЯТТЯ «ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ» ТА «ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ» У НАУКОВІЙ ЛІТЕРАТУРІ..9

1.1 Підходи до тлумачення поняття «психологічна готовність» у сучасній науковій літературі………………………………………………………………..…9

1.2 Аналіз компонентів психологічної готовності……………………...…11

1.3 Характеристика поняття «емоційний інтелект». Провідні моделі емоційного інтелекту……………………………………………………...……….20

1.4 Види та основні складові емоційного інтелекту. Вплив емоційного інтелекту на готовність до діяльності……………………………...…..……….…26

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ ДО ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ …..…………...……….33

2.1 Програма емпіричного дослідження та обґрунтування діагностики основних показників впливу емоційного інтелекту на формування психологічної готовності майбутніх офіцерів-психологів до військової служби………………………………………………………………………………33

2.2 Аналіз результатів дослідження впливу емоційного інтелекту на формування психологічної готовності майбутніх офіцерів – психологів до військової служби………………………………………………………….………38

2.3 Обґрунтування впливу емоційного інтелекту на формування психологічної готовності майбутніх офіцерів-психологів до військової служби………………………………………………………………………………53

РОЗДІЛ 3. ТРЕНІНОВА ПРОГРАМА РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ – ПСИХОЛОГІВ …..............................62

3.1 Обґрунтування програми розвитку емоційного інтелекту майбутніх офіцерів……………………………………………………………………..………62

3.2 Тренінгова програма розвитку емоційного інтелекту майбутніх офіцерів – психологів ………………………………………………………..….…65

ВИСНОВКИ………………………………………………………….………83

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ………………………………...…87

ДОДАТКИ………………………………………………………….………...94

**ВСТУП**

**Актуальність теми.** Професія офіцера-психолога у межах нашої держави набуває особливої популярності у зв’язку із тим, що вже декілька років ведуться бойові дії в зоні ООС, а раніше в АТО, відбувається реформування Збройних сил України. Психологічна служба нашої країни не була готова до роботи із людьми, які повертаються із зони бойових дій, полону, а також до консультування рідних військовослужбовців. Саме тому як тільки почалися бойові дії в зоні АТО проводилися численні семінари та навчання для психологів, які працюватимуть із такими випадками, а з часом виникла потреба у професійній підготовці офіцерів-психологів, які надаватимуть кваліфіковану психологічну допомогу військовослужбовцям.

Підготовці майбутніх офіцерів-психологів до їхньої професійної діяльності сьогодні приділяється особлива увага, в тому числі, проводяться численні дослідження для виявлення професійних якостей, знань, здібностей, навичок, якими має володіти фахівець такої професії. Також досліджується поняття психологічної готовності до професійної діяльності офіцера та впливи, які будуть спонукати до ефективної діяльності. Проте досі ще ніхто не розглядав впливу емоційного інтелекту на психологічну готовність офіцера-психолога. На нашу думку, якщо формувати емоційний інтелект впродовж навчання офіцера-психолога, то в професійній діяльності такому фахівцю було б легше справлятися із емоціогенним характером діяльності, встановлювати міжособистісний контакт та взаємодію із військовослужбовцями та відповідно ефективно провадити професійну діяльність без шкоди для власного емоційного стану.

**Об’єкт дослідження** – психологічна готовність майбутніх офіцерів до професійної діяльності.

**Предметом дослідження** – особливості формування психологічної готовності до професійної діяльності майбутніх офіцерів-психологів.

**Мета дослідження:** теоретичне та емпіричне дослідження особливостей формування психологічної готовності до професійної діяльності майбутніх офіцерів-психологів.

Відповідно до предмета та мети дослідження сформульовано такі **завдання дослідження:**

1. Теоретично обґрунтувати поняття «психологічної готовності» та виокремити його основні компоненти.

2. Проаналізувати характерологічні особливості емоційного інтелекту, його види та основні складові.

3. Емпірично дослідити особливості впливу емоційного інтелекту на формування психологічної готовності майбутніх офіцерів-психологів до військової служби.

4. Обґрунтувати програму розвитку впливу емоційного інтелекту на формування психологічної готовності майбутніх офіцерів – психологів до військової служби.

**Методи дослідження:** для розв’язання поставлених завдань було використано комплекс *теоретичних* і *емпіричних* методів: аналіз науково-теоретичних джерел, їхня систематизація, класифікація і узагальнення отриманої інформації; психодіагностичні методики: «Емоційний інтелект» Д. Люсіна (ЕмІн), «Вольова регуляція особистості» М. Гуткіна, Г. Міхальченко, «Психологічна готовність особистості фахівця екстремального виду діяльності» О. Колесніченко, «16 PF» Р. Кеттела та авторська анкета «Психологічна готовність офіцера-психолога», також використано *такі методи математичної статистики*: коефіцієнт кореляції Пірсона та t-критерій Стьюдента для незалежних вибірок.

Дипломна робота складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел.

**РОЗДІЛ 1**

**ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПОНЯТТЯ «ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ» ТА «ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ» У НАУКОВІЙ ЛІТЕРАТУРІ**

**1.1 Підходи до тлумачення поняття «психологічна готовність» у сучасній науковій літературі**

Сучасні роботодавці висувають високі вимоги до відбору та підбору працівників на посади. Все важче студентам після закінчення ВНЗ потрапити на високооплачувану роботу по спеціальності. Проте, навіть якщо виникає така можливість не завжди такий працівник буде провадити ефективну діяльність та розвиватися на отриманій посаді. У цьому випадку все буде залежати від психологічної готовності працівника до провадження професійної діяльності. Якщо брати до уваги офіцера-психолога то перед ним, окрім сказаного вище, постане низка психологічно складних посадових обов’язків та завдань, які будуть супроводжуватись численними стресовими ситуаціями та можливо, навіть, ризиком для життя. Тому, їм особливо, потрібно звертати увагу на розвиток психологічної готовності ще під час навчання у ЗВО.

У процесі теоретичного дослідження наукової літератури, ми виявили, що виділяють декілька основних підходів до тлумачення «психологічної готовності»: функціональний (В. Дружинін, В. Ягупов, К. Платонов, Л. Карамушка, Н. Левітов, та інші), особистісний (Б. Ананьєв, В. Моляко, Г. Гребенюк, М. Смульсон, О. Василенко, О. Пелех, С. Максименко та інші), інтегративний, особистісно-діяльнісний (Л. Кандибович, М. Дьяченко, Ю. Голованов та інші) [52, с. 249].

Для початку розглянемо трактування поняття «психологічна готовність» із ракурсу функціонального підходу.

Згідно з вченням Н. Левітова поняття «готовність» визначається як ситуативний психічний стан, який впливає на успішність діяльності та проявляється при вирішенні поставлених завдань [52, с. 249].

К. Платонов психологічну готовність трактував як результат (стійкий) фахового виховання; результат (тимчасовий) психологічної мобілізації в конкретний період психологічного стану [52, с. 250].

Д. Розас визначала психологічну готовність як стан готовності до чогось, бажання професійної діяльності та мотивацію виконувати завдання негайно, швидко та оперативно [64, с. 15].

Л. Карамушка трактує дане поняття як ієрархізоване, стійке утворення особистості, яке включає багато аспектів (комплекс мотивів, умінь, знань, навичок, професійно важливих якостей), які у поєднанні сприятимуть ефективності професійної діяльності [22, с. 57].

Н. Сімонова представляла психологічну готовність як мету у професійному житті, яка сформована на основі запитів та мотивів (спрямованість особистісних зусиль на цінності власної професії).

На думку В. Дружиніна психологічна готовність є психічним станом, який характеризується мобілізацією ресурсів особи задля провадження професійної діяльності. Психологічна готовність сприяє успішному виконанню професійних обов’язків, вмінню поєднувати знання, особистісні якості, досвід та використовувати їх для успішного виконання завдань, самоконтролю, вмінню діяти під час виникнення непередбачених ситуацій, перешкод [16, с. 73].

В. Ягупов аналізував психологічну готовність у військовослужбовців, у результаті чого сформував визначення: «це спрямованість і мобілізованість психіки на подолання труднощів, які можуть виникати в майбутньому, що забезпечує якість і результативність виконання поставлених завдань» [59, с. 36].

Підсумувавши основні визначення, які запропонували представники функціонального підходу, робимо висновок, що психологічна готовність – це психічний стан, який сприяє високій результативності професійної діяльності за допомогою мобілізації необхідних ресурсів організму.

Представники особистісного підходу трактували психологічну готовність до діяльності дещо в іншому ракурсі.

Так, наприклад, Б. Ананьєв розглядає готовність, як якість, властивість особи, сукупність її професійних здібностей, прояв професійної самосвідомості та спрямованості [2, с. 236].

В. Моляко та М. Смульсон розглядали психологічну готовність як систему властивостей особистості, яка включає особистісні властивості, стани, сенсорну організацію індивіда та відповідає обраній професійній діяльності [1, с. 214].

На думку С. Максименка та О. Пелеха поняття «готовність» варто розглядати як цілеспрямований прояв людини, який включає її особистісні якості (вольові та інтелектуальні), переконання, мотиви, погляди, почуття, знання, навички, уміння та установки. Становлення готовності, за авторами, відбувається у процесі професійної підготовки, під час якої враховують особливості професійної діяльності [37, с. 9].

Г. Гребенюк досліджував психологічну готовність курсантів вищого військового навчального закладу, у результаті чого визначив дане поняття, як систему професійно важливих якостей особистості, необхідних для ефективного провадження професійної діяльності [12, с. 16].

На думку О. Василенко, який вивчав готовність майбутніх працівників ОВС до екстремальних ситуацій, визначає психологічну готовність як інтегративну якість індивіда, що забезпечує стабільну ефективну діяльності, адаптацію у стресогенних, екстремальних ситуаціях. Саме це, на його думку, допомагає ефективно виконувати завдання [5, с. 97].

Проаналізувавши трактування поняття «психологічної готовності» у межах особистісного підходу, можемо сказати, що це інтегральне особистісне утворення, яке складається із мотиваційного, когнітивного, емоційно-вольового, операційного та поведінкового компонентів, створюється цілеспрямовано, враховуючи можливості, індивідуальні характеристики особистості та зміст майбутньої діяльності.

У межах особистісно-діяльнісного підходу працював Л. Кандибович, який розуміє психологічну готовність як поєднання мотиваційного (існування стійких мотивів до професійної діяльності, включаючи інтерес, позитивне відношення), операційного (володіння знаннями, навичками та вміннями, які необхідні для провадження професійної діяльності, засобами, прийомами та інше), орієнтаційного (компетентність фахівця щодо вимог професії до особистості), вольового (вміння керувати діями, емоціями; самоконтроль) та оцінного (самооцінка, яка базується на усвідомленні власної професійної підготовленості до провадження фахової діяльності; розуміння власних переваг та недоліків щодо творення професійної діяльності) компонентів [54, с. 250].

С. Мул представляв психологічну готовність як інтегральне психічне утворення, яке має динамічну структуру, компоненти якої взаємопов’язані, а сама структура постійно розвивається і змінюється [43, с. 188].

М. Дьяченко та Л. Кандибович досліджуючи психологічну готовність поділили її на два види: короткотривалу або ситуативну (визначається відповідними психічними станами) і відносно сталу (де термінується стабільними особливостями індивіда) [17, с. 114].

За Ю. Головановим психологічна готовність розглядається у межах екстремальної діяльності особистості та розуміється як складне психологічне утворення, яке формує динамічну структуру, складовими якої є мотиваційний, вольовий, регуляторний, когнітивний і типологічний компоненти, які пов’язані функціональною залежністю. Також даний автор виокремив зовнішні (специфіка, особливості професійної діяльності, зміст службових завдань, їх новизна, складність, екстремальний характер) та внутрішні умови готовності (самооцінка власної підготовленості; мотивація до професійної діяльності, результату; стан здоров'я (психічного і фізичного); особистий досвід (у тому числі мобілізація сил у вирішенні важливих професійних завдань; самоконтроль; саморегуляція (вміння регулювати власний психологічний стан та утворювати оптимальні внутрішні умови для провадження професійної діяльності в екстремальних умовах) [7, с. 86].

Отже, особистісно-діяльнісний підхід до визначення психологічної готовності подається авторами як складне утворення, яке складається із індивідуальних, особистісних якостей та властивостей особистості, які в цілісності забезпечуватимуть можливість ефективного виконання професійних завдань та функцій.

Також у дослідженнях психологічної готовності виділяють ще компетентнісний підхід (який робить акцент на інтелектуальній характеристиці особи залежно від сфери її майбутньої професійної діяльності; виокремлює військово-спеціальну компетентність, суть якої полягає у здатності і готовності виконувати посадові обов’язки, професійні завдання військово-спеціального характеру, з використанням відповідних знань, навичок, умінь, досвіду [57, с. 335], синергетичний (обґрунтовує можливості самоорганізації у процесі роботи над формуванням готовності), інтегративний (об’єднує в цілісну систему окремі елементи підходів, які іноді виглядають незалежними один від одного, в результаті чого отримує нові або бажані властивості суб’єкта [49, с. 88].

Отже, опрацювавши основні підходи до тлумачення поняття «психологічна готовність», виділяємо такі: особистісний (надає загальні діяльнісні характеристики) та компетентнісний (дозволяє прослідкувати специфічні риси психологічної готовності офіцерів-психологів). Проте, вважаємо, що для цілісного визначення психологічної готовності слід використовувати інтегративний підхід, адже саме він дозволить взяти основні, потрібні нам для дослідження, положення про даний феномен із кожного підходу. Відтак, під психологічною готовністю офіцерів-психологів, до діяльності розуміємо інтегральне особистісне утворення, яке складається із когнітивного, мотиваційного, емоційно-вольового, поведінкового та операційного компонентів, включає військово-спеціальну компетентність та створюється цілеспрямовано, враховуючи індивідуальні характеристики, можливості особистості та зміст майбутньої діяльності. Це професійна готовність до виконання специфічних військових завдань, яка сприяє високій результативності професійної діяльності.

**1.2 Аналіз компонентів психологічної готовності**

Попередній аналіз провідних підходів до вивчення психологічної готовності виявив, що бачення вчених щодо даного феномену досить різні, проте всі вони поєднуються думкою про те, що сформована психологічна готовність буде сприяти результативності та успішності професійної діяльності фахівця. Що стосується основних складових психологічної готовності, то бачення дослідників щодо цього теж розділяються. Тому, ми опираємося на інтегративний підхід, для того, щоб у кінцевому результаті отримати цілісну картину компонентів психологічної готовності офіцерів-психологів.

Так, П. Горностай виокремив такі структурні компоненти психологічної готовності до діяльності: професійну самосвідомість; професійну спрямованість; професійні вміння, знання та навички; професійно важливі особистісні якості [9, с. 14].

М. Дяченко та Л. Кандибович виділили такі компоненти психологічної готовності:

* мотиваційний (включає професійні мотиви, які сприяють позивному інтересу до професії);
* орієнтаційний (включає знання особистості про вимоги до обраної професії, умови професійної діяльності);
* операціональний (включає володіння знаннями, навичками, вміннями, які необхідні для обраної професійної діяльності);
* вольовий (включає навички самоконтролю);
* оцінювальний (включає вміння оцінювати власну професійну підготовку; адекватна самооцінка) [18, с. 38].

Л. Попов, І. Пучкова та П. Устин представили модель у яку входять такі блоки:

* блок професійної «Я концепції»: ставлення до обраної спеціальності, оцінка власних здібностей до діяльності;
* блок мотивації: мотивація до отримання професії, до успіху, до роботи по спеціальності;
* блок особистісних властивостей та якостей: інтелектуальні, емоційно-вольові здібності, комунікативні;
* блок якостей, які важливі для обраної професії [50, с. 15].

За Н. Кавуненко та О. Бондарчук психологічна готовність складається з: запасу професійних знань, умінь і навичок, переконань, здібностей, інтересів особи, її працездатності, емоційності. Ядро готовності, за авторами, вміщує психічні процеси і властивості. Зміст психологічної готовності складають такі інтегральні компоненти як психофізіологічні (впевненість у власних силах, вміння керувати власною поведінкою та поведінкою інших, фахова працездатність), інтелектуальні, вольові (цілеспрямованість, самовладання, витримка, наполегливість, ініціативність, рішучість, самостійність, самокритичність) та емоційні властивості, професійно-моральні переконання, потреби, звички, знання, вміння і навички. Також у структуру психологічної готовності автори включають оцінювальний компонент, який передбачає вміння адекватно оцінювати власну професійну підготовку [21, с. 10].

О. Тарновська виділила такі взаємозалежні підструктури:

* функціональна (включає мотиваційний (мотиви вибору професійної діяльності); когнітивний (знання фахових дисциплін); операційний (наявність знань, вмінь і навичок, необхідних для вирішення фахових завдань) компоненти;
* емоційна (включає позитивне налаштування на професійну діяльність, стан задоволеності професією);
* особистісна (включає професійно важливі якості: моральні, вольові та інші) [48, 8].

М. Дмітрієва виділяє дві групи основних показників психологічної готовності:

* об’єктивні (зовнішні) включають продуктивність праці, кількість і якість виробленої продукції та інше;
* суб’єктивні (внутрішні) включають професійно важливі якості, фахові знання, уміння і навички; мотивацію; рівень домагань; професійну самооцінку; саморегуляцію та стресостійкість; загальний фізичний стан [13, с. 109].

Розглянувши основні компоненти психологічної готовності особистості, вважаємо доречним розглянути також складові готовності психологів. Так, за Ф. Рекешевою існують такі рівні професійних якостей фахівця, які можуть виступати показниками розвитку психологічної готовності до професійної діяльності психолога:

* особистісна готовність: автономність; адекватна самооцінка; інтернальність; гуманістична спрямованість особистості; інтегрованість ціннісно-мотиваційної сфери;
* когнітивно-операційна готовність включає вербальну креативність; інтелектуальні здібності; здатність до рефлексії; успішність професійного навчання;
* емоційно-вольова готовність: емоційна стійкість та урівноваженість; саморегуляція; наполегливість; цілеспрямованість;
* інтерактивна готовність: соціальний інтелект, комунікативні, емпатійні здібності, взаємодія із соціумом, комунікативна толерантність, внутрішня моральна організація особистості [54, с. 14].

Л. Лежніна виокремила такі показники готовності психолога до професійної діяльності:

* інтегральні (включають готовність вступника до навчально-професійної діяльності психологічного напряму та готовність випускника до фахової діяльності психолога);
* конкретні (комплекс знань, умінь і якостей для провадження професійної діяльності) [30, 12].

Т. Ковалькова виділяє такі складові готовності майбутніх психологів до фахової діяльності в авіаційній галузі: особистісна (рівень сформованості та прояву образу «Я – психолог»), когнітивна (рівень сформованості психологічних знань, уявлень про професійну діяльність); інтерактивна (рівень професійних умінь та вміння застосовувати психологічні знання на практиці; рефлексивна (вміння аналізувати власну готовність до професійної діяльності) [28, с. 79].

Для утворення цілісної картини розглянемо також компоненти психологічної готовності до професійної діяльності, яка здійснюється в особливих та екстремальних умовах.

На думку В. Молотая основними показниками психологічної готовності військовослужбовців Внутрішніх військ МВС України є:

* усвідомлення особистісного та соціального сенсу участі у службово - бойовій діяльності;
* адаптивна врегульованість дій та психологічна стійкість;
* доцільність оперативних службово-бойових дій та їх своєчасність;
* адекватність дій, дотримання правоохоронних норм [42, с. 15].

Як бачимо, представлені автором компоненти є як психологічного характеру так і професійно-компетентнісного.

Дослідники І. Платонов та М. Томчук розглядають структуру психологічної готовності у межах правоохоронної діяльності та виділяють такі складові як мотиваційна (активність індивіда щодо фахової діяльності), загальна професійна (включає професійні знання, навички і вміння, сформованість психічних пізнавальних процесів) й емоційно-вольова (саморегуляція власної поведінки, дій у будь-яких ситуаціях відповідно до законів України) [56, с. 172].

Психологічну готовність офіцерів пожежної охорони до професійної діяльності досліджувала О. Бикова, яка виокремила такі основні критерії:

* морально-психологічна готовність (складається із мотиваційного, емоційно-вольового, морально-орієнтаційного, пізнавально-операційного, психофізіологічного, оцінно-змістового показників);
* авторитативна готовність (складається із регулятивного, інформаційно-пізнавального, регенеративного, морально-етичного, авторитетно-престижного, лідерського, харизматичного показників);
* командирська готовність (включає природний талант лідера, відповідальність, високу творчу активність, розуміння соціальної значущості бойового завдання, інтуїцію, врівноваженість, сміливість, рішучість, упевненість в діях, переконливість, швидкість прийняття рішення та готовність до ризику);
* креативна готовність (включає вміння генерувати ідеї, творчу діяльність, гнучкість розуму, наукову комунікабельність, глибину знань, високий науковий авторитет);
* комунікативна готовність (включає активну життєву позицію, відданість справі, командний дух, взаємодопомогу, повагу до колег, самокритичність, здатність до самовиховання, вміння комунікувати, володіння професійною мовою) [4, с. 9].

О. Кокун виділяє такі основні складові психологічної готовності в екстремальних ситуаціях: особистісну (входить моральна, вольова, комунікативна, загальнопсихологічна) і функціональну (входить мотиваційна, когнітивна, операційна, креативна, орієнтаційна, оцінювальна) готовність [29, с. 185].

Психологічну готовність працівників поліції досліджував І. Горелов та виділив такі складові: рівень професійної підготовки; мотиваційні компоненти; особливості професіонала, які визначають здатність ефективно діяти в екстремальних ситуаціях (саморегуляція, комунікативні особливості, емоційно-вольові якості та інше) [8, с. 14].

О. Гринчук в межах інтегративного підходу виділяє таку структуру психологічної готовності офіцерів-психологів:

* особистісна готовність включає: психологічну (особистісна автономність, саморегуляція, адекватна самооцінка та рівень домагань, самоконтроль, комунікабельність тощо); моральну (усвідомлення особистого та соціального сенсу професійної діяльності, відповідальність, гуманістична спрямованість особистості тощо); мотиваційну (професійна спрямованість, усвідомлений мотив вибору професії, цілеспрямованість тощо); когнітивну (система знань та уявлень про обрану професію, усвідомлення своїх здібностей та можливостей, саморозвиток тощо); емоційно-вольову (самоконтроль, психологічна стійкість та врівноваженість, самоорганізації, готовність до ризику, наполегливість, організованість, сміливість, адекватна самооцінка тощо) складові.
* функціональна готовність включає компоненти: комунікативний (емпатійність, рефлективність, комунікабельність, володіння фаховою мовою, міжособистісна взаємодія, комунікативна толерантність тощо); операційний (наявність знань, умінь та навичок для вирішення фахових цілей, завдань); креативну готовність (вміння генерувати ідеї, гнучкість, творчі здібності, інтуїція, тощо); оцінювальний (рефлексивність, самокритичність, вміння адекватно оцінювати свою професійну підготовку тощо).
* спеціальна готовність складається із таких індикаторів: командирська (лідерські здібності, відповідальність, дисциплінованість, володіння методами переконання, рішучість, вміння прогнозувати ситуацію, патріотизм, швидкість орієнтації в ситуації тощо); військова (мобілізованість, здатність до ризику, швидкість прийняття рішень, рішучість, рівень професійних знань тощо); синергетична (самоорганізація, самоконтроль, самоефективність, саморегуляція тощо) [13, с. 112].

Отже, у своєму емпіричному дослідженні ми будемо опиратися на структурну модель О. Гринчук , оскільки, вона чітко та зрозуміло представила структурну модель психологічної готовності офіцерів-психологів до професійної діяльності.

**1.3 Характеристика поняття «емоційний інтелект». Провідні моделі емоційного інтелекту**

Поняття «емоційний інтелект» вперше вжито Г. Гарднером, де він звернув увагу, що слід переглянути тлумачення поняття інтелект розширивши його. Г. Гарден разом із Л. Терстоуном розвивали ідею «множинності» інтелекту [62, с. 162].

Визначення емоційного інтелекту можна розглянути у межах «моделі здібностей» та «еклектичної моделі» [14, с. 16].

Для початку розглянемо тлумачення емоційного інтелекту як «моделі здібностей», яке розглядається у ній як тип обробки емоційної інформації.

П. Саловей і Д. Майєр дають визначення емоційного інтелекту як типу соціального інтелекту, який дає можливість особі моніторити свої власні емоції та емоції оточуючих для того, щоб розрізняти їх та використовувати цю інформацію для управління своїм мисленням і власними діями [63]. Пізніше Д. Майєр уточнює: «емоційний інтелект – когнітивна здатність, яка забезпечує аналіз та використання емоцій для покращення мисленнєвої діяльності» [14, с. 17].

Р. Торндайк у працях використовував термін «соціальний інтелект», який тлумачив як здатність особи розуміти оточуючих у процесі міжособистісних стосунків та спілкування [47, с. 92].

Г. Гарсукова описувала емоційний інтелект як вміння управляти емоційною сферою на базі інтелектуального синтезу та аналізу [6, с. 25].

Представники еклектичної моделі визначають емоційний інтелект як сукупність комунікативних, емоційних та особистісних властивостей, які проявляються у позитивному ставленні до світу [14, с. 20].

Р. Бар-Он включає до емоційного інтелекту компоненти, які вказані вище та додає, що перераховані властивості впливатимуть на загальну здатність особи ефективно протистояти вимогам соціуму та допоможуть ефективно діяти у будь-яких ситуаціях [60, с. 369].

Д. Гоулман визначає емоційний інтелект як взаємодію різних частин мозку (фронтальна кора і мигдалина), як означення не стільки процесу комунікації, скільки внутрішнього діалогу поміж емоційною та раціональною складовими особистості [10, с. 76].

М. Манойлова означує емоційний інтелект як сукупність емоційних та комунікативно-регуляторних особистісних властивостей, які забезпечують усвідомлення, прийняття та регуляцію власних почуттів та почуттів інших людей, що сприятиме успішності діяльності, розвитку особистості та оптимізації міжособистісній взаємодії [37, с. 152].

Е. Носенко та Н. Коврига стверджують, що емоційний інтелект - це інтегральна характеристика особистості, яка проявляється у вмінні розуміти емоції, регулювати їх, щоб сприяти успішній когнітивній пізнавальній діяльності та позитивному ставленню особи до себе і оточуючих. Також дані вчені запропонували розглядати поняття «емоційний інтелект» як «емоційна розумність» [47, с. 25].

Є. Карпенко розглядав емоційний інтелект як фактор, який сприяє самоактуалізації, здоров’ю особистості та покликаний трактувати, вловлювати, розрізняти свої емоції, що розуміються суб’єктом як сигнали внутрішнього та зовнішнього світу [25, с. 96].

Отже, проаналізувавши обидві моделі можна сказати, що їхні представники розглядають емоційний інтелект як здатність розуміти та управляти емоціями. Проте у «моделі здібностей» це досягається у процесі інтелектуального синтезу, аналізу, а у «еклектичній моделі» шляхом рефлексії. У своїй роботі ми опиратимемося на «еклектичну модель».

У нашій роботі ми розглядаємо такі основні моделі емоційного інтелекту: модель здібностей, автори якої подають ідею про перетин емоцій і пізнання та змішану модель, яка включає поєднання емоційних, інтелектуальних, особистісних властивостей особистості.

Для початку розглянемо модель здібностей Дж. Майєра і П. Саловея. Вона складається із чотирьох складових, кожна із яких вміщує когнітивні здібності, які спрямовані на розуміння власної та емоційної сфери оточуючих:

* здатність сприймати емоції і точно їх виражати. Ця складова включає в себе вміння людиною ідентифікувати власні емоції та сприймати емоції інших людей беручи до уваги їхню міміку, жести, зовнішній вигляд, поведінку, тон голосу;
* використання емоцій для стимуляції розумової діяльності (мислення). Проявляється в здатності особи за допомогою емоцій ефективно, творчо мислити;
* розуміння емоцій. Включає вміння особи проаналізувати каузальний зв’язок між думками та емоціями, прогнозувати розвиток емоцій, інтерпретувати емоції та розуміти емоційні переходи;
* управління емоціями - вміння направляти власні емоції та емоції оточуючих для досягнення поставленої мети [63].

Як бачимо представлена модель є ієрархічно побудована і кожна наступна складова випливає із попередньої. Так здатність особистості розпізнавати і виражати емоції, що входить до першої групи, виступає необхідною базою для використання власних емоцій з метою вирішення певного завдання (друга група складових). Ці дві складові у сукупності мають процедурний характер, і в свою чергу, виступають основою для розуміння особою причин виникнення емоцій та факторів, які впливають на це (третя група складових). Зрозуміло, що всі згадані здібності є необхідними для регуляції своїх емоційних станів та емоцій оточуючих (четверта група) [15, с. 21].

Дж. Майєр і П. Саловей будували власну модель на основі принципів, які пов’язані із такими характеристиками як емпатія (визначається як вміння визначати емоції інших людей, проявляти чуйність, розуміння та демонструвати емпатійні реакції оточуючим), рівновага (визначається у здатності урівноважити функціонування двох півкуль головного мозку), обізнаність (визначається у вмінні розрізняти різного роду почуття та емоції), відповідальність (визначається у вмінні людини взяти відповідальність за власне благополуччя, дії, емоції, думки) [46, с. 29].

Модель Д. Гоулмана є змішаною, адже включає окрім когнітивних здібностей – особистісні характеристики:

* самопізнання – вміння здійснювати аналіз власних сильних та слабких емоційних сторін, використовувати потрібні емоції у різних життєвих ситуаціях;
* саморегуляцію – контроль власних емоцій;
* соціальні навички – вміння будувати контакт, стосунки із оточенням;
* емпатію – здатність співпереживати оточуючи та враховувати їхні почуття при прийнятті рішень;
* мотивацію [11, с. 272].

Р. Бар-Он представив змішану модель «особистісних досягнень», у якій розглядав емоційний інтелект як поєднання особистісних якостей та розумових здібностей. Вчений виокремив п’ять основних сфер, які в сукупності утворюють структуру емоційного інтелекту:

* внутрішньоособистісна (включає саморозуміння, самоповагу, самоактуалізацію, упевненість у собі, незалежність, самореалізацію);
* міжособистісна (включає комунікативний аспект, соціальну відповідальність, емпатію, міжособистісні стосунки);
* адаптивність (гнучкість, вміння долати, вирішувати проблеми);
* керування стресом (самоконтроль, стресостійкість);
* загальний настрій (домінуюче оптимістичне ставлення до життя, відчуття щастя) [3, с. 47].

М. Зайднер представив модель емоційного інелекту, яка включає в себе систему метакогнітивних здібностей. В основі моделі закладено концепцію, яка відображає взаємозв’язки між індивідуальними особливостями саморегуляції та компетенцією в емоційній сфері. Суть концепції полягає в тому, що сукупність емоційних, мотиваційних, когнітивних функцій зумовлюють рівень саморегуляції [48, с. 263].

Д. Люсін, у розробленій моделі, звертає увагу на два основних компоненти емоційного інтелекту:

- внутрішньо-особистісний (здатність керувати власними емоціями, поведінкою): передбачає вміння особою розпізнавати власні емоції, ідентифікувати їх та розуміти причинно-наслідковий зв’язок появи тих чи інших емоцій; контроль зовнішнього вираження емоцій (експресії), інтенсивності їхнього пряву та вміння, за необхідності, показувати потрібну емоцію;

- міжособистісний або соціальний (вміння використовувати власні емоції та розуміти емоції інших для управління міжособистісними стосунками): вміння невербально розуміти емоції оточуючих, через інтонацію голосу, мімічні прояви, експресію, жести; управляти чужими емоціями [35, с. 35].

Структурна модель Г. Овчаренка включає такі компоненти:

- сприйняття емоцій, їхня оцінка та вираз (здібність ідентифікувати власні емоції та емоції оточуючих (беручи до уваги міміку, жести, мову, поведінку), вміння виражати емоції, вміння розрізняти вирази почуттів);

- використання емоцій для підвищення ефективності діяльності та мислення (використання емоцій як допоміжних засобів мислення та пам’яті для спрямування уваги на потрібну, пріоритетну інформацію; розвиток та актуалізація спектру тих емоцій, які сприятимуть розв’язанню поставлених завдань);

- аналіз та розуміння емоцій (здібність до аналізу емоцій, до розуміння комплексу почуттів; розуміння різниці між близькими за змістом емоціями, такими як симпатія і кохання, жаль і туга та інші; розуміння каузальних зав’язків при виникненні емоцій; вміння розпізнавати неочікувані зміни емоційних станів);

- свідоме управління емоціями (вміння бути відкритим для різного типу емоцій; здібність до управління власними та чужими емоціями) [48, с. 264].

М. Шпак, у наукових працях, представила свою модель та виділила в ній такі компоненти:

- раціональний (гностичний) - наявність в особи системи знань про емоційні явища;

- емоційний – уміння розуміти власні емоційні стани та розпізнавати емоції та почуття інших людей; позитивна Я-концепція; адекватний прояв емпатії, емоційного ставлення до оточуючих;

- конативний – уміння керувати своїми емоціями у конфліктних ситуаціях; емоційна саморегуляція;

- комунікативний – теоретична обізнаність про стилі спілкування; готовність вести діалогічні взаємини, вступати в емоційний контакт; сформована культура мовлення [58, с. 285].

Е. Носенко і Н. Коврига визначили п’ятифакторну структуру емоційного інтелекту. У ній виокремлюється можливість особистості спрямовувати себе на діяльність та її здатність утворювати і підтримувати позитивні стосунки з оточуючими людьми в процесі взаємодії [47, с. 87].

Рівневий підхід до емоційного інтелекту пропонує Н. Коврига. Суть цього підходу полягає в тому, що найнижчим рівнем розвитку емоційного інтелекту є прояв емоційних реакцій за механізмом умовного рефлексу. Коли зовнішня активність відбувається довільно, на підставі сформованих уявлень, переконань, та відбивається у свідомості – це є свідченням середнього рівня емоційного інтелекту. Також йому властиво високий рівень самоконтролю, самооцінки, позитивне ставлення до себе. Найвищий рівень сформованості емоційного інтелекту, за Н. Коврига, свідчить про високий рівень розвитку внутрішньої картини світу особи, про наявності варіантів емоційного прояву у різних життєвих ситуаціях, про гармонійне поєднання внутрішнього і зовнішнього світу людини [32, с. 41].

Є. Карпенко представив модель функціонування емоційного інтелекту в контексті життєздійснення особистості, у якій виокремив три взаємозалежні модуси: інтегральний (використання особою організмічного чуття задля осягнення сенсу), екстеральний (включає емоційну компетентність), інтегративний (включає гармонійне поєднання двох попередніх) [24].

Отже, у своїй науковій роботі ми опираємося на еклектичну модель до визначення поняття «емоційний інтелект» та визначаємо його як сукупність комунікативних, емоційних та особистісних властивостей, які забезпечують усвідомлення, прийняття та регуляцію власних почуттів і почуттів інших людей, що сприятиме успішності діяльності, здатності особи ефективно протистояти вимогам соціуму, оптимізації міжособистісній взаємодії та самоактуалізації.

Переглянуті моделі свідчать про те, що емоційний інтелект складається із групи компоненти: когнітивних, емоційних, особистісних, соціальних, які в кожній моделі представлені по-своєму. У нашому дослідженні ми опиратимемося на змішані моделі, так як вони подають більш розгорнуте бачення емоційного інтелекту.

**1.4 Види та основні складові емоційного інтелекту. Вплив емоційного інтелекту на готовність до діяльності**

Теоретичні дослідження видів емоційного інтелекту показали результати, що Г. Гарднер, Д. Люсін, Р. Торндайк, Р. Стенберг, Д. Майєр та П. Саловей виділяли типи цього інтелекту.

За Г. Гарднером існує два види емоційного інтелекту: внутрішньоособистісний і міжособистісний. Внутрішньоособистісний інтелект, у вченнях автора, розглядався як вміння людини мотивувати себе, самореалізуватись у особистісному та професійному житті, досягати успіху, формувати адекватну модель власного «Я» та використовувати її для провадження та регулювання особистісної та професійної діяльності. Міжособистісний інтелект представляється як вміння людини взаємодіяти з соціумом [47, с. 63], розуміти інших людей, усвідомлювати мотиви їхньої поведінки, їхні прагнення, темперамент і відповідним чином реагувати на них [46, с. 17].

Д. Люсін виділяє теж внутрішньоособистісний і міжособистісний емоційний інтелект. Перший визначає як управління власними емоціями та управління ними. Другий як розуміння та управління емоціями оточуючих.

Також деякі дослідники, зокрема Г. Гарднер, Р. Торндайк та Р. Стенберг, виокремлюють ще й соціальний інтелект, як підвид емоційного інтелекту. Суть даного підвиду полягає в мірі прояву лідерських якостей людини, у вмінні ефективно взаємодіяти із соціумом, будувати позитивні міжособистісні стосунки. Особи, які володіють соціальним інтелектом на високому рівні, досягають успіхів у взаємодії з оточуючими завдяки високому рівню самоконтролю власних емоцій [47, с. 31].

Д. Майєр та П. Саловей виділяють два види емоційного інтелекту: внутрішньоособистісний (передбачає вміння встановлювати зв’язки між власними почуттями, думками, вчинками) та міжособистісний (вміння співчувати, розуміти, надихати інших людей, спонукати їх до дій). До основних складових емоційного інтелекту вони відносили співчуття, емпатію, самоповагу, самосприйняття, розрізнення своїх почуттів. здатність сприйняття емоцій і точність їх вираження. Також, як ми уже зазначали у моделі, важливими компонентами емоційного інтелекту є здатність сприймати емоції та точно їх виражати, вміння використовувати емоції для розвитку мислення, вміння розуміти емоції та управляти ними [15, с. 21].

Як бачимо кожен із зазначених авторів виділяють всього два види емоційного інтелекту: внутрішньоособистісний і міжособистісний. Проте кожен автор трактує їх по своєму.

Щодо теоретичного дослідження складових емоційного інтелекту, можемо сказати, що кожен дослідних, який працював над даною проблематикою пропонував власну структуру емоційного інтелекту, основні з яких ми подаємо у своїй роботі.

Структура емоційного інтелекту за Д. Майєром та П. Саловеєм складається з рефлексивної регуляції емоцій, розуміння та аналізу емоцій, фасилітації мислення за допомогою емоційних станів, оцінювання, сприйняття та вираження емоцій.

Г. Гоулман, окрім складових, які представлені у Д. Майєром та П. Саловеєм, виділив ще такі: наполегливість, ентузіазм та соціальні навички. Окрім цього, він виділяє чотири структурні елементи:

* самоконтроль (передбачає: здатність контролювати емоції; впевненість у собі; відкритість, ініціативність, ділову обізнаність);
* соціальна чутливість (включає: емпатію, співпереживання);
* емоційна самосвідомість (включає: вміння прислуховуватися до власного внутрішнього стану; адекватну самооцінку; знання про власні сильні та слабкі сторони; впевненість у собі, усвідомлення власних можливостей);
* управління стосунками (включає: натхнення, урегулювання конфліктних ситуацій, співпрацю) [11, с. 84].

Р. Бар-Он виділяв такі складові емоційного інтелекту:

* пізнання себе (включає компоненти: усвідомлення власних емоцій, упевненість в собі; самоактуалізацію, автономність, самоповагу);
* навички міжособистісного спілкування (включають: емпатію, соціальну відповідальність, міжособистісні взаємини);
* здатність до адаптації (включає: гнучкість, вміння пристосовуватися до різного роду ситуацій);
* управління стресовими ситуаціями (включає: стресостійкість, самоконтроль);
* переважаючий настій (включає: оптимізм, щастя) [60, с. 173].

І. Андрєєва виділяє такі основні компоненти:

* розпізнавання власних емоцій (здатність адекватно виражати, описувати та ідентифікувати емоції);
* володіння емоціями (контроль емоцій, адекватна емоційна експресія);
* розуміння емоцій оточуючих (вміння виразити емоційний стан іншої людини словами; здатність свідомо оцінювати емоційні процеси оточуючих);
* самомотивація (наявність емоцій, які мотивують когнітивну сферу, яка пов’язана з вираженням, засвоєнням, розумінням емоцій) [32, с. 98].

За В. Зарицькою структура емоційного інтелект складається з:

* розуміння власних емоцій (індикатори: розпізнавання, оцінювання власного емоційного стану, усвідомлення причин виникнення тих чи інших емоцій, їхнього значення);
* самоконтролю, саморегуляції емоцій (показники: вміння стримувати, контролювати, регулювати власні емоції, проявляти потрібні емоції відповідно до ситуації, що виникла);
* розуміння емоцій інших (індикатори: вміння усвідомлювати емоції інших, як явні так і приховані; емпатія; вміння позитивно впливати на емоційні прояви оточуючих);
* використання емоцій у спілкуванні і діяльності (показники: емоційна стійкість, гнучкість у спілкуванні, переважання позитивних емоційних станів) [20, с. 273].

Н. Носенко запропонувала внутрішні та зовнішні складові емоційного інтелекту. До зовнішніх автора віднесла: характер мотивації діяльності, контролю (інтернальний, екстернальний), вибору актів поведінки у різних життєвих ситуаціях. До внутрішніх належать такі компоненти: почуття психологічного благополуччя (позитивне ставлення особи до себе), самооцінка, вибір стратегій поведінки у непередбачуваних життєвих ситуаціях та при спілкуванні [45, с. 119].

Г. Овчаренко виділяє такі компоненти емоційного інтелекту:

- когнітивний компонент (включає: знання людини про емоції, розуміння та сприймання емоційних станів);

- емоційний компонент (включає: емоційну стійкість, управління та використання емоцій, самопізнання);

- поведінковий компонент (включає: вміння особистості адаптуватися до нових умов; навики міжособистісної взаємодії) [48, с. 265].

Д. Люсін, який визначав емоційний інтелект, як здатність людини розуміти власні та чужі емоції та управляти ними, запропонував такі елементи емоційного інтелекту:

- когнітивні здібності (вміння швидко та якісно опрацьовувати емоційну інформацію);

- уявлення про емоції (розгляд емоцій як джерела інформації про себе та оточуючих);

- емоційність (емоційна чутливість, витривалість) [35, с. 34].

Л. Нікіфорова виділяє такі компоненти емоційної культури (так вона називає емоційний інтелект) [39]:

- потребно-мотиваційний – зацікавленість людиною до своєї емоційної сфери;

- ціннісно-теоретичний – нагромаджує знання про емоційну спрямованість;

- комунікативний – уміння користуватися власними здобутими знаннями для встановлення емоційного контакту із людьми;

- саморегулюючий – вміння адекватно виражати власні емоції та почуття; регуляція власного емоційного стану [44, с. 154].

Є. Карпенко виділяв такі компоненти емоційного інтелекту: організмічне чуття (механізм саморозуміння; спрямоване на розвиток контакту із соціумом та із власною самістю в залежності від сценарію життєздійснення (наративний чи ментативний)) [23, с. 162], емоційна компетентність (механізм інтерпретації; забезпечує адаптацію до умов соціального середовища, а також самоактуалізацію) [26, с. 81].

О. Федорук обґрунтувала індикатори дослідження емоційного інтелекту:

* самоусвідомлення – здатність особистості розрізняти емоційні стани інших, усвідомлювати оточуючу реальність;
* самоконтроль – здатність особи використовувати групи емоцій та емоційну комунікацію;
* адаптація – здатність особи до адаптивної поведінки, до колективної «симфонізації» емоцій;
* самомотивація – збереження особистістю здатності отримувати задоволення від життя, мати ціль;
* самоефективність – нагромадження особою соціального досвіду.

Досліджень структури емоційного інтелекту в офіцерів, на даному етапі, є недостатньо. У цій галузі працювали А. Гаврилова, Т. Селюкова, Т. Мацевко та О. Куций. У зв’язку із цим у нашому емпіричному дослідженні ми будемо опиратися на загальні компоненти емоційного інтелекту, адже представлених складових емоційного інтелекту офіцерів, даних дослідників, буде недостатньо для цілісного дослідження даного феномену.

А. Гаврилова та Т. Селюкова, які досліджували особливості емоційного інтелекту офіцерів, звертають увагу на те, що через специфіку діяльності (високий рівень напруженості, відповідальності та інше) у офіцерів високий рівень умінь та навичок емоційно-вольової регуляції: емоційної стриманості, стійкості, емпатії, комунікативної толерантності, врівноваженості, а саме дані показники авторки відносять до складових емоційного інтелекту.

Т. Мацевко та О. Куций, у результаті дослідження сержантського складу збройних сил України, виокремили такі складові емоційного інтелекту: стиль управління, стратегія поведінки у конфліктній ситуації, адекватне реагування на умови, відкритість, комунікабельність, емоційна стабільність, самоконтроль, лідерські якості [40, с. 212].

У результаті теоретичного дослідження впливу емоційного інтелекту на готовність до діяльності, ми виявили, що у цьому руслі працювала В. Зарицька, яка припускала, що на готовність до професійної діяльності впливає ставлення до вибраної професійної діяльності, задоволеність результатом і процесом цієї діяльності, емоційний інтелект та його використання у побудові міжособистісних стосунків, розв’язанні професійних завдань [19, с. 15].

# Н. Пророк та Я. Куценко проводили емпіричне дослідження даної проблематики, у результаті якого виявлено значимі кореляційні зв’язки між здібностями емоційного інтелекту та деякими складовими психологічної готовності, а саме: здібності внутрішньоособистісного емоційного інтелекту впливають на когнітивно-цільову складову психологічної готовності опитуваних; здібності міжособистісного емоційного інтелекту впливають на поведінкову складову психологічної готовності. Респондентами даної вибірки були фахівці соціономічних професій [51].

# Як бачимо, теоретичний пошук інформації, щодо підтвердження впливу емоційного інтелекту на готовність до діяльності не дав розгорнутої інформації по даному запитанні, а щодо впливу на психологічну готовність до діяльності офіцерів-психологів взагалі не знайдено теоретичних та емпіричних підтверджень. Так як дана проблематика досі залишається недостатньо вивченою, ми вважаємо доцільним дослідити її у своєму подальшому емпіричному дослідженні.

# РОЗДІЛ 2

# ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ – ПСИХОЛОГІВ ДО ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ

# 2.1 Програма емпіричного дослідження та обґрунтування діагностики основних показників впливу емоційного інтелекту на формування психологічної готовності майбутніх офіцерів-психологів до військової служби

У дослідженні взяло участь 30 студентів віком від 19 до 28 років, 1-го та 2-го курсів. З них 16 чоловіків та 14 жінок.

Етапи дослідження:

1 етап. Виділено та досліджено основні показники емоційного інтелекту офіцерів-психологів.

2 етап. Виокремлено та досліджено основні індикатори психологічної готовності офіцерів-психологів до військової служби.

3 етап. Використано коефіцієнт кореляції Пірсона для підтвердження зв’язку між емоційним інтелектом та психологічною готовністю до військової служби у офіцерів-психологів. Також використано t-критерій Стьюдента для незалежних вибірок (чоловіча/жіноча група).

Для проведення емпіричного дослідження виділено наступні критерії з відповідними показниками:

- емоційний інтелект, індикаторами якого є: усвідомлення власних емоцій, управління власними емоціями, розуміння емоцій оточуючих, управління чужими емоціями та контроль експресії;

- особиста готовність, показниками є: особиста автономність, швидкість прийняття рішень, гуманістична спрямованість, мотиваційна спрямованість, саморозвиток, самовладання, адекватна самооцінка, самоорганізація, наполегливість;

* функціональна готовність, індикатори: наявність знань, умінь та навичок для вирішення фахових завдань, вміння генерувати ідеї, гнучкість;
* спеціальна готовність, показниками є: лідерські здібності, відповідальність, дисциплінованість, мотивація обов’язку, рішучість, професійна витривалість та компетентність, взаємодопомога і довіра, вольова регуляція особистості.

Для дослідження визначених показників нами обрані наступні методики: «Емоційний інтелект» Д. Люсіна (ЕмІн) (Додаток А), «Вольова регуляція особистості» М. Гуткіна, Г. Міхальченко (Додаток Б), «Психологічна готовність особистості фахівця екстремального виду діяльності» О. Колесніченко (Додаток В), «16 PF» Р. Кеттела (Додаток Г) та авторська анкета «Психологічна готовність офіцера-психолога» (Додаток Д).

Методика «Емоційний інтелект» Д. Люсіна (ЕмІн) [36] складається із 46 тверджень, до кожного з яких є 4 варіанти відповіді: зовсім не згоден, скоріше не згоден, скоріше згоден, повністю згоден. Респондент має обрати відповідь, яка найбільше відповідає його особистості. Опитувальник складається з 4-х основних шкал та з 5-х похідних. Кожна шкала цієї методики виступає для нас індикатором дослідження, тому розглянемо детальніше кожен показник:

Міжособистісний емоційний інтелект розглядається нами як вправне поєднання таких особистісних якостей: комунікація, соціальна відповідальність, емпатія, вміння розуміти, співчувати, соціальна чутливість та їх спрямування на усвідомлення емоцій оточуючих, управління ними.

Внутрішньоособистісний емоційний інтелект передбачає розуміння особою власних емоцій (їх ідентифікація та інтерпретація) та управління ними (прояв потрібних емоцій у різних життєвих ситуаціях).

Розуміння емоцій виступає важливим показником, адже завдяки ньому ми зможемо визначити наскільки особистість вміє інтерпретувати емоційні стани та що прояв кожної емоції означає у тій чи іншій ситуації. Цей індикатор поділяється на ще два конкретніших: розуміння чужих емоцій, розуміння своїх емоцій, що дає можливість нам визначити чи результати опитувань респондентів покажуть різницю між цими показниками.

Індикатор «управління емоціями» дозволяє побачити наскільки особа вміє контролювати емоції та скеровувати їх для досягнення поставлених завдань. Цей показник також має два напрями: управління власними емоціями та управління чужими емоціями що дасть нам можливість точніше його дослідити.

Контроль експресії визначає наскільки особа вміє контролювати зовнішні прояви власних емоцій.

Оцінки можуть варіювати від 0 до 3 балів за кожною шкалою в залежності від ключа (прямий чи зворотній). Субшкали вимірюються за допомогою ключа, а шкали за формулами (шляхом сумування окремих субшкал).

Ця методика була обрана нами у зв’язку з тим, що вона дає можливість дослідити критерій «емоційний інтелект» найбільш цілісно, адже кожна із шкал методики виступає основними складовими цього феномену та у нашій роботі є його індикаторами.

Опитуальник «Вольової регуляції особистості» Г. Міхальченко, М. Гуткіна [30, с. 243] складається з 56 тверджень, які респонденту потрібно співвіднести з особливостями його особистості та обрати одну із варіантів відповіді: «Так», «Швидше так», «Швидше ні», «Ні».

Ця методика дозволяє нам частково виміряти критерії: особистісна, спеціальна готовність, зокрема такі їхні показники:

- самоконтроль (самовладання) – розглядається як вміння контролювати власні дії, емоції думки в непередбачуваних ситуаціях;

- рішучість та сміливість – вміння у незнайомій ситуації швидко приймати принципово нові професійні рішення та негайно діяти для їхнього виконання;

- самоорганізація (організація діяльності) – вміння ставити чіткі плани на майбутнє та досягати їх, бути пунктуальним у робочому, повсякденному житті;

- наполегливість – вміння виконувати професійні завдання вчасно, швидко та якісно не відкладаючи їх на пізніше;

- самостійність – вміння особи приймати рішення не залежно від думки оточуючих;

- вольова організація особистості – проявляється у поєднанні таких характерологічних ознак особистості, як самоорганізація, цілеспрямованість, сміливість, самостійність, ініціативність.

Методика «Психологічна готовність особистості фахівця екстремального виду діяльності» О. Колесніченко [31] містить 25 висловлювань, які потрібно співставити з особистим ставленням особи до виконання службово-бойової діяльності. Респондентам потрібно вибрати їхню відповідь із 6 запропонованих варіантів: «це точно про мене», «це на мене схоже», «це до мене абсолютно не відноситься» та інші.

Критерій, який вимірюється за допомогою цієї методики – це спеціальна готовність, показниками якого є:

- мотивація обов’язку – визначається нами як почуття професійного обов’язку, яке поєднується із професійною гідністю, що є спонукою для виконання службово-бойових завдань;

- рівень професійних знань (професійна компетентність) дозволяє визначити вміння особи прогнозувати результати професійних рішень та продумувати наперед послідовність дій у вирішенні професійних завдань;

- професійна витривалість – вміння діяти у непередбачуваних ситуаціях зібрано, цілеспрямовано, продуктивно без зовнішнього спонукання;

- вольове зусилля визначається нами як чітке уявлення вирішення професійної проблеми людиною у екстремальних ситуаціях; вміння швидко та без зовнішньої допомоги приймати професійні рішення у небезпечних ситуаціях;

- взаємодопомога і довіра розглядається як сумісна діяльність колективу, якому властиві такі ознаки: впевненість співробітників один в одному, налагоджений контакт у спілкуванні, підтримка один одного, повна довіра при виконанні військово-бойових завдань.

Опитувальник Р. Кеттела 16 PF [41] складається з 105 питань та дозволяє визначити рівень розвитку особистісних якостей респондентів на даному етапі життя. Обробка його результатів здійснюється у відповідності до ключа, у якому зазначено номери запитань та кількість балів (отримуються залежно від відповідей a (2 бали), b (1 бал), c (2 бали) в кожному запитанні). Тому 12 балів є максимальною оцінкою за кожним фактором, за фактором b – 8 балів, а мінімальна – 0 балів.

Даний опитувальник частково досліджує такі критерії, як особистісна готовність, функціональна готовність, спеціальна готовність, зокрема такі їхні індикатори:

- особистісна автономність та швидкість прийняття рішень (фактор Q2 - конфліктність та залежність групи (самодостатність-соціабельність));

- адекватна самооцінка (фактор L - ставлення до людей (підозрілість-довірдивість));

- відповідальність та дисциплінованість (фактор G - рівень морального контролю, організованість відповідальність (сила «Над-Я»-слабкість «Над-Я»));

- гуманістична спрямованість (фактор А - товариськість, уважне ставлення до людей (афектомія-шизотимія));

- гнучкість (фактор Q1 - сприйняття нового та аналітичне мислення (радикалізм-консерватизм)).

Авторська анкета «Психологічна готовність офіцера-психолога» включає 5 блоків, кожен із яких складається з 5 запитань, обраховується відповідно до створеного ключа та покликаний досліджувати такі показники:

- лідерство є першим блоком та розглядається як ініціативність у професійні діяльності, вміння організовувати роботу шляхом впливу на колектив;

- наявність знань умінь та навичок для вирішення фахових цілей, завдань виступає другим блоком та визначає чи знає, вміє респондент вирішувати проблеми, завдання передбачені професійною діяльністю;

- саморозвиток - третій блок, який дозволяє визначити потребу у саморозвитку та прагнення до нього в опитуваного;

- професійна спрямованість – четвертий блок, що дає можливість визначити чи респондент планує працювати за спеціальністю, та чи є це його особистим вибором;

- вміння генерувати ідеї виступає п’ятим блоком та визначає вміння особи у непередбачуваних ситуаціях приймати швидке, принципово нове рішення.

Отже, проаналізувавши виокремленні критерії, показники та описавши їх ми дійшли висновку, що обрані нами методики зможуть у повній мірі дослідити проблематику нашої магістерської роботи.

**2.2 Аналіз результатів дослідження впливу емоційного інтелекту на формування психологічної готовності майбутніх офіцерів – психологів до військової служби**

Для проведення емпіричного дослідження нами виділено такі критерії: емоційний інтелект, особиста готовність, функціональна та спеціальна готовність. Розпочнемо розгляд результатів дослідження з критерію «емоційний інтелект», а саме таких індикаторів: усвідомлення власних емоцій, управління власними емоціями, розуміння емоцій оточуючих, управління чужими емоціями та контроль експресії.

Розуміння власних емоцій на високому рівні розвинене у 40% опитуваних. Ці особи здатні усвідомлювати власні емоції, розуміти причини їх виникнення, ідентифікувати та розпізнавати їх. Середній рівень розвитку емоцій у 43,3% респондентів. Це свідчить про те, що ці люди не можуть адекватно проаналізувати власні емоції, а також, що їм важко усвідомити першопричини їх виникнення. У 16,7% опитуваних низький рівень розвитку розуміння власних емоцій. Ці особи можуть не помічати зміну власних емоційних станів, не можуть описати власні відчуття до оточуючих людей.

Показник «розуміння емоцій оточуючих» показав результати, що 33.3% респондентів здатні зрозуміти емоційний стан іншої людини на основі міміки, жестикуляції, голосу, тобто, на основі зовнішніх проявів емоцій або інтуїтивно, навіть, якщо людина намагається приховати свій емоційний стан. 36,6% опитуваних мають рівень розвитку цього показника на середньому рівні, тобто вони відчувають внутрішні стани інших людей, проте іноді вони можуть не правильно трактувати ту, чи іншу емоцію особи. 30% опитуваних мають низький рівень розуміння емоцій оточуючих. Тобто за зовнішніми проявами ці респонденти не можуть визначити внутрішній стан іншої людини та не можуть передбачити зміни настрою людей, що оточують їх.

Загальний показник «розуміння емоцій» показав такі результати: 43,3% респондентів мають високий рівень, 33,4% середній та 23,3% низький рівень. На рис. 2.1. бачимо, що респонденти краще розуміють власні емоції ніж емоції оточуючих. Тому, основний акцент потрібно зробити на розвитку вміння розуміти емоції оточуючих. Адже, щоб надати психологічну допомогу офіцеру-психологу потрібно оцінити та усвідомити емоційний стан людини.

*Рис. 2.1.* Результати за критерієм «розуміння емоцій» у %

60% опитуваних вміють управляти власними емоціями на високому рівні. Це дає можливість контролювати власні емоції відповідно до ситуації, що виникла. Цим людям легше справлятися з стресовими ситуаціями, адже вони беруть свої небажані емоції під контроль та направляють їх у конструктивне русло для вирішення проблеми, що виникла. Ці особи знають чим зайнятися, щоб покращити власний емоційний стан та вміють опісля підтримувати його у позитивному стані. 20 % респондентів управляють своїми емоціями на середньому рівні. Це означає, що не при всіх ситуаціях, особа зможе направляти свої емоції у потрібне їй русло. Низький рівень розвитку управління власними емоціям мають 20% опитуваних. Цим людям важко тримати під контролем власні емоції, вони є емоційно нестабільними та при виникненні фрустраційної, проблемної ситуації, вони будуть проявляти різного роду негативні емоції, адже не зможуть управляти власним емоційним станом.

Зокрема, за індикатором «управління власними емоціями», виявлено відмінність за статтю (p≤0,05, t=2,2) (рис. 2.2). Як бачимо, чоловіки краще справляються з управлінням власними емоціями, ніж жінки, адже чоловіків із низьким рівнем розвитку цієї характеристики зовсім не виявлено серед опитуваних.

*Рис. 2.2.* Порівняльний графік рівнів розвитку показника «Управління власними емоціями» за статтю у %

43,3% опитуваних вміють контролювати зовнішнє вираження власних емоцій. Тобто, у процесі розмови людина буде контролювати власну міміку, жести тембр та гучність голосу, а також свою емоційність. Також особа зможе приховати небажані емоції, які виникли у процесі розмови. Особам з середнім (36,7%) та з низьким (20%) рівнем розвитку контролю експресії, буде складно приховати власні негативні емоції при взаємодії з оточуючими, адже вони будуть проявлятися через міміку, жести та інтонацію.

За індикатором «контроль експресії» досліджено значимий результат відмінності за статтю (p≤0,05, t=2,3) (рис. 2.3). Як бачимо, чоловіки краще контролюють зовнішнє вираження емоцій, ніж жінки, адже 60% опитуваних чоловіків мають високий рівень даного показника, а жінок з таким рівнем тільки 26,7%.

*Рис. 2.3.* Порівняльний графік рівнів розвитку показника «Контроль експресії» за статтю у %

23,3% респондентів мають високий рівень розвитку за критерієм «управління чужими емоціями». Це свідчить про те, що опитувані вміють впливати на емоції оточуючих, викликаючи при цьому потрібну їм емоцію або знижуючи небажані емоції. Ці люди мають можливість маніпулювати іншими навіть не усвідомлюючи цього, завдяки своїм здібностям, тому тут потрібно звернути увагу, на те, щоб використовувати свої вміння тільки у тих випадках, коли це потрібно та доречно, при потребі підняти емоційний настрій оточуючим. 50% опитуваних мають середній рівень розвитку вміння управляти чужими емоціями. Це означає, що, при потребі, респонденти зможуть знизити небажану емоцію у співрозмовника, наприклад, коли особа знаходить у тяжкій життєвій ситуації, підтримати її тим, що підняти настрій. Проте, через недостатньо розвинені здібності, особа може направити емоції інших у небажане русло, наприклад розізлити людину через надмірне бажання заспокоїти її почуття. Також це може проявлятися у тому, що опитуваний старається підтримати іншого, проте ця особа це не відчуває та не розуміє. 26.7% опитуваних мають низький рівень розвитку цього показника. Це свідчить про те, що ці особи не зможуть вплинути на емоції інших у різноманітних ситуаціях. Наприклад, якщо виникло непорозуміння та стосунки після цього напружені, особа не зможе відновити хороші взаємини на емоційному рівні.

Загальний критерій «управління емоціями» показав такі результати: 66,7% опитуваних мають високий рівень цього показника, 6,6% середній та 26,7% низький рівень. На рис. 2.4 бачимо що краще у респондентів розвинене вміння управляти власні емоції та відповідно контроль експресії. Тому, важливо, звернути увагу та розвивати у опитуваних вміння управляти чужими емоціями. Офіцеру-психологу це потрібно у ситуаціях, коли особа не може впоратися самостійно з своїм емоційним станом та потребує сторонньої допомоги фахівця.

*Рис. 2.4.* Результати дослідження за критерієм «управління емоціями» у %

Внутрішньоособистісний емоційний інтелект розвинений у 66,7% опитуваних на високому рівні, у 10% на середньому та у 23,3% на низькому рівні. Як бачимо значний відсоток опитуваних (66,7%) мають достатній рівень внутрішньо емоційного інтелекту, проте іншим опитуваним потрібно працювати над удосконаленням цієї складової власної особистості. Адже, офіцеру психологу потрібно зберігати самоконтроль та слідкувати за власними емоційними проявами, управляти своїми емоціями, зокрема їхніми зовнішніми проявами, у будь яких життєвих ситуаціях особливо професійного напрямку.

Міжособистісний емоційний інтелект у 43,3% опитуваних розвинений на високому рівні, у 27,7% на середньому та 30% респондентів мають низький рівень розвитку цього критерію. Результати показують, що потрібно працювати над розвитком міжособистісного емоційного інтелекту у офіцерів – психологів. Адже фахівцям цього фаху важливо вміти встановлювати контакт із людьми, розуміти їхні емоційні стани та при потребі позитивно вплинути на їхній емоційний стан, наприклад у стресовій ситуації змогти заспокоїти особистість, яка діє агресивно.

На рис. 2.5 бачимо, що внутрішньоособистісний емоційний інтелект в опитуваних розвинений значно краще ніж міжособистісний. Тому, потрібно звернути увагу на розвиток саме міжособистісного емоційного інтелекту, адже психологу-офіцеру важливо вміти будувати взаємодію з іншими людьми на основі розуміння їхнього емоційного стану та при потребі вплинути на емоції іншої людини, з метою покращення її психологічного стану.

*Рис. 2.5.* Результати дослідження за критеріями «Внутрішній емоційний інтелект» та «Міжособистісний емоційний інтелект» у %

Перейдемо до розгляду основних критеріїв, які ми виокремили для детальнішого розгляду психологічної готовності офіцерів-психологів, а саме «особиста готовність», індикаторами якої являються: особиста автономність, швидкість прийняття рішень, гуманістична спрямованість, мотиваційна спрямованість, саморозвиток, самовладання, адекватна самооцінка, самоорганізація, наполегливість.

За критерієм «особистісна автономність та швидкість прийняття рішень» виявлено, що 10% опитуваних є домінантами та незалежними від групи особами. 53,3% респондентів проявляють самостійність та винахідливість у прийнятті рішень, незважаючи, при цьому, на думку оточення. 20% - соціабельні, несамостійні особи. Вони потребують групової підтримки при виконанні професійних обов’язків та при прийнятті рішень. Осіб, які є безініціативними, які орієнтуються тільки на суспільну думку, виявлено серед опитуваних 16,7%.

Як бачимо на рис.2.6 40% опитуваних гуманістично спрямовані особистості. У них переважають такі якості, як добродушність, відкритість, довірливість та товариськість. З ними відчутна легкість у спілкуванні, адже вони завдяки своїй гнучкості легко знаходять спільну тему з оточуючими. Такі особистості завжди готові до співпраці, легко пристосовуються адаптуються. 36,7% респондентів також проявляють уважність до оточуючих, добросердечність та інше. Виявлено, такі характеристики як скритність, нетовариськість, замкнутість у 23,3%. Осіб з дуже низьким рівнем гуманістичної спрямованості не виявлено.

*Рис. 2.6.* Результати дослідження за індикатором «Гуманістична спрямованість» у %

Опитувані мотивовані на професійну діяльність, яку вони отримують за фахом, адже, 60% з них вважають, що обрали для себе правильну професію. У вільний час вони вдосконалюють власні професійні навики, відвідують різноманітні семінари, тренінги, курси для покращення теоретичних та практичних знань. 36,7% опитуваних також спрямовані на те, щоб працювати за фахом, і лише 3,3% респондентів, планують змінити спеціальність за якою навчаються сьогодні.

За показником «саморозвиток» ми отримали такі результати: 70% опитуваних мають високий рівень, 30% - середній. Це свідчить про те, що всі опитувані працюють над власним самовдосконаленням, бо відчувають у цьому потребу. Також, вони проєктують власний професійний саморозвиток та спрямовують свою діяльність на досягнення професійних цілей.

53,3% опитуваних мають високий рівень показника «самовладання». Особи, з таким рівнем, тримають під контролем власну поведінку, вербальний та невербальний аспекти у будь-яких ситуаціях, тобто їм притаманний самоконтроль. 40% респондентів іноді заважає у роботі зайва емоційність, вони виконуватимуть роботу, яку вважатимуть важливою для своєї майбутньої професійної діяльності. 6,6% є запальними та дратівливими особистостями. У складних професійних ситуаціях вони не вміють зберігати спокій та самовладання, а проявляють хвилювання, тривожність, що заважає їм ефективно впоратися з поставленим завданням.

На рис. 2.7 бачимо, що частина респондентів, які мають адекватну самооцінку становить 63,4%, завищену - 33,3% та 3,3% мають низьку. Значна частина опитуваних (63,4%) адекватно оцінюють власні можливості, здібності, сприймають критику в залежності від того, чи є вона справедливою чи ні, та ставлять перед собою реальні цілі, які співвідносяться з їх можливостями. Іншим 36,6% респондентів потрібно працювати над удосконаленням своєї самооцінки.

*Рис. 2.7.* Результати дослідження за індикатором «Самооцінка» у %

За індикатором «самоорганізація» досліджено, що 30% респондентів мають реальні плани, цілі на майбутнє, які вони вчасно виконують, тому що є пунктуальними, впевненими в собі, цілеспрямованими особистостями. 70% респондентів іноді не виконують те, що обіцяли через невміння правильно структурувати власний час. Хочуть добитися багато в житті, проте їм складно визначитися з чіткими цілями. За цим індикатором не виявлено осіб з низьким рівнем розвитку.

За індикатором «наполегливість» визначено, що 63,3 завжди намагаються завершити поставлені завдання до кінця, адже, вони є наполегливими особистостями. 26,7% наполегливі особи, проте іноді їм складно довести справу до кінця, так як вона вже їм здається не цікавою. Іноді вони беруться виконувати декілька справ одночасно, що також заважає їм працювати ефективно та завершувати завдання вчасно. 10% бувають через міру лінивими, саме це заважає їм завершити будь-якого роду завдання.

Проаналізуємо підсумки за критерієм «особиста готовність». Як бачимо на рис. 2.8, найбільше розвинені в опитуваних такі показники, як саморозвиток, мотиваційна спрямованість, самоорганізація. Це свідчить про те, що опитувані працюють над удосконаленням власних навичок, спрямовані на обрану професійну діяльність та вміють організувати власну професійну діяльність так, що всі завдання виконувати вчасно. Вважаємо, що на індикатори: гуманістична спрямованість, наполегливість, особиста автономність та самооцінка потрібно звернути увагу при розробці тренінгових занять для офіцерів психологів. Адже, фахівцям цього напрямку діяльності важливо: бути орієнтованими на людей; наполегливими на шляху до досягнення цілей та виконання завдань; не залежати від думки оточення, а діяти на власний розсуд, мати адекватну самооцінку.

*Рис. 2.8.* Результати дослідження за критерієм «Особиста готовність» у %

Тепер розглянемо результати за критерієм «функціональна готовність», індикатори: наявність знань, умінь та навичок для вирішення фахових завдань, вміння генерувати ідеї, гнучкість.

Дослідження показало, що опитуваним потрібно працювати над удосконаленням їхніх знань, умінь та навичок для вирішення фахових цілей, завдань, адже тільки 23,3% респондентів довели власні знання до високого рівня. 66,7% володіють теоретичними знаннями, але не вміють використовувати їх на практиці через брак досвіду та практики. Проте вони вважають, що потрібно вдосконалюватися та працювати над накопиченням досвіду, для вправного використання теоретичних знань на практиці. 10% респондентів мають низький рівень цього показника, адже не володіють теоретичними та практичними знаннями, яку обрали.

За показником «вміння генерувати ідеї»: 43,3% респондентів у непередбачуваних, екстремальних ситуаціях, під час вирішення професійних завдань, приймають принципово нові рішення, творчі, іноді ризиковані, адже вважають, що вони дають результати. Під час участі в дискусіях, обговореннях, мозкових штурмах опитувані поводяться активно, вони включені у процес, генерують нові ідеї та пропозиції. 26,7% опитуваних надають перевагу перевіреним рішенням, адже, бояться помилитися. При вирішенні складних завдань, вони опираються на попередній досвід та додають щось нове, креативне задля дієвості прийнятих рішень. 30% респондентів, у процесі виконання професійних завдань, передають відповідальність на інших осіб, у зв’язку з тим, що не вміють генерувати нові ідеї.

Респондентів, які мислять критично, намагаються завжди бути поінформованими (у всіх сферах), проте інформацію аналізують та перевіряють, легко змінюють застарілі погляди на нові ідеї, тобто мислять гнучко, виявлено 50%. 40% опитуваних є вільнодумними особистостями, терпимим и до незручностей, гнучкими. 10% є ригідними особами, вони мають уставлені погляди, ідеї. Як бачимо, майже всі опитувані (90%) є гнучкими особистостями, яким легко буде справлятися з новими викликами сучасного світу. Діяти у нових, нестандартних ситуаціях їм буде значно легше ніж ригідним особам, так як гнучкі особистості швидко звикають до нових умов та знаходять нові ідеї виходу з будь-якого роду ситуацій.

Аналізуючи підсумки за критерієм «функціональна готовність» (рис. 2.9) можемо сказати, що над всіма показниками цього критерію потрібно працювати, особливу увагу хочемо звернути на індикатор «вміння генерувати ідеї». Вважаємо, що офіцеру-психологу потрібно вміти приймати нові рішення, генерувати нестандартні ідеї для вирішення завдань для провадження ефективної діяльності.

*Рис. 2.9.* Результати за критерієм «функціональна готовність» у %

Перейдемо до розгляду спеціальної готовності, показниками якої є: лідерські здібності, відповідальність, дисциплінованість, мотивація обов’язку, рішучість, професійна витривалість та компетентність, взаємодопомога і довіра, вольова регуляція особистості.

За результатами, які ми отримали у процесі дослідження лідерських якостей особистості, ми виявили, що 66,7% опитуваних мають високий рівень розвитку цих якостей. Вони часто виступають ініціаторами організації різноманітних заходів, адже, відчувають себе вільно, зібрано та спокійно, коли знаходяться у центрі уваги, можуть вести інших за собою. Ці особи використовують конструктивний вплив на оточуючих, задля досягнення поставлених цілей та завдань. 33,3% респондентів володіють середнім рівнем розвитку лідерських якостей. Іноді у них виникають труднощі при організації заходів та донесенні власної думки колегам через хвилювання та невпевненість. Проте, немає жодного опитуваного, який має низький рівень розвитку лідерських якостей. Це свідчить про те що всі опитувані є лідерами у своєму колі. Лише деяким з них потрібно набратися більшого досвіду та впевненості, для того, щоб проявляти ініціативність у професійні діяльності та вправно організовувати роботу шляхом конструктивного впливу на колектив.

За результатами показника «відповідальність та дисциплінованість» виявлено, що 20% опитаних є наполегливими, рішучими,емоційно дисциплінованими та стійкими у власному виборі. У своїй роботі вони проявляють відповідальність, добросовісність, стійкість моральних принципів та наполегливість у досягненні цілей. 43,4% характеризує наполегливість, висока нормативність, відповідальність та сильний характер. Осіб, які не підпорядковуються загальновизнаним моральним нормам, піддаються почуттям виявлено 33,3%. І лише 3,3% з вибірки досліджуваних тих, які є мінливими, нехтують обов’язками, неорганізованими та непостійними.

За результатами дослідження критерію «мотивація обов’язку» виявлено, що 26,7% опитуваних здатні ефективно самомотивувати себе та своїх колег для досягнення поставлених службово-бойових завдань, адже ними керує почуття обов’язку. 53,3% респондентам для ефективної діяльності потрібен зовнішній вплив (зокрема керівництва) у поєднанні із самомотивуванням. Почуття обов’язку не є для них важливим мотиватором. Осіб, які не вміють себе мотивувати та усвідомлення значущості власних дій для суспільства не є вагомим мотиватором, виявлено 20%.

Показник «рішучість»: 56,7% опитуваних мають високий рівень рішучості (особи упевнені у собі), 36,7% - середній (перед тим як діяти опитувані ретельно продумують кожну дію), 6,6% низький рівень (людині, з таким рівнем, складно наважитися на будь-яку дію, у новій ситуації не знає як діяти, невпевнена в собі).

За індикатором «професійна витривалість» отримано такі результати: 50% опитуваних здатні на середньому рівні використовувати власні внутрішні ресурси організму для досягнення поставлених цілей завдяки своїй витривалості. 50% респондентам складно справлятися з поставленими завданнями в напружених умовах, через низький рівень професійної витривалості. Осіб з високим рівнем професійної витривалості не виявлено, саме тому потрібно працювати над розвитком у офіцерів психологів саме цього показника.

Як бачимо на рис. 2.10, лише 3,3% респондентів вміють оперативно планувати власні професійні дії, враховуючи наявні ресурси та прогнозувати результати рішень. 56,7% осіб складно планувати виконання професійних дій, через те, що іноді їхні ідеї здаються їм нездійсненними. 40% опитуваних не вміють складати план виконання бойових завдань, їм складно адаптуватися до нових умов проте вони вважають, що це не заважає їм виконувати службово-бойові завдання.

*Рис. 2.10.* Результати дослідження за індикатором «Професійна компетентність» у %

Взаємодопомога і довіра у 33,3% опитуваних розвинена на високому рівні. Це означає, що під час виконання складних професійних завдань, особи діють у команді, підтримують та довіряють один одному використовуючи при цьому власні комунікативні здібності. Такі люди завжди знатимуть, що у небезпечних ситуаціях їм буде на кого покластися. 63,4% осіб вважають що одноосібна діяльність є результативнішою, ніж сумісна, проте вони проявляють підтримку до колег у небезпечних ситуаціях. Тільки 3,3% опитуваних не довіряють своїм колегам, бо вважають, що інформацію якою вони поділяться можуть використати проти них. Також, вони не можуть покластися на своїх колег під час професійної служби.

Критерій «вольова регуляція особистості» показав такі результати: 43,3% вміють визначати реальні цілі, проектувати та досягати їх, мають поєднання таких характерологічних ознак особистості, як самоорганізація, цілеспрямованість, сміливість, самостійність, ініціативність. 56,7% мають рівень розвитку вольових якостей в достатній мірі. За цим показником не виявлено осіб, які б потребували розвитку вольових якостей, проте слід пам’ятати, що ці якості можуть ослаблюватися.

Перейдемо до розгляду результатів дослідження за критерієм «спеціальна готовність». Як бачимо на рис. 2.11 найбільше розвинені такі індикатори, як лідерські здібності, рішучість, вольова регуляція особистості, відповідальність та дисциплінованість. На такі індикатори, як професійна витривалість, професійна компетентність, потрібно звернути уваги при розробці тренінгових занять. Адже, офіцеру-психологу важливо вміти використовувати власні внутрішні ресурси організму для досягнення поставлених цілей завдяки професійній витривалості; оперативно планувати власні професійні дії, враховуючи всі ресурси та прогнозувати результати рішень.

*Рис. 2.11.* Результати за критерієм «спеціальна готовність» у %

Отже, дослідження основних критеріїв нашого дослідження показало, що офіцера-психологам потрібно працювати над розвитком таких складових психологічної готовності, як гуманістична спрямованість, наполегливість, особиста автономність, самооцінка, вміння генерувати ідеї, професійна витривалість, професійна компетентність, адже, їхній рівень, який виявлений сьогодні, ускладнюватиме професійний розвиток та професійну самореалізацію. Також, потрібно звернути увагу на розвиток саме міжособистісного емоційного інтелекту, адже психологу-офіцеру важливо вміти будувати взаємодію з іншими людьми на основі розуміння їхнього емоційного стану та при потребі вплинути на емоції іншої людини, з метою покращення її психологічного стану.

**2.3 Обґрунтування впливу емоційного інтелекту на формування психологічної готовності майбутніх офіцерів-психологів до військової служби**

У результаті емпіричного дослідження ми виявили численні зв’язки між основними індикаторами емоційного інтелекту та складовими психологічної готовності майбутніх офіцерів-психологів до військової служби. Розпочнемо з розгляду кореляційних зв’язків, які ми виявили у процесі дослідження внутрішньо особистісного емоційного інтелекту з показниками психологічного готовності майбутніх офіцерів-психологів до військової служби (табл.2.1).

*Таблиця 2.1*

**Кореляційні зв’язки індикатора «внутрішньоособистісний емоційний інтелект» з показниками психологічної готовності**

|  |  |
| --- | --- |
| **Показник психологічної готовності** | **Внутрішньоособистісний емоційний інтелект** |
| Саморозвиток | r=0,36 при p≤0,05 |
| Професійна спрямованість | r=0,36 при p≤0,05 |
| Гуманістична спрямованість | r=0,58 при p≤0,01 |
| Професійна витривалість | r=-0,38 при p≤0,05 |
| Професійна компетентність | r=-0,36 при p≤0,05 |
| Рішучість | r=0,45 при p≤0,05 |
| Наполегливість | r=0,58 при p≤0,01 |
| Самоконтроль (самовладання) | r=0,49 при p≤0,01 |
| Автономність | r=0,43 при p≤0,05 |
| Вольова регуляція | r=0,64 при p≤0,01 |

Значимі зв’язки внутрішньоособистісного емоційного інтелекту було виявлено з такими складовими психологічної готовності, як гуманістична спрямованість (r=0,58 при p≤0,01), наполегливість (r=0,58 при p≤0,01), самоконтроль (самовладання) (r=0,49 при p≤0,01) та вольова регуляція (r=0,64 при p≤0,01). Це свідчить про те, що розвинутий на високому рівні внутрішньоособистісний емоційний інтелект буде сприяти формуванню гуманістичної спрямованості, яка буде проявлятися у таких якостях фахівця як добродушність, відкритість, довірливість та товариськість. Це допоможе офіцеру-психологу краще будувати контакт з клієнтом, додасть легкості у спілкуванні, адже, фахівець буде орієнтований на те, щоб допомогти особам які цього потребують. Також розвиток внутрішньоособистісного емоційного інтелекту буде впливати на наполегливість, самоконтроль, вольову регуляцію особистості, що допоможе фахівцю завжди досягати поставлених цілей, у будь-якій ситуації тримати свою поведінку, емоційний стан під контролем та допоможе виначати реальні цілі, проектувати та досягати їх за допомогою власної сили волі.

Менш значущі, проте також важливі для нашого дослідження зв’язки між внутрішньоособистісним емоційним інтелектом та: саморозвитком (r=0,36 при p≤0,05), професійною спрямованістю (r=0,36 при p≤0,05), професійною витривалістю (r=-0,38 при p≤0,05), професійною компетентністю (r=-0,36 при p≤0,05), рішучістю (r=0,45 при p≤0,05), автономністю (r=0,43 при p≤0,05). Тому, внутрішньоособистісний емоційний інтелект сприятиме самовдосконаленню особи, спонукатиме її до правильного проєктування свого професійного самовдосконалення, що буде включати зовнішні та внутрішні ресурси, рішучість та самостійність. Це у сукупності дасть можливість офіцеру-психологу втілити професійний план та цілі у реальність.

Ми описати позитивний вплив внутрішньоособистісного емоційного інтелекту на перелічені показники, проте, це відбуватиметься тільки у тому випадку, якщо офіцер-психолог вмітиме слідкувати за власним емоційними проявами, управляти своїми емоціями, зокрема їхніми зовнішніми компонентами, у будь-яких життєвих та професійних ситуаціях. У супротивному випадку всі перераховані складові психологічної готовності особистість не зможе вдосконалювати через низький рівень внутрішньоособистісного емоційного інтелекту.

Розглянемо таблицю 2.2, де зображено кореляційні зв’язки індикатора «міжособистісний емоційний інтелект» з показниками психологічної готовності офіцера-психолога до військової служби.

*Таблиця 2.2*

**Кореляційні зв’язки індикатора «міжособистісний емоційний інтелект» з показниками психологічної готовності**

|  |  |
| --- | --- |
| **Показник психологічної готовності** | **Міжособистісний емоційний інтелект** |
| Вміння генерувати ідеї | r=0,36 при p≤0,05 |
| Гуманістична спрямованість | r=0,58 при p≤0,01 |
| Професійна витривалість | r=-0,38 при p≤0,05 |
| Професійна компетентність | r=-0,36 при p≤0,05 |
| Рішучість | r=0,45 при p≤0,05 |
| Наполегливість | r=0,58 при p≤0,01 |
| Самоконтроль (самовладання) | r=0,49 при p≤0,01 |
| Автономність | r=0,43 при p≤0,05 |
| Вольова регуляція | r=0,64 при p≤0,01 |

Зв'язок міжособистісного емоційного інтелекту з вмінням генерувати ідеї (r=0,36 при p≤0,05), рішучістю (r=0,45 при p≤0,05), автономністю (r=0,43 при p≤0,05), професійною витривалістю (r=-0,38 при p≤0,05), професійною компетентністю (r=-0,36 при p≤0,05) на нашу думку, проявляється в тому, коли офіцер психолог вміє будувати правильну взаємодію із оточенням на емоційному рівні, то він буде вміти зберігати самостійність у прийнятті професійних рішень, відповідно буде впевнено генерувати нові, реальні ідеї незалежно від ситуації, базуючись на власній професійній компетентності.

Зрозуміло, що коли особистість вміє встановлювати контакт із людьми, розуміє їхні емоційні стани та при потребі позитивно впливає на їхній емоційний стан, вона зможе бути гуманістично спрямованою (r=0,58 при p≤0,01), наполегливою (r=0,58 при p≤0,01) на шляху до досягнення завдань у своїй професійній діяльності, при цьому зможе зберігати самоконтроль (r=0,49 при p≤0,01) та вольову регуляцію (r=0,64 при p≤0,01) незалежно від ситуації, що виникла.

Розглянемо детальніше кореляційні зв’язки, які виникли між показником «розуміння емоцій» та складовими психологічної готовності до військової служби, що зображені на кореляційній плеяді (рис. 2.12).

*Рис. 2.12.* Кореляційні плеяди за показником «Розуміння емоцій»

Вважаємо, що розуміння емоцій впливає на показник «гуманістична спрямованість» (r=0,64 при p≤0,01) таким чином: коли офіцер-психолог вміє аналізувати емоційні прояви оточуючих, з ним буде легко спілкуватися, адже він розумітиме емоційний стан особи та проявлятиме такі якості як добродушність, відкритість, довірливість та товариськість до оточуючих.

Завдяки вмінню встановлювати контакт з оточенням та розумінню емоційних станів оточуючих, фахівець зможе правильно сформувати нову ідею та наполегливо представити її тоді, коли оточення буде готове прийняти її та втілити в реальність (вміння генерувати ідеї r=0,40 при p≤0,05; наполегливість r=0,52 при p≤0,01).

Розуміння власних емоцій буде сприяти саморозвитку (r=-0,36 при p≤0,05) та самоконтролю (r=0,42 при p≤0,05). Це буде проявлятися у вмінні особи слідкувати за власною поведінкою, вербальними та невербальними проявами, що буде позитивно відображатися на професійній діяльності та взаємозв’язках у колективі і спонукати до самовдосконалення.

Також, розуміння власних емоцій буде позитивно впливати на професійну витривалість r=-0,46 при p≤0,01) та професійну компетентність (r=-0,48 при p≤0,01). У такому випадку особистість вмітиме оперативно планувати власні професійні дії, враховуючи внутрішні ресурси, прогнозувати результати рішень та досягати поставлених завдань завдяки своїй професійній витривалості. Зокрема, на кореляційних плеядах представимо зв’язки між показниками «розуміння емоцій оточуючих» (рис.2.13) і «розуміння своїх емоцій» (рис.2.14) та індикаторами психологічної готовності.

*Рис. 2.13.* Кореляційні плеяди за показником «Розуміння емоцій оточуючих»

*Рис. 2.14.* Кореляційні плеяди за показником «Розуміння своїх емоцій»

Як бачимо, показник розуміння власних емоцій має значно більше зв’язків ніж розуміння емоцій оточуючих. Вважаємо, що це пов’язано з тим, що психологічна готовність більше пов’язана з внутрішньо-професійними складовими особистості. Описувати повторно значення цих зв’язків ми не будемо, так як розглядали їх при описі загального показника «розуміння емоцій».

Розглянемо детальніше наступні кореляційні зв’язки, які ми виявили під час дослідження індикатора управління емоціями (рис.2.15).

Найбільший зв’язок виявлено між управлінням емоціями та вольовою регуляцією (r=0,72 при p≤0,01). Зрозуміло, що особа, яка вміє контролювати власні емоції та скеровувати їх для досягнення поставлених завдань володіє вольовою регуляцію, адже, для цього потрібні такі якості, як самоорганізація, цілеспрямованість, сміливість, самостійність та ініціативність.

Також, значимі зв’язки виявлено між управлінням емоціями та гуманістичною спрямованістю (r=0,50 при p≤0,01), професійною витривалістю (r=-0,50 при p≤0,01), рішучістю (r=0,65 при p≤0,01), наполегливістю (r=0,57 при p≤0,01), самоконтролем (r=0,70 при p≤0,01) та автономністю (r=0,58 при p≤0,01). Ці зв’язки свідчать про те що сформоване вміння управляти власними та чужими емоціями буде сприяти розвитку товариськості, уважного ставлення до людей; вмінню діяти у непередбачуваних ситуаціях зібрано, цілеспрямовано, продуктивно без зовнішнього спонукання; вмінню виконувати професійні завдання вчасно, швидко та якісно не відкладаючи їх на пізніше; вмінню контролювати власні дії, емоції думки в непередбачуваних ситуаціях; вмінню особи приймати рішення не залежно від думки оточуючих. Низький рівень показника «управління емоціями» буде гальмувати всі процеси, що перераховані вище.

*Рис. 2.15.* Кореляційні плеяди за показником «Управління емоціями»

Окремо представляємо на рис.2.16 та таблицях 2.4, 2.5 зв’язки, які ми отримали у результаті проведення кореляційного аналізу між управлінням емоціями оточуючих, управлінням власними емоціями, контролем експресією та складовими психологічної готовності. Так як більшість зв’язків ми описували при розгляді показника «управління емоціями», ми зупинимося тільки на тих індикаторах, які ми ще не виявляли.

*Рис. 2.16.* Кореляційні плеяди за показником «Управління емоціями оточуючих»

Також, як бачимо на таблиці 2.3, показник «управління власними емоціями» має зв'язок з саморозвитком (r=0,38 при p≤0,05) і професійною спрямованістю (r=-0,51 при p≤0,01). Саме тому, ми вважаємо, що контроль власних емоції та скерування їх для досягнення поставлених цілей допоможе особистості у професійному саморозвиток, самовдосконаленні та визначитися з вибором професійної діяльності.

*Таблиця 2.3*

**Кореляційні зв’язки індикатора «управління власними емоціями» з показниками психологічного готовності**

|  |  |
| --- | --- |
| **Показник психологічної готовності** | **Управління власними емоціями** |
| Саморозвиток | r=0,38 при p≤0,05 |
| Професійна спрямованість | r=0,36 при p≤0,05 |
| Гуманістична спрямованість | r=0,48 при p≤0,01 |
| Професійна витривалість | r=-0,51 при p≤0,01 |
| Рішучість | r=0,46 при p≤0,01 |
| Наполегливість | r=0,56 при p≤0,01 |

*Продовження таблиці 2.3.*

|  |  |
| --- | --- |
| Самоконтроль (самовладання) | r=0,62 при p≤0,01 |
| Автономність | r=0,46 при p≤0,01 |
| Вольова регуляція | r=0,63 при p≤0,01 |

Як бачимо на таблиці 2.4, контроль експресії має найменше значимих кореляційних зв’язків. Високий рівень вміння контролювати зовнішні прояви власних емоцій впливає на вміння швидко приймати принципово нові професійні рішення у незнайомій ситуації та негайно діяти для їхнього виконання; сприяє розвитку таких характерологічних ознак особистості, як самоорганізація, цілеспрямованість, сміливість, самостійність, ініціативність.

*Таблиця 2.4*

**Кореляційні зв’язки індикатора «контроль експресії» з показниками психологічного готовності**

|  |  |
| --- | --- |
| **Показник психологічної готовності** | **Управління власними емоціями** |
| Рішучість | r=0,46 при p≤0,01 |
| Самоконтроль (самовладання) | r=0,40 при p≤0,05 |
| Вольова регуляція | r=0,37 при p≤0,05 |

Отже, результати кореляційного аналізу показали, що емоційний інтелект, через свої складові, має зв’язки з усіма основними показниками психологічної готовності майбутніх офіцерів-психологів до військової служби, а саме з: особистою готовністю (особиста автономність, гуманістична спрямованість, саморозвиток, самовладання, наполегливість), функціональною готовністю (вміння генерувати ідеї), спеціальною готовністю (відповідальність, мотивація обов’язку, рішучість, професійна витривалість та компетентність, вольова регуляція особистості), що свідчить про те що є взаємовплив між досліджуваними критеріями.

**РОЗДІЛ 3**

**ТРЕНІНОВА ПРОГРАМА РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ – ПСИХОЛОГІВ**

**3.1 Обґрунтування програми розвитку емоційного інтелекту майбутніх офіцерів**

У процесі емпіричного дослідження доведено, що емоційний інтелект має взаємозв’язок з психологічною готовністю майбутніх офіцерів – психологів до військової служби. У зв’язку з цим ми припускаємо, що сформований емоційний інтелект своїми компонентами буде впливати на формування психологічної готовності офіцерів-психологів. Саме тому, ми розробили тренінгову програму спрямовану на розвиток емоційного інтелекту осіб, припускаючи, що він обумовлено вплине і на розвиток готовності до військової служби.

Мета програми: розвиток емоційного інтелекту, а саме таких його складових, як усвідомлення та управління власними емоціями, розуміння та управління емоціями оточуючих і контроль експресії, що впливатиме на формування психологічної готовності офіцерів-психологів до роботи за фахом. Програма спрямована на офіцерів-психологів, які мають ціль розвинути власний емоційний інтелект та сформувати психологічну готовність до військової служби .

Тренінгова програма включає 5 тренінгів, кожен з яких складається з таких етапів: формування групи (знайомство, привітання, формування групової взаємодії), основна частина (спрямована на розвиток компонентів передбачених програмою), підведення підсумків (зворотній зв'язок), а також вправ-розминок (для зняття напруги), інформаційних блоків. Тренінги тривають по 1,5-2 години кожен. Оптимальна кількість учасників тренінгу може сягати від 12 до 15 осіб. Обмеження по кількості застосовуємо для того, щоб тренінгові заняття були ефективними для всіх учасників, щоб тренер зміг вибудувати вільну взаємодії з учасниками, та отримати від кожної особи зворотній зв’язок.

Для розробки тренінгів використано методи групової дискусії, мозкового штурму, проективні та ігрові методи, а також інформаційні блоки (міні-лекції).

Для ефективності впровадження тренігової програми нами виділено такі етапи:

1 етап спрямований на формування групи. Мета: знайомство учасників групи, розгляд поняття «емоційний інтелект» та його складових, вибудувати структуру наступних тренінгів та включити у роботу учасників.

### У структуру 1 етапу включено тренінгове заняття «Сформуємо емоційний інтелект разом!», який повністю реалізує мету етапу, за допомогою підібраних інструментів. Під час цього тренінгового заняття буде проведено опитування для визначення емоційного інтелекту та психологічної готовності до професійної діяльності для того, щоб після проведення тренігової програми можна було оцінити ефективність тренінгу та визначити чи емоційний інтелект впливає на психологічну готовність офіцера-психолога. Тренінг вміщає такі вправи: Чемпіон, Прийняття правил, Інформаційний блок, Усвідомлення та Чарівний магазин, які повністю реалізують поставлені завдання.

У результаті проходження 1 етапу учасники отримають знання про емоційний інтелект та його складові, та проаналізують власні вміння контролювати емоційні стани.

2 етап спрямований на розвиток усвідомлення та управління власних емоцій. Він включає два тренінгових заняття. Метою першого заняття етапу «Формуємо вміння усвідомлювати власні емоції» є навчити учасників групи усвідомлювати власний емоційний стан та значення емоцій у різних життєвих ситуаціях. Мета тренінгу реалізується за допомогою таких вправ: Квадрат сприйняття, Зірка почуттів, Ситуація, Передай гримасу по колу, Злий собака, Корисність й шкідливість емоцій. Метою другого заняття етапу «Формуємо вміння управління власними емоціями» є сформувати навички поведінки у стресових ситуаціях, вміння контролювати емоційні стани, усвідомити значення жестів під час вираження емоцій. Завдання цього тренінгу реалізуються за допомогою таких тренінгових вправ: Самоконтроль зовнішнього прояву емоцій, Міняємося місцями, Велика різниця, Емоційна підзарядка, Колода емоцій.

Після проходження 2 етапу офіцери-психологи зможуть усвідомлювати власні емоційні стани та їхнє значення у повсякденному житті, а також сформують навички поведінки і контролю емоцій у стресових ситуаціях та зрозуміють значення жестів під час вираження емоцій.

3 етап включає тренінгове заняття: «Розвиток розуміння емоцій оточуючих та управління ними», метою якого є ознайомити учасників з техніками вербалізації почуттів партнера; навчити розуміти стан партнера через його міміку, жести, інтонацію; навчити видозмінювати ставлення до ситуації. Він включає такі вправи: Вербалізація емоцій та почуттів, Невербальна домовленість, Передати одним словом, Машина емоцій, Рефреймінг, Про що говорятьжести, які спрямовані на виконання завдань тренінгу.

3 етап тренігової програми дає можливість учасникам оптимізувати розуміння емоцій оточуючих та формує вміння розуміти стан партнера за допомогою його міміки і жестів.

4 етап включає тренінгове заняття «Формування контролю експресії та підбиття підсумків». Метою заняття є розвиток здібностей до емпатії, розуміння міміки, мови рухів тіла, спонукати учасників до рефлексії свого стану, спостереження за зовнішнім вираженням емоцій інших осіб. Вважаємо за доцільне перерахувати основні завдання цього етапу:

1. Сформувати контроль експресії.

2. Провести підсумкове опитування тотожне тому що було на першому етапі, задля оцінки ефективності тренінгу та визначення впливу емоційного інтелекту на психологічну готовність офіцера-психолога

3. Підбиття підсумків роботи у тренінговій програмі.

Як бачимо, кожен етап є по-своєму важливим, адже, у поєднанні виділені етапи формують цілісну, послідовну систему розвитку впливу емоційного інтелекту на формування психологічної готовності майбутніх офіцерів – психологів до військової служби.

**3.2 Тренінгова програма розвитку емоційного інтелекту майбутніх офіцерів – психологів**

**Тренінгове заняття 1.**

**Сформуємо емоційний інтелект разом!**

### Мета: знайомство учасників групи; розглянути поняття «емоційний інтелект» та його складові; вибудувати структуру наступних тренінгів та включити у роботу учасників.

### Завдання:

### 1. Знайомство учасників.

### 2. Ознайомлення учасників з структурою майбутніх тренінгів та теоретичним блоком.

### 3. Усвідомлення учасниками складових емоційного інтелекту, які їм потрібно розвивати.

### Кількість учасників: 12-15 осіб.

### Час: 1.30 год.

### Хід тренінгу.

### Вправа «Чемпіон»

### Мета: знайомство учасників.

### Час: 15 хв.

### Учасники діляться на пари та протягом 2-5 хв. беруть один у одного інтерв’ю, для того, щоб краще дізнатися свого партнера. Після цього кожен учасник тренінгу представляє свого партнера групі. При цьому основне завдання представити один одного у позитивному ключі.

### Вправа «Прийняття правил»

Мета: узгодження правил роботи у групі.

Час: 5 хв.

Тренер пропонує учасникам перелік правил та пояснює їх. Перелік правил для тренера:

### Ввічливість.

### Говорити від свого імені.

### Зворотній зв’язок.

### Конфіденційність.

### Правило «стоп».

### Правило добровільної активності.

### Телефон на «вібро».

Після цього відбувається обговорення правил: Чи всім все зрозуміло? Чи є якісь пропозиції та зауваження до правил.

### Вправа «Інформаційний блок»

### Мета: ознайомити учасників з теоретичним значенням поняття «емоційний інтелект» та його складовими.

### Час: 15 хв. (+15 хв. на проходження опитувальників)

### Інформація для тренера:

Емоційний інтелект – це сукупність комунікативних, емоційних та особистісних властивостей, які забезпечують усвідомлення, прийняття та регуляцію власних почуттів та почуттів інших людей, що сприятиме успішності діяльності, здатності особи ефективно протистояти вимогам соціуму, оптимізації міжособистісній взаємодії та самоактуалізації.

Існує два види Еі: внутрішньоособистісний і міжособистісний. Міжособистісний емоційний інтелект розглядається нами як вправне поєднання таких особистісних якостей: комунікація, соціальна відповідальність, емпатія, вміння розуміти, співчувати, соціальна чутливість та їх спрямування на усвідомлення емоцій оточуючих, управління ними.

Внутрішньоособистісний емоційний інтелект передбачає розуміння особою власних емоцій (їх ідентифікація та інтерпретація) та управління ними (прояв потрібних емоцій у різних життєвих ситуаціях). До структури внутрішньоособистісного емоційного інтелекту відносять такі якості: самоконтроль; емоційну самосвідомість; самопізнання; здатність до адаптації; управління стресовими ситуаціями; переважаючий настій; розуміння власних емоцій; саморегуляція; самомотивацію; самооцінку; емоційну стійкість; уявлення про емоції; організмічне чуття; самоусвідомлення; самоефективність, відповідальність.

У наших тренінгах ми будемо формувати такі компоненти емоційного інтелекту: розуміння власних та чужих емоцій, управління власними та чужими емоціями, контроль експресії. Кожному компоненту буде присвячена окрема зустріч. Для визначення рівня розвитку цих складових на сьогодні проведемо психологічне тестування.

**Вправа «Усвідомлення»**

Мета: практичне усвідомлення емоцій.

Час: 15 хв.

Учасникам тренінгу пропонується дати відповіді на запитання:

1. Яку емоцію відчуваєте на даний момент?
2. Чи корисна ця емоція для вас саме зараз?
3. Як часто відчуваєте цю емоцію протягом дня?

Тренер попує робити цю вправу декілька раз на день.

Обговорення.

**Вправа «Чарівний магазин»**

Мета: усвідомити, які якості емоційного інтелекту бажають покращити учасники.

Час: 15 хв.

Тренер пропонує учасникам уявити магазин, де можна отримати такі речі, як вміння управляти власним емоціями, вміння управляти чужими емоціями, вміння розуміти емоції, наполегливість, лідерство, емпатія та інші.

Учасникам потрібно обрати, яку річ вони хочуть придбати, обмінявши її на якусь характеристику, якої вони хочуть позбутися [27].

Після торгів проводиться обговорення.

**Вправа «Підсумки»**

Мета: отримання зворотного зв’язку

Час: 10 хв.

Учасники обговорюють чи зрозуміло чим вони будуть займатися під час наступних тренінгів. Та діляться враженнями (знаннями, уміннями які отримали) про пройдений тренінг.

**Тренінгове заняття 2**

**Формуємо вміння усвідомлювати власні емоції**

**Мета:** навчити учасників групи усвідомлювати власний емоційний стан та значення емоцій у різних життєвих ситуаціях.

**Завдання:**

1. Навчити учасників групи усвідомлювати власні емоційні стани.

2. Розвиток навичок входження в різні емоційні ситуації, переживання відповідних емоцій і станів.

3. Продемонструвати візуальне бачення учасниками власних почуттів.

4. Усвідомлення значень емоційних станів

### Кількість учасників: 12-15 осіб.

### Час: 1.40 год.

### Хід тренінгу.

**Вправа «Квадрат сприйняття»**

Мета: усвідомлення власного емоційного стану.

Час: 10 хв.

Тренер пропнує відповісти на запитання: Як ви себе зараз почуваєте? Оцініть свій настрій – за шкалою від 0 до 10: 0 відповідає дуже пригніченому настроюй, 10 – вкрай піднесений настрій. І паралельно, оцініть свій рівень енергії за шкалою від 0 до 10: 0 означає, що ви практично безсилі, і 10 – максимальний рівень. Оцінюйте себе у цей момент часу [53].

Обговорення.

**Вправа «Зірка почуттів»**

Мета: візуальне бачення учасниками власних почуттів, емоцій.

Час: 15 хв.

Хід вправи. Учасники малюють коло на папері та поділяють його на 8 секторів. У половині секторів прописують почуття які часто відчувають, у іншій протилежне. Сектори розфарбовують олівцями.

Обговорення. Чому обрано саме ці кольори? Який фрагмент зірки більше притягує погляд і навпаки? Опишіть групі свою зірку невеликою розповіддю. Як те, що зображено пов’язане з життям?

**Вправа «Ситуація»**

Мета: розвиток навичок входження в різні емоційні ситуації, переживання відповідних емоцій і станів.

Час: 25 хв.

Тренер повідомляє, що зараз учасникам потрібно буде ходити по кімнаті і коли буде озвучена ситуація, кожен має спробувати уявити себе у ній і усвідомити ті почуття, стани, які при цьому виникають.

Перелік ситуаії:

1. Ми йдемо по густій хащі лісу.

2. Ви спізнюєтеся в театр.

3. Вас запросили на прийом до англійської королеви.

4. Ви спускаєтеся в темний підвал.

5. Ви на вернісажі сучасних художників.

6. Ви опинилися в натовпі людей.

Обговорення:

Які стани у вас виникали в різних ситуаціях?

У якій із запропонованих ситуацій вам було легше всього себе уявити, в якій -складніше?

**Вправа «Передай гримасу по колу»**

Мета: використання міміки для вираження емоційного стану, енергетизація групи.

Час: 5 хв.

Ведучий просить учасників почергово по ланцюжку передати вираз обличчя.

Обговорення.

**Вправа «Злий собака»**

Мета: усвідомити власні емоційні стани у період непередбачуваної ситуації.

Час: 15 хв.

Учасникам задаються запитання (відповіді вони записують на аркушах):

1. Що відбувається, коли ми бачимо злого собаку?

2. Які почуття з’являються? (паніка, страх)

3. Що відбувається з тілом? (завмирає, тремтить)

4. Що з думкам? (може втекти чи прогнати, невизначеність)

5. Яка наша поведінка? (тікаємо, завмираємо, кличемо на допомогу)

Обговорення.

Чи контролюємо ми відчуття, які з’являються у непередбачуваних ситуаціях?

Чи впливаємо ми на думки на реакції тіла, на поведінку?

**Вправа «Корисність й шкідливість емоцій»**

Мета: увідомлення значень емоційних станів.

Час: 20 хв.

Учасники об’єднуються у групи. Кожна група отримує картку з назвою емоції. Необхідно записати, що гарного (корисність) і що поганого (шкідливість) пов’язано з цією емоцією. Час – 5 хв.

Обговорення. Вислухати висновки кожної групи. Кожна група аргументовано доводить і корисні, і шкідливі характеристики ситуацій, пов’язаних з певними емоціями [53].

**Вправа «Підсумки»**

Мета: отримання зворотного зв’язку

Час: 10 хв.

Учасники діляться враженнями (знаннями, уміннями які отримали) про пройдений тренінг.

**Тренінгове заняття 3**

**Формуємо вміння управління власними емоціями**

**Мета:** сформувати навички поведінки у стресових ситуаціях, вміння контролювати емоційні стани, усвідомити значення жестів під час вираження емоцій.

**Завдання:**

1. Сформувати навички поведінки у стресових ситуаціях.

2. Сформувати вміння контролювати емоційні стани.

3. Усвідомити значення жестів під час вираження емоцій та їхній вплив на емоційні реакції.

### Кількість учасників: 12-15 осіб.

### Час: 1. 50 год.

### Хід тренінгу.

**Вправа «Самоконтроль зовнішнього прояву емоцій»**

Мета: формування навичок поведінки у стресових ситуаціях.

Час: 15 хв.

Тренер повідомляє, що в момент дії стресових факторів, при зростанні емоційного напруження, необхідно запустити питання самоконтролю: «Як виглядає моє обличчя? Чи стиснуті мої зуби? Як я сиджу? Як я дихаю?». Якщо виявлені ознаки напруження, необхідно: 1. Довільно розслабити м'язи, для розслаблення мімічних м'язів використовуйте наступні формули: м'язи обличчя розслаблені; брови вільно розведені; лоб розгладжений; розслаблені м'язи щелепи; розслаблені м'язи рота; розслаблений язик, крила носа; все обличчя спокійне і розслаблене. 2. Зручно сісти, встати. 3. Зробити 2—3 глибоких вдихи і видихи. Пропонує виконати всі ці кроки у групі.

Обговорення.

**Вправа «Міняємося місцями»**

Мета: усвідомлення взаємозв'язку емоцій з діями, виявлення стереотипних емоційних реакцій.

Час: 15 хв.

Учасники сідають на стільці у коло. Стільців є на один менше, ніж учасників. Ведучий починає вправу словами: «Поміняйтесь місцями ті, хто, коли переживає … (емоція), робить …(дія)». Учасники, що мають названу ознаку, швидко встають і міняються місцями. Той, хто не встигає зайняти вільне місце, стає ведучим.

Приклади:

Поміняйтесь місцями ті, хто, коли злиться, гримає дверима.

Поміняйтесь місцями ті, хто, коли ображається, не дивиться в очі.

Поміняйтесь місцями ті, хто, коли радіє, готові обняти весь світ.

Обговорення. Які емоційні реакції характерні для більшості з вас? Який взаємозв’язок між емоціями і діями?

**Вправа «Велика різниця!»**

Мета: усвідомити значення жестів під час вираження емоцій.

Час: 10 хв.

1. Опустіть голову, опустіть плечі і, дивлячись в підлогу, сумним голосом скажіть: «Я успішна людина, у мене все виходить …»

2. Потім підніміть руки вгору, дивлячись в небо з піднятим підборіддям, розправте спину і скажіть впевненим голосом: «Я невдаха, у мене все йде шкереберть, нічого не виходить …»

Що ви відчули? Виявляється, мозок не розуміє слів! А ось міміка і жести посилають сигнали в підкірку мозку (давню лімбічну систему), і ми починаємо відчувати те, що транслює тіло.

Тепер, коли ви відчули різницю, протягом двох тижнів приймайте «позу лідера» хоча б на пару хвилин в день. На третій тиждень ви побачите, як змінився світ навколо!

**Вправа «Емоційна підзарядка»**

Мета: відчути вплив невербальних компонентів (рухів, жестів, міміки, інтонації голосу тощо) на емоційний стан.

Час: 20 хв.

Слова тренера: Чи помічали, спостерігаючи за собою та іншими, що свою вдачу людина передає мовою тіла. Поспостерігайте за футболістами, які забивають голи: один б'є себе в груди (від захоплення й радості), інший піднімає руки догори, третій – плескає в долоні, четвертий пританцьовує та ін. Те ж саме можна сказати стосовно будь-якої діяльності: свій успіх, задоволення, радість людина виражає мімікою, рухами рук, ніг, навіть співом. Відтворюючи рухи радості, перемоги та ін., наповнюємося емоціями та отримуємо наснаження.

Учасникам пропонується стати в коло і пригадати, яким саме способом (якими рухами, звуками) вони виражають свої позитивні емоції (захоплення, радість, успіх). Потім кожен учасник по колу виконує рух, а всі решта його повторюють.  
Обговорення.   
Як себе зараз почуваєте? Що відбулося в процесі виконання цієї вправи?  
Як можна назвати техніку управління емоційним станом, з якою ви щойно ознайомилися?

**Вправа «Колода емоцій»**

Мета: тренування в керуванні власними емоціями.

Час: 40 хв.

Тренер попередньо розробляє «колоду» з 16 карт (як мінімум). Ви також можете додавати свої власні етапи (емоції). Наприклад: бадьорість, закоханість, захоплення, сум, зацікавлення, ненависть, радість, роздратування, спокій, страх, творчий злет, впевненість, здивування, гумор, злість, презирство.

Хід вправи:

1. Входження в стан. Спочатку ваше завдання, витягнувши карту з колоди, дивлячись на неї, максимально увійти в цей стан.

2. Втримання стану. Після того, як ви навчились входити в стан, вашим завданням є навчитися цей стан утримувати (на початку можна при цьому певний час тримати карту перед очима). Визначте для себе певний інтервал часу (наприклад, 3 хв.) і тренуйтесь утримувати стан протягом цього часу. Після того, як ви це успішно опануєте, додайте ще хвилину, потім ще...(Можна так — додавайте по хвилині через 3—4 дні). Максимум, до якого має сенс збільшувати тренування - 15 хвилин. Можна ускладнити роботу, спробувавши втримувати потрібні стани в реальних ситуаціях.

3. Усвідомлення. Після того, як ви навчитесь досить добре утримувати стани, спробуйте визначити нюанси цієї емоції — які характерні відчуття, які субмодальні зрушення в візуальному та аудіальному каналах.

4. Керування рівнем. Навчіться не тільки викликати цей стан, але і задавати його рівень, інтенсивність. Це ніби «сила переживання». Можна створити для себе шкалу (наприклад, від 0 до 10 за інтенсивністю) і муштрувати себе по ній. Для цього можна навіть зробити собі другу колоду з числами від 0 до 10 і витягати по 2 карти: емоцію і її інтенсивність. Доведіть емоцію до максимуму, а потім до мінімуму, зменшуйте її інтенсивність до 0. Врахуйте, що керування неприємними емоціями теж треба тренувати, хоча б для того, щоб навчитися з них виходити.

5. Швидкість переходу. Потренуйте швидкість переходу від одного стану до іншого. Тобто: витягнули карту, максимально увійшли у стан, витягнули іншу карту, переходите в новий стан. При цьому важливо під час тренувань досягнути максимальної швидкості переходу від максимуму одного стану до максимуму іншого.

6. Уявлення. Через декотрий час ви зрозумієте, що для того, щоб увійти в стан, достатньо лише пригадати образ карти. Робите те ж саме, що і в 1 пункті, але карту витягаєте подумки.

7. Після того, як ви добре навчились входити і втримувати стани подумки та виходити з них, починайте тренувати перехід з стану у стан в реальних ситуаціях, причому, не лише у нейтральних, а і у складних.

За запитом учасників тренер може озвучити порядок створення колоди:

1. Картки. Підготуйте необхідну кількість карток з цупкого паперу (такого розміру, щоб можна було носити у кишені). Наприклад, 6 на 9 см. Або зробіть їх з звичайного паперу, а потім наклейте на гральні карти.

2. Сфера застосування. Виберіть стан (емоцію). Визначте, в яких ситуаціях цей стан буде вам корисний (спокій при конфліктній ситуації, ненависть-в бійці па вулиці і т. д.).

3. Спробуйте максимально увійти в цей стан. Бажано, щоб цей стан був «чистим» - без «домішок» інших станів. Також важливо, щоб він не був пов'язаним із якоюсь певною ситуацією, щоб був ніби «сам по собі» (хоча для того, щоб його згадати, можна пригадати ситуацію, де у вас була ця емоція). Доведіть його до максимуму, на який здатні.

4. Символ. На карті намалюйте символ, який у вас асоціюється з даним станом. Це може бути щось абстрактне, або ж якийсь предмет чи людина.

5. Назвіть емоції. Під символом напишіть назву цього стану: печаль, жалість, гумор...

6. Список слів. Під назвою напишіть список з 6—8 слів, при допомозі яких ви можете описати цей стан: тепло, розслабленість, яскраво, бігти і т. д.

7. Колода. Повторіть пункти 2-6 для всіх станів. При бажанні, зробіть і додайте в колоду потрібні вам карти. Робота з колодою. Ви тасуєте колоду і в довільному порядку витягаєте карти. Робити це можна в будь якому місці і в будь-який час, лише з умовою, що ви там зможете зосередитись на вправі.

**Вправа «Підсумки»**

Мета: отримання зворотного зв’язку

Час: 10 хв.

Учасники діляться враженнями (знаннями, уміннями які отримали) про пройдений тренінг.

**Тренінгове заняття 4**

**Розвиток розуміння емоцій оточуючих та управління ними**

**Мета:** ознайомитися з техніками вербалізації почуттів партнера; навчитися розуміти стан партнера через його міміку, жести, інтонацію; навчитися видозмінювати ставлення до ситуації.

**Завдання:**

1. Ознайомитися з техніками вербалізації почуттів партнера.

2. Навчитися розуміти стан партнера через його міміку, жести, інтонацію.

3. Навчитися видозмінювати ставлення до ситуації.

### Кількість учасників: 12-15 осіб.

### Час: 1. 40 год.

### Хід тренінгу.

**Вправа «Вербалізація емоцій та почуттів»**

Мета: ознайомлення з техніками вербалізації власних почуттів і партнера, набуття навичок адекватного і толерантного вираження емоційного стану.

Час: 15 хв.

Учасники сідають у коло. По черзі висловлюють припущення сусідам ліворуч про їхній стан (“Мені здається, що ти зараз спокійний і зацікавлений тим, що відбувається”). Почувши інформацію про свій стан, слухачі надають зворотний зв'язок, тобто уточнюють її. Після того, як коло замкнеться, ведучий організовує обговорення.

Обговорення. Яким чином ви визначили емоційний стан сусіда? На які ознаки ви орієнтувалися при цьому? Важко чи легко говорити про власний емоційний стан? А про стан іншої людини?  
Чи потрібно говорити співрозмовнику про емоції?  
Чи завжди говоримо те, що почуваємо? Чому приховуємо власні емоції/почуття? Які наслідки?

**Вправа «Невербальна домовленість»**

Мета: навчитися розуміти мімічні прояви інших людей.

Час: 15 хв.

Хід вправи. Учасники діляться на пари. Кожен учасник показує своєму партнеру жестами та мімікою 3 найважливіших для себе речей. Потім пара розповідає те, що зрозуміла. Обговорення.

**Вправа «Передати одним словом»**

Мета: підкреслити важливість інтонації.

Час: 10 хв.

Учасникам роздаються картки надписом емоції. Вона мають показати емоції за допомогою міміки та промовивши: «Добрий день» відповідно о емоції. Інші учасники відгадують емоцію.

Список емоцій: подив, радість, жаль, втома, хвилювання, впевненість, сум, веселість зацікавленість, хвилювання, байдужість, бажання допомогти, розчарування, підозрілість. Обговорення.

**Вправа «Машина емоцій».**

Мета: «зняти» напруженість, навчитися краще розуміти емоції інших людей та вміти показати свої, розвивати групову динаміку.

Час: 15 хв.

Група поділяється на дві команди і кожна намагається побудувати машину, яка виробляє та виражає емоції. Кожна команда загадує яку-небудь емоцію, яку повинна буде відгадати інша команда. Один з учасників команди починає рівномірно рухатися та видавати звуки. До нього приєднуються інші члени команди, створюючи великий механізм, де кожна окрема деталь видає свій власний звук і по-своєму рухається. Усі гравці повинні слідкувати за тим, щоб рух деталей збігався з рухом усієї машини – так, щоб увесь механізм злагоджено висловив емоцію, що була загадана. Через 10 хвилин після тренування команди збираються разом, і кожна з них представляє свою машину. Друга команда прагне вгадати, яку емоцію було загадано. Обговорення: команди обмінюються враженнями про те, чи легко було домовитися, яку емоцію показувати команді; чи швидко вони вгадали емоцію іншої команди; чи легко було працювати в команді та ін. [34].

**Вправа «Рефреймінг»**

Мета: видозміна ставлення до ситуації.

Час: 15 хв.

Слово тренера: а основу покладено метод, який дозволяє змінити точку зору людини на іншу, навіть протилежну (зміна рамки сприйняття). Знайти в ситуації іншу сторону, більш позитивну. Наприклад, проходячи тренінг в ті дні, коли можна було працювати і заробляти, люди думають: «Замість того, щоб заробляти гроші, ми зараз витрачаємо час на навчання». Рефреймінг: «Те, чого ми навчимося, дозволить нам надалі більше заробляти». Інший приклад: «Зараз ми впроваджуємо нові технології, і це вимагає багато часу». Рефреймінг: «Ми зараз забезпечуємо собі великий часовий виграш на майбутнє». Відзначивши негатив, знайти вигоду, користь, позитив, використовуючи сполучник «проте». Зроблена помилка – проте тепер точно відомо, чого не варто робити на майбутнє. Дійсно, зараз дуже напружена робота – проте вона дозволить виконати план. Неприємна в спілкуванні людина – проте розумна, й у неї багато чому можна навчитися. Завдання.

Об’єднайтеся у пари. Отримайте підказки (кейси) фраз (емоцій / ситуацій), які ви будете аналізувати. Для зручності – розділіть лист паперу на дві частини. В першій колонці фіксуйте ситуацію у її негативному вигляді. У другій – із застосуванням сполучника «проте».

Приклади: я знову запізнилась на зустріч, він загубив гаманець, ваш розслаблений стиль роботи не відповідає стилю роботу компанії, я все виконую занадто повільно, він весь час роздратований і кудись спішить тощо.

Обговорення. Які позитивні наслідки з ситуації для вас? У чому конструктивний урок? У чому цінність для усіх людей чи усього світу? Відслідкуйте емоції, які ви відчували виконуючи цю вправу [53].

**Вправа «Про що говорять жести»**

Мета: розуміння стану партнера через його жести.

Час: 20 хв.

Учасники стоять навпроти один одного.

Інструкція: «Нехай кожен з нас по черзі зробить рух, що відбиває його внутрішній стан, і ми будемо повторювати цей рух 3-4 рази, намагаючись співпереживати в стан людини, зрозуміти цей стан».

Після завершення вправи можна поставити запитання «Яке, на вашу думку, стан кожного з нас?». Після того як щодо стану учасника буде висловлено кілька гіпотез, слід звернутися до нього за поясненням його дійсного стану.

Обговорення. Що ви відчували в ході виконання вправи? Що вам особливо запам'яталося? Чому? Чи комфортно вам було виконувати завдання?

**Вправа «Підсумки»**

Мета: отримання зворотного зв’язку

Час: 10 хв.

Учасники діляться враженнями (знаннями, уміннями які отримали) про пройдений тренінг.

**Тренінгове заняття 5**

**Формування контролю експресії та підбиття підсумків**

**Мета:** розвиток здібностей до емпатії, розуміння міміки, мови рухів тіла, спонукати учасників до рефлексії свого стану, спостереження за зовнішнім вираженням емоцій інших осіб.

**Завдання:**

1. Розвиток здібностей до емпатії, розуміння міміки, мови рухів тіла.

2. Спонукати учасників до вільного експериментування з експресивним виявом емоцій, рефлексії свого стану, спостереження за зовнішнім вираженням емоцій іншими людьми

3. Відпрацювання гнучкості невербальної поведінки.

### Кількість учасників: 12-15 осіб.

### Час: 1. 50 год.

### Хід тренінгу.

**Вправа «Втеча з в'язниці»**

Мета вправи: розвиток здібностей до емпатії, розуміння міміки, мови рухів тіла.

Час: 20 хв.

Учасники групи стають у дві шеренги обличчям один до одного. Ведучий пропонує завдання: "Перша шеренга буде грати злочинців, друга - їх спільників, які прийшли в тюрму, для того щоб влаштувати втечу. Між вами звуконепроникна скляна перегородка. За короткий час побачення (5 хвилин) спільники за допомогою жестів і міміки повинні «розповісти» злочинцям, як вони будуть рятувати їх з в'язниці (кожен спільник рятує одного злочинця). Після закінчення гри злочинці розповідають про те, чи правильно вони зрозуміли план втечі.

Обговорення.

**Вправа «Через скло»**

Мета: вміння розуміти емоційні прояви, жести, міміку оточуючих; навчитися керувати емоційними проявами, жестами, мімікою.

Час: 20 хв.

Призначення: формування взаєморозуміння партнерів по спілкуванню на невербальному рівні.

Один з учасників загадує текст, записуючи його на папір, але передає його як би через скло, т. е. мімікою і жестами: інший називає зрозуміле.

Ступінь збігу переданого і записаного тексту свідчить про вміння встановлювати контакт.

**Вправа «Експресія емоцій»**

Мета: спонукати учасників до вільного експериментування з експресивним виявом емоцій, рефлексії свого стану, спостереження за зовнішнім вираженням емоцій іншими людьми.

Час: 30 хв.

Учасники вільно рухаються по кімнаті. Ведучий вигукує назву емоції чи почуття, а учасники в парах мають його виразити один одному якомога експресивніше протягом декількох секунд. При цьому вони спостерігають за собою та за своїм партнером. Потім рух по кімнаті продовжується. Ведучий називає іншу емоцію чи почуття, і учасники вже в інших парах намагаються зовнішньо її відтворити.

Один з учасників виходить уперед і повертається до групи спиною. Інші учасники одночасно мімікою та звуком передають певну емоцію чи почуття, учасник повертається й відгадує, яку емоцію зображає група. Якщо він дав правильну відповідь, то виходить інший учасник.

Ведучий може запропонувати такий перелік: сум, радість, тривога, гнів, страх, вина, обурення, провина, горе, цікавість, презирство, щастя, спокій, розпач, захват, відраза, сором, здивування, задоволення, любов тощо.

Рефлексія вправи:

-         Як ви  почувалися в ході участі у вправі?

-         Як взаємодіяли з іншими? Як це пов’язано з вашим  життям?

-         Які емоції вдалося відтворити гірше, які краще? Що це свідчить про вас?

-         Чи достатньо експресивно виражали емоції? Якщо ні, то що стримувало, що заважало?

-         Чи однаково почувалися в парах з різними партнерами? Якщо ні, то чому?

### -         Як у міміці проявляються емоції людини?

**Вправа «Автобус»**

Мета: відпрацювання гнучкості невербальної поведінки.

Час: 15хв.

Учасники розбиваються на парочки. Інструкція наступна: «Зараз ви пасажир автобуса. За сигналом «Червоний» автобус зупиняється на світлофорі. Раптом ви бачите в зустрічному автобусі людини, якого ви давно не бачили. Ви хочете домовитися про зустріч з ним в якомусь певному місці і в певний час. У вашому розпорядженні - одна хвилина, поки автобуси стоять біля світлофора. За сигналом «Зелений» вмикається зелене світло і автобуси роз'їжджаються ».

Після невербального програвання, учасники тренінгу діляться інформацією про те, як вони зрозуміли один одного.

**Вправа «Підсумки»**

Мета: отримання зворотного зв’язку.

Час: 15 хв. (+ 20 хв. для проведення методик)

Підбиття підсумків всіх тренінгів. Учасники діляться враженнями (знаннями, уміннями які отримали) про пройдені тренінги. Після цього проводяться повторні опитування.

Прощання з групою.

**ВИСНОВКИ**

1. Теоретично обґрунтовано поняття «психологічної готовності» у сучасній літературі та виокремлено визначення даного поняття на основі інтегративного підходу. Відтак, психологічна готовність - це інтегральне особистісне утворення, яке складається із когнітивного, мотиваційного, емоційно-вольового, поведінкового та операційного компонентів, включає військово-спеціальну компетентність та створюється цілеспрямовано, враховуючи індивідуальні характеристики, можливості особистості та зміст майбутньої діяльності. Це професійна готовність до виконання специфічних військових завдань, яка сприяє високій результативності професійної діяльності.

Проаналізовано основні компоненти психологічної готовності фахівця до професійної діяльності, на основі чого визначено основні критерії та показники нашого емпіричного дослідження: особистісна готовність (індикатори: автономність, саморегуляцію, самооцінку, рівень домагань, професійну спрямованість, самоконтроль, комунікабельність, цілеспрямованість, психологічну стійкість, готовність до ризику, наполегливість, організованість); функціональна готовність (показники: емпатійність, рефлективність, міжособистісну взаємодія, гнучкість, креативність); спеціальна готовність (індикатори: лідерські здібності, мобілізованість, швидкість прийняття рішень, самоефективність).

2. Проаналізовано поняття «емоційного інтелекту та визначено, що ми будемо опиратися на еклектичну модель до визначення поняття «емоційний інтелект» та трактуємо його як сукупність комунікативних, емоційних та особистісних властивостей, які забезпечують усвідомлення, прийняття та регуляцію власних почуттів та почуттів інших людей, що сприятиме успішності діяльності, здатності особи ефективно протистояти вимогам соціуму, оптимізації міжособистісній взаємодії та самоактуалізації.

Визначено види (внутрішньоособистісний і міжособистісний) та основні складові емоційного інтелекту в офіцерів: емоційна стриманість, стійкість, емпатія, комунікативна толерантність, врівноваженість, стратегія поведінки у конфліктній ситуації, адекватне реагування на ситуацію, яка виникла, відкритість, комунікабельність, емоційна стабільність, самоконтроль, лідерські якості. Проте, у своїй роботі ми досліджували такі основні компоненти емоційного інтелекту, як розуміння власних та чужих емоцій, управління власними та чужими емоціями, контроль експресії.

3. Емпірично досліджено особливості впливу емоційного інтелекту на формування психологічної готовності майбутніх офіцерів-психологів до військової служби. Встановлено взаємозв’язки між внутрішньоособистісним емоційним інтелектом та складовими психологічної готовності, а саме з гуманістичною спрямованістю, наполегливістю, самоконтролем та вольовою регуляцією, саморозвитком, професійною спрямованістю, професійною витривалістю, професійною компетентністю, рішучістю, автономністю. Це свідчить про те, що розвинутий на високому рівні внутрішньоособистісний емоційний інтелект буде сприяти формуванню гуманістичної спрямованості, яка буде проявлятися у таких якостях фахівця як добродушність, відкритість, довірливість та товариськість. Це допоможе офіцеру-психологу краще будувати контакт з клієнтом, додасть легкості у спілкуванні, адже, фахівець буде орієнтований на те, щоб допомогти особам які цього потребують.

Міжособистісний емоційний інтелект має зв’язки з вмінням генерувати ідеї, рішучістю, автономністю, професійною витривалістю, професійною компетентністю. Вони проявляються тоді, коли офіцер психолог вміє будувати правильну взаємодію із оточенням на емоційному рівні, то він буде вміти зберігати самостійність у прийнятті професійних рішень, відповідно буде впевнено генерувати нові, реальні ідеї незалежно від ситуації, базуючись на власній професійній компетентності.

Розуміння емоцій з гуманістичною спрямованістю, вмінням генерувати ідеї, наполегливістю. Це свідчить про те, що офіцер-психолог, який вміє аналізувати емоційні прояви оточуючих, буде легкий у спілкування, адже він розумітиме емоційний стан особи та проявлятиме такі якості як добродушність, відкритість, довірливість та товариськість до оточуючих.

Індикатор «Управління емоціями» має взаємозв’язки з вольовою регуляцією, гуманістичною спрямованістю, професійною витривалістю, рішучістю, наполегливістю, самоконтролем та автономністю. Ці зв’язки свідчать про те що сформоване вміння управляти власними та чужими емоціями буде сприяти розвитку товариськості, уважного ставлення до людей; вмінню діяти у непередбачуваних ситуаціях зібрано, цілеспрямовано, продуктивно без зовнішнього спонукання; вмінню виконувати професійні завдання вчасно, швидко та якісно не відкладаючи їх на пізніше; вмінню контролювати власні дії, емоції думки в непередбачуваних ситуаціях; вмінню особи приймати рішення не залежно від думки оточуючих.

Отже, результати кореляційного аналізу показали, що емоційний інтелект, через свої складові, має зв’язки з усіма основними показниками психологічної готовності майбутніх офіцерів-психологів до військової служби, а саме з: особистою готовністю (особиста автономність, гуманістична спрямованість, саморозвиток, самовладання, наполегливість), функціональною готовністю (вміння генерувати ідеї), спеціальною готовністю (відповідальність, мотивація обов’язку, рішучість, професійна витривалість та компетентність, вольова регуляція особистості), що свідчить про те що є взаємовплив між досліджуваними критеріями.

4. Розроблено та обґрунтовано програму розвитку впливу емоційного інтелекту на формування психологічної готовності майбутніх офіцерів – психологів до військової служби.

Розроблена тренінгова програма має на меті розвиток емоційного інтелекту, а саме таких його складових, як усвідомлення та управління власними емоціями, розуміння та управління емоціями оточуючих і контроль експресії, що впливатиме на формування психологічної готовності офіцерів-психологів до роботи за фахом. Програма спрямована на офіцерів-психологів, які мають ціль розвинути власний емоційний інтелект та сформувати психологічну готовність до військової служби.

Для ефективності впровадження тренігової програми нами виділено етапи: 1 етап спрямований на формування групи та включає тренінгове заняття «Сформуємо емоційний інтелект разом!»; 2 етап спрямований на розвиток усвідомлення та управління власних емоцій та включає два тренінгових заняття: «Формуємо вміння усвідомлювати власні емоції», «Формуємо вміння управління власними емоціями»; 3 етап включає тренінгове заняття: «Розвиток розуміння емоцій оточуючих та управління ними»; 4 етап включає тренінгове заняття «Формування контролю експресії та підбиття підсумків». У поєднанні виділені етапи формують цілісну, послідовну систему розвитку впливу емоційного інтелекту на формування психологічної готовності майбутніх офіцерів – психологів до військової служби.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Акімов О. Аналіз проблем психологічної готовності особистості до професійної діяльності на державній службі в умова європейської інтеграції. Збірник праць: Ефективність державного управління. С. 212-222. URL: https://cutt.ly/ArTkvK5
2. Ананьев Б. Г. Психологическая структура человека как субъекта. Человек и общество. Научно-практ. журнал. Ленинград : ЛГУ, 1967. Вып. 2. С. 235–249.
3. Бар-Он Р. Практический интеллект. Санкт-Петербург, 2003. 88 с.
4. Бикова О. В. Формування готовності до професійної діяльності майбутніх офіцерів пожежної охорони : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Київ. 2001. 21 с.
5. Василенко Е. В. Формирование профессионально-психологической устойчивости будущих сотрудников ОВД к экстремальным ситуациям : дис. ... канд. психол.наук : 19.00.07. Ставрополь, 2008. 229 с.
6. Гарсуков Г. Г. Введение понятия «эмоциональный интелект» в психологическую теорию. Ананьэвские чтения: тезисы докл. науч.-практ. конф. Санкт-Петербург, 1999. С 25-26.
7. Голованов Ю. Н. Оценка и формирование психологической готовности сотрудников специальных подразделений к деятельности в экстремальных ситуациях : дис. … канд.. психол. наук : 19.00.06. Москва. 2001. 167 с.
8. Горелов І. Ю. Психологічна готовність працівників ОВС до застосування вогнепально-силового впливу: автореф. дис.. ...канд. психол. наук: спец. 19.00.09. Харків. 2008. 19с.
9. Горностай П. П.Формирование психологической готовности стар-шеклассников к педагогической деятельности : автореф. дис. ... канд. психол. наук: спец. 19.00.07. Київ, 1988. 149 с.
10. Гоулман Д. Емоційний інтелект. Книжка, яка змінює уявлення про те, що означає бути розумним. Vivat. 2018. 512 с.
11. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. Москва, 2009. 478 с.
12. Гребенюк Г. С. Мотиваційна готовність курсантів і слухачів вищого військового учбового закладу до професійної діяльності (на прикладі спеціалістів пожежної безпеки МВС України) : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Київ, 1997. 17 с.
13. Гринчук О. І. Психологічна готовність майбутніх офіцерів-психологів до професійної діяльності: основні критерії та показники. Збірник наукових праць: психологія. Івано-Франківськ, 2018. Вип. 22. С. 106-115.
14. Дерев’янко С. П. Феноменологія емоційного інтелекту: навчально-методичний посібник зі спецкурсу «Феноменологія емоційного інтелекту» для студентів ВНЗ. Чернігів : видавець «Лозовий В.М.» 2016. 312 с.
15. Діомідова Н. Ю. Теоретичні підходи до визначення емоційного інтелекту. Зб.нак. праць Харківського національного університету імені Г. Сковороди. Харків, 2015. Вип 14. С. 15- 31.
16. Дружинин В. Н. Психология общих способностей. Санкт-Петербург : Питер, 2002. 368 с.
17. Дьяченко М. И., Кандыбович Л. А. Психологические проблемы готовности к деятельности. Минск: Изд-во «Университетское», 1976. 176 с.
18. Дьяченко М. И., Кандыбович Л. А. Психология высшей школы : нав. пос., 2-е изд., перераб. и доп. Минск: БГУ, 1981. 383с.
19. Зарицька В. В. Емоційний інтелект як складова готовності особистості до професійної. Вісник Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди Серія “Психологія”. Харків 2014. Випуск 49. С. 42-51.
20. Зарицька В. В. Теоретико-методологічні основи розвитку емоційного інтелекту у контексті професійної підготовки. Запоріжжя: КПУ, 2010. 304 с
21. Кавуненко Н. В., Бондарчук О.І. Визначення змісту та структури особистісної готовності до професійної діяльності. Дата оновлення: 2010 . URL: [http://umo.edu.ua/images/content/nashi\_vydanya/stud\_almanah/20.pdf 2010// с. 10](http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/stud_almanah/20.pdf%202010//%20с.%2010)
22. Карамушка Л. М. Технологія психологічної підготовки персоналу організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін. Київ: Науковий світ, 2008.230 с.
23. Карпенко Є. В. Структура та функції емоційної компетентності в процесі життєтворення. Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України: Проблеми сучасної психології. 2016. Випуск 34. С. 155-169.
24. Карпенко Є. Емоційний інтелект як фактор особистісного життєздійснення. Психологічні перспективи. 2017. Вип. 30. С. 50-63. URL: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/>
25. Карпенко Є. Методологічні настанови щодо вивчення емоційного інтелекту в парадигмі позитивної психотерапії. Психологія особистості. Науковий журнал. 2014. № 1(5) с.90-97.
26. Карпенко Є. В. Роль емоційного інтелекту в процесі життєздійснення особистості. Український психологічний журнал. № 1 (7). 2018. с 76-84. URL: <http://www.library.univ.kiev.ua/ukr/host/viking/db/ftp/univ/upj/upj_2018_07.pdf#page=74> Климчик В. А. Личностно-развивающий тренинг «Толерантность к фрустрации: противостояние трудностям». 2012. Дата оновлення:  14 вересня 2012. URL: <https://cutt.ly/NhiVGsh> .
27. Ковалькова Т. О. Діагностичний інструментарій щодо перевірки ефективності підготовки майбутніх психологів до професійної діяльності в авіаційній галузі. Наукові записки Національного педагогічного університету ім. М. П. Драгоманова. Серія : Педагогічні та історичні науки. Київ, 2012. Вип. 108. С. 76-80.
28. Кокун О. М., Зміст та структура психологічної готовності фахівця до екстремальних видів діяльності. Зб. наук. праць: Проблеми екстремальної та кризової психології. Київ, 2010. Вип. 7. С. 182-190.
29. Колесніченко О. С., Мацегора Я. В., Воробйова В. І. Психологічна готовність військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності поза межами пункту постійної дислокації: монографія. Харків: Національна акад. НГУ, 2016. 335 с.
30. Колесніченко О.С. Розробка методики «Психологічна готовність особистості фахівця екстремального виду діяльності». Збірник наукових праць Харківського університету Повітряних Сил. Харків, 2014. Вип. 1(38). С. 252-258.
31. Кузнєцов М. А., Діомідова Н. Ю. Емоційний інтелект як чинник психоемоційних станів студентів в умовах іспиту. Харків, 2017. 189 с.
32. Лежнина Л. В. Готовность психолога образованияк профессиональной деятельности: этапы, механизмы, технологии формирования: автореф. дис. … д-ра псих.наук. Москва. 2009.20 с.
33. Літвінова В. О. Методичні вказівки щодо практичних занять і самостійної роботи з навчальної дисципліни «Соціально-психологічний тренінг». Кременчук, 2018. 63 с.
34. Люсин Д. В., Ушакова Д. В. Современные представления об эмоциональном интеллекте. Социальный интеллект: теория, измерение. Москва, 2004. С. 29–39.
35. Люсин Д.В. Новая методика для измерения эмоционального интеллекта: опросник ЭмИн // Психологическая диагностика. 2006, № 4. – С. 19.
36. Максименко С. Д., Пелех О. М. Фахівця потрібно моделювати (наукові основи готовності випускника педвузу до педагогічної діяльності): Рідна школа, 1994. Вип. 3/4. С. 6-10
37. Манойлова М. А. Развитие эмоционального интеллекта будущих педагогов. Псков: ПГПИ, 2004. 60 с.
38. Матусевич І. Основні концептуальні підходи щодо розуміння емоційного інтелекту особистості у психології. Дата оновлення: 18.03.17. URL: <https://www.ar25.org/article/osnovni-konceptualni-pidhody-shchodo-rozuminnya-emociynogo-intelektu-osobystosti-u>
39. Мацевко Т. М., Куций О. А. Дослідження емоційного інтелекту при формуванні лідерських якостей сержантського складу збройних сил України. Проблеми екстремальної та кризової психології. Львів, 2013. Вип. 14 (1). с.211-219.
40. Многофакторная личностная методика Р. Кеттелла : учебно-методическое пособие / А. Н. Капустина. Санкт-Петербург: Речь, 2007. 100 с.
41. Молотай В. А. Формування психологічної готовності військовослужбовців внутрішніх військ МВС України до діяльності по охороні громадського порядку : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Хмельницкий. 2006. 20 с.
42. Мул С. А. Современные психологические взгляды на готовность к профессиональной деятельности. Міжнародний науковий форум: соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент. 2013. № 14. С. 179-190. URL: <http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/4798/1/Mul.pdf>
43. Нікіфорова Л. Б. Структура та функції емоційної культури особистості. Гуманітарні науки. Науково – практичний журнал. 2007. –№ 2 (14). С. 150 – 154.
44. Носенко Е. Л. Емоційний інтелект як форма прояву важливої складової особистісного потенціалу – рефлексивної свідомості. Вісник: Педагогіка і психологія. 2012. Вип.18. с. 116-123.
45. Носенко Е. Л. Курс лекцій з дисципліни «Теорія емоційного інтелекту» із завданнями для самоконтролю. Дніпропетровськ, 2016. 113 с.
46. Носенко Е.Л., Коврига Н.В. Емоційний інтелект: концептуалізація феномену, основні функції: монографія. Київ, 2003. 126 с.
47. Овчаренко Г. Р. Структурна модель емоційного інтелекту. Вісник післядипломної освіти. Київ, 2013. Вип. 9 (2). С. 261-267.
48. Полюк В. С. Інтегративна модель професійної готовності майбутніх офіцерів. Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна». Хмельницький, 2013. Випуск 1 (7). С. 185–188.
49. Попов Л. М., Пучкова И. М., Устин П. Н. Психологическая готовность к профессиональной деятельности и методы ее формирования. Учение записки Казанского университета. Том 157. 2015. С.14-24.
50. Пророк Н., Куценко Я. Специфіка емоційного інтелекту і психологічної готовності до соціономічних професій у представників цих професій. 2015. с. 471-482. URL: <http://appsychology.org.ua/data/jrn/v10/i27/46.pdf>
51. Ралко А. І. Аналіз стану проблеми психологічної готовності особистості до аудиторської діяльності. Вісник Національного університету оборони України. Київ, 2015. Вип. 3 (46). С. 247-252.
52. Рассказова О. Тренінг «емоційна компетентність». Територія успіху. 2017. №4 С. 53-56.
53. Рекешева Ф. М. Условия развития психологической готовности к профессиональной деятельности студентов-психологов: автореф. дис. …канд. психол. наук. Астрахань. 2007. 20с.
54. Тарновская А.С.Формирование психологической готовности сту-дентов университета к педагогической деятельности в школе : автореф. дис. … канд. психол. наук: спец. 19.00.07. Київ. 1991. 20с.
55. Томчук М. І. Психологічна готовність особистості до правоохоронної діяльності: монографія. Хмельницький: НВП «Еврика», 2003. 197 с.
56. Торічний О. В. Теорія і практика формування військово-спеціальної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі навчання. Хмельницький : Вид-во Національної академії ДПСУ, 2012. 535 с.
57. Шпак М. Емоційний інтелект в контексті сучасних психологічних досліджень. Психологія особистості. Науковий журнал. 2013. №1(2). С. 282- 288.
58. Ягупов В. В. Військова психологія : підручник. Київ : Тандем, 2004. 656 с.
59. Bar-On R. Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory. San Francisco: Jossey-Bass, 2000. P 368-388.
60. Bar-On R. Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Technical Manual. Toronto: Multi-Health Systems, 1997. 232р.
61. Gardner. H. Frames of mind: The theory of multiple intelligences. New York: Basic Books, 1983. 528 р.
62. Mayer J.D., Salovey P. The intelligence of emotional intelligence. Іntelligence 17. С. 433-442. URL: <https://eclass.teicrete.gr/modules/document/file.php/IP-ERLSF116/Mayer-Salovey.1993-libre.pdf>
63. Rosas J., Camarinha-Matos L.M. An approach to assess collaboration readiness. International Journal of Production Research. 2009. V.47. Р. 11-35.
64. Simonova N. N. Psychological readiness. Definition and approaches. Proceedings of the II International Scientific-Practical Conference "Psychology of Extreme Professions" (ISPCPEP 2019). P. 21-24. URL: [file:///C:/Users/User/Downloads/005.pdf](file:///C:\Users\User\Downloads\005.pdf)

**ДОДАТКИ**

Додаток А

«Емоційний інтелект» Д. Люсіна (ЕмІн)

Вам пропонується заповнити опитувальник, який складається з 46 тверджень. Читайте уважно кожне твердження та відзначте позначкою відповідь, яка найбільше відображає вашу думку.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Твердження | Зовсім не згоден | Радше не згоден | Радше згоден | Повністю згоден |
| 1. Я помічаю, коли близька людина переживає, навіть якщо він (вона) намагається це приховати |  |  |  |  |
| 2. Якщо людина на мене ображається, я не знаю, як відновити з нею хороші стосунки |  |  |  |  |
| 3. Мені легко здогадатися про почуття людини по виразу її обличчя |  |  |  |  |
| 4. Я добре знаю, чим зайнятися, щоб покращити собі настрій |  |  |  |  |
| 5. У мене зазвичай не виходить вплинути на емоційний стан свого співрозмовника |  |  |  |  |
| 6. Коли я дратуюся, то не можу стриматися, і говорю все, що думаю |  |  |  |  |
| 7. Я добре розумію, чому мені подобаються або не подобаються ті чи інші люди |  |  |  |  |
| 8. Я не відразу помічаю, коли починаю злитися |  |  |  |  |
| 9. Я вмію покращити настрій оточуючих |  |  |  |  |
| 10. Якщо я захоплююся розмовою, то говорю надто голосно і активно жестикулюю |  |  |  |  |
| 11. Я розумію душевний стан деяких людей без слів |  |  |  |  |
| 12. В екстремальній ситуації я не можу зусиллям волі взяти себе в руки |  |  |  |  |
| 13. Я легко розумію міміку і жести інших людей |  |  |  |  |
| 14. Коли я злюся, я знаю, чому |  |  |  |  |
| 15. Я знаю, як підбадьорити людину, що знаходиться у важкій ситуації |  |  |  |  |
| 16. Оточуючі вважають мене занадто емоційною людиною |  |  |  |  |
| 17. Я здатний заспокоїти близьких, коли вони знаходяться в напруженому стані |  |  |  |  |
| 18. Мені буває важко описати, що я відчуваю по відношенню до інших |  |  |  |  |
| 19. Якщо я ніяковію при спілкуванні з незнайомими людьми, то можу це приховати |  |  |  |  |
| 20. Дивлячись на людину, я легко можу зрозуміти її емоційний стан |  |  |  |  |
| 21. Я контролюю вираження почуттів на своєму обличчі |  |  |  |  |
| 22. Буває, що я не розумію, чому відчуваю те чи інше почуття |  |  |  |  |
| 23. У критичних ситуаціях я вмію контролювати вираз своїх емоцій |  |  |  |  |
| 24. Якщо треба, я можу розлютити людину |  |  |  |  |
| 25. Коли я відчуваю позитивні емоції, я знаю, як підтримати цей стан |  |  |  |  |
| 26. Як правило, я розумію, яку емоцію відчуваю |  |  |  |  |
| 27. Якщо співрозмовник намагається приховати свої емоції, я відразу відчуваю це |  |  |  |  |
| 28. Я знаю як заспокоїтися, якщо я розлютився (-лася) |  |  |  |  |
| 29. Можна визначити, що відчуває людина, просто прислухаючись до звучання її голосу |  |  |  |  |
| 30. Я не вмію керувати емоціями інших людей |  |  |  |  |
| 31. Мені важко відрізнити почуття провини від почуття сорому |  |  |  |  |
| 32. Я вмію точно вгадувати, що відчувають мої знайомі |  |  |  |  |
| 33. Мені важко справлятися з поганим настроєм |  |  |  |  |
| 34. Якщо уважно стежити за виразом обличчя людини, то можна зрозуміти, які емоції вона приховує |  |  |  |  |
| 35. Я не знаходжу слів, щоб описати свої почуття друзям |  |  |  |  |
| 36. Мені вдається підтримати людей, які діляться зі мною своїми переживаннями |  |  |  |  |
| 37. Я вмію контролювати свої емоції |  |  |  |  |
| 38. Якщо мій співрозмовник починає дратуватися, я часом помічаю це занадто пізно |  |  |  |  |
| 39. За інтонацією мого голосу легко здогадатися про те, що я відчуваю |  |  |  |  |
| 40. Якщо близька людина плаче, я гублюся |  |  |  |  |
| 41. Мені буває весело або сумно без будь-якої причини |  |  |  |  |
| 42. Мені важко передбачити зміну настрою в оточуючих мене людей |  |  |  |  |
| 43. Я не вмію долати страх |  |  |  |  |
| 44. Буває, що я хочу підтримати людину, а вона цього не відчуває, не розуміє |  |  |  |  |
| 45. У мене бувають почуття, які я не можу точно визначити |  |  |  |  |
| 46. Я не розумію, чому деякі люди на мене ображаються |  |  |  |  |

Додаток Б

«Вольова регуляція особистості» М. Гуткіна, Г. Міхальченко

Інструкція. Дайте відповіді на запитання, які спрямовані на з’ясування деяких особливостей твого характеру. Уважно читайте кожне твердження та біля нього постав знак „+” проти вибраного варіанту відповіді.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Безумовно так | Швидше так, ніж ні | Швидше ні, ніж так | Безумовно ні |
| Щастя − це коли повезе. |  |  |  |  |
| Мої плани на майбутнє рідко бувають реальними. |  |  |  |  |
| Після того, як я вже вирішив що-небудь зробити, я, як правило, ще вагаюсь, перш ніж почати. |  |  |  |  |
| Часто через лінь я відкладаю почату роботу. |  |  |  |  |
| Часто я дію відразу, „не подумавши”. |  |  |  |  |
| Зазвичай без сторонньої допомоги я можу відірватись від будь-якої спокуси (читання цікавої книги, приємна бесіда, хвилюючий телефільм і т.д.) та зайнятись потрібною справою. |  |  |  |  |
| В суперечках про життя я буваю правим частіше, ніж мої друзі. |  |  |  |  |
| Я вже вибрав для себе справу, якій я міг би присвятити все своє життя. |  |  |  |  |
| Я рідко запізнююсь на заняття (роботу). |  |  |  |  |
| Я, зазвичай, довго не можу зважитись на яку-небудь справу. |  |  |  |  |
| Будь-яку справу я намагаюсь довести до кінця. |  |  |  |  |
| Я більше ніж інші запальний і дратівливий. |  |  |  |  |
| Я легко переймаюсь настроєм інших людей. |  |  |  |  |
| Майже все в мене виходить з першої спроби. |  |  |  |  |
| Я люблю читати книжки про життя славетних людей. |  |  |  |  |
| Мені вдалося позбавитись деяких шкідливих звичок (постійно запізнюватись, палити та ін.). |  |  |  |  |
| Про мене можуть сказати, що я не боягуз. |  |  |  |  |
| Я часто втрачаю інтерес до справи, яка ще недавно видавалась мені цікавою. |  |  |  |  |
| В розмові з людиною, якої я соромлюсь чи боюсь, я, зазвичай, так хвилююсь, що моя мова помітно змінюється. |  |  |  |  |
| Найчастіше мене не потрібно підштовхувати, щоб довести розпочату справу до кінці. |  |  |  |  |
| Мені добре знайоме почуття ліні. |  |  |  |  |
| Я живу цікавим та повноцінним життям. |  |  |  |  |
| Майже завжди мені вдається виконати намічене на день. |  |  |  |  |
| Я частіше буваю впевненим у собі. |  |  |  |  |
| В мене багато закинутих справ. |  |  |  |  |
| Я маю витримку і можу залишатися спокійним у критичних ситуаціях. |  |  |  |  |
| Вислухавши докази однієї із сторін, які сперечаються, я, зазвичай, приймаю її точку зору, а після вислухування іншої сторони − хотів би змінити її на протилежну. |  |  |  |  |
| Моя впертість іноді мені заважає. |  |  |  |  |
| Своє майбутнє я уявляю не дуче чітко. |  |  |  |  |
| Досить часто я не виконую своїх обіцянок. |  |  |  |  |
| У новій незнайомій ситуації я, як правило, розгублююсь і ніяковію. |  |  |  |  |
| Я можу назвати себе людиною з твердим характером. |  |  |  |  |
| Часто тривожні думки пригнічують мене настільки, що я довго не можу заснути. |  |  |  |  |
| У стосунках з товаришами я найчастіше буваю в ролі підлеглого, ніж керівника. |  |  |  |  |
| До цього часу ще нікому не вдавалося вивести мене із себе. |  |  |  |  |
| Я можу віднести себе до людей, які чітко бачать своє життєве покликання. |  |  |  |  |
| Я хотів би досягти в життя багато чого, але погано уявляю, яким саме чином. |  |  |  |  |
| Коли я запізнююсь на урок або заняття, мені зазвичай буває важко відчинити двері та ввійти. |  |  |  |  |
| Настирливість − риса мого характеру. |  |  |  |  |
| Як правило, я господар свого становища. |  |  |  |  |
| Мені легше живеться, коли хтось із дорослих контролює кожен мій крок. |  |  |  |  |
| У своїх вчинках я повністю незалежний від інших. |  |  |  |  |
| Мене в житті цікавить то одне, то інше і важко чому-небудь надати перевагу. |  |  |  |  |
| Мені дуже не вистачає зібраності та акуратності у справах. |  |  |  |  |
| Я часто відчуваю невпевненість в успіху розпочатої справи. |  |  |  |  |
| В мені ліні більше, ніж у інших. |  |  |  |  |
| Мої власні емоції мені зачасти заважають у житті. |  |  |  |  |
| Жити мудрими думками інших краще, ніж своїми. |  |  |  |  |
| Я інколи відкладаю дуже важливу розпочату справу. |  |  |  |  |
| Я хотів би докорінно змінити своє життя. |  |  |  |  |
| Я дотримуюсь режиму дня навіть у вільний від роботи та навчання час. |  |  |  |  |
| Відповідаючи на всі ці питання, мені неважко було вибрати між „ так ” і „ні”. |  |  |  |  |
| Я часто, не закінчивши однієї справи, берусь за другу, не закінчивши другу − за третю і т.д. |  |  |  |  |
| Мені, як правило, вдається змусити себе зробити не дуже приємну, але корисну в майбутньому справу. |  |  |  |  |
| Я досить часто роблю що-небудь з усіма за компанію, навіть, коли не дуже хотів би це робити. |  |  |  |  |
| Коли я зайнятий дуже відповідальною справою, мою увагу все рівно можна відволікти. |  |  |  |  |

Додаток В

«Психологічна готовність особистості фахівця екстремального виду діяльності» О. Колесніченко

Інструкція: в опитувальнику містяться висловлювання, які необхідно співвіднести з Вашим ставленням до виконання службово-бойової діяльності. Оцініть кожне приведене нижче твердження, використовуючи наступну шкалу оцінок: 0 – Це точно про мене; 1 – Це на мене схоже; 2 – Це схоже на мене, але немає впевненості; 3 – Не наважуюся віднести це до себе; 4 – Сумніваюся, що це можна віднести до мене; 5 – Мені це не властиво в більшості випадків; 6 – Це до мене абсолютно не відноситься.

|  |  |
| --- | --- |
| 1 Зміна способу діяльності не завдає мені незручностей |  |
| 2 Професійна гідність для мене не настільки значна, щоб змусила виконувати дії небезпечні для життя. |  |
| 3 Інколи мені важко наважитися на дії у небезпечних ситуаціях без додаткового зовнішнього спонукання. |  |
| 4 Моє вміння спілкуватися з колегами допомагає виконувати складні службово-бойових завдання. |  |
| 5 Мені не завжди вдається впливати на події, що відбуваються навколо. |  |
| 6 Почуття обов’язку не є для мене важливим мотиватором для виконання поставлених службово-бойових завдань. |  |
| 7 Будь-яка нова справа викликає у мене передчуття неприємності. |  |
| 8 Іноді мені важко втілювати свої ідеї у життя, бо вони здаються мені нездійсненними. |  |
| 9 Я завжди тією чи іншою мірою усвідомлюю вплив моїх дій на оточуючих. |  |
| 10 Інколи події, що виникають у небезпечних ситуаціях, викликають у мене розгубленість і занепокоєння. |  |
| 11 У небезпечних ситуаціях я невпевнений у своїх колегах, бо здається, що вони не здатні мене емоційно підтримати і заспокоїти. |  |
| 12 Під час очікування важливих подій я заздалегідь намагаюся уявити послідовність своїх дій у разі будь-якого їх розвитку. |  |
| 13 Інколи я кидав розпочату справу, через те, що боявся не впоратися з нею. |  |
| 14 На мою думку, недоцільно замислюватися над тим, як мої рішення позначаються на якості виконання поставленого завдання. |  |
| 15 Під час виконання службово-бойового завдання я інколи втрачаю зручну нагоду через те, що недостатньо швидко приймаю рішення. |  |
| 16 Усвідомлення суспільної значущості моїх дій не впливає на якість виконання поставлених службово-бойових завдань. |  |
| 17 Я продуктивно працюю завдяки власній цілеспрямованості, а не зовнішньому контролю. |  |
| 18 Я вважаю, що одноосібна діяльність є більш результативною, ніж сумісна. |  |
| 19 Нездатність точно спрогнозувати результат дій не заважає мені виконувати поставлені службово-бойові завдання. |  |
| 20 У небезпечних ситуаціях мені більш притаманні відчайдушні вчинки, ніж ретельно продумувані дії. |  |
| 21 Я не можу звернутися зі своїми проблемами до будь-кого, бо відчуваю страх, що це колинебудь буде використано проти мене. |  |
| 22 У разі прийняття важливого службового рішення мене охоплює страх, що раптом я помиляюся. |  |
| 23 Під час прийняття рішення у небезпечній ситуації я не маю часу замислюватися над тим, як воно позначиться на оточуючих. |  |
| 24 Я сумніваюся, що можу розраховувати на підтримку колег у небезпечній ситуації. |  |
| 25 Я чітко уявляю собі як вирішувати проблемні питання, що виникають у небезпечних ситуаціях |  |

Додаток Г

«16 PF» Р. Кеттела

Опитувальник Р. Кеттела 16 PF [41] складається з 105 питань та дозволяє визначити рівень розвитку особистісних якостей респондентів на даному етапі життя. Обробка його результатів здійснюється у відповідності до ключа, у якому зазначено номери запитань та кількість балів (отримуються залежно від відповідей a (2 бали), b (1 бал), c (2 бали) в кожному запитанні). Тому 12 балів є максимальною оцінкою за кожним фактором, за фактором b – 8 балів, а мінімальна – 0 балів.

Даний опитувальник частково досліджує такі критерії, як особистісна готовність, функціональна готовність, спеціальна готовність, зокрема такі їхні індикатори:

- особистісна автономність та швидкість прийняття рішень (фактор Q2 - конфліктність та залежність групи (самодостатність-соціабельність));

- адекватна самооцінка (фактор L - ставлення до людей (підозрілість-довірдивість));

- відповідальність та дисциплінованість (фактор G - рівень морального контролю, організованість відповідальність (сила «Над-Я»-слабкість «Над-Я»));

- гуманістична спрямованість (фактор А - товариськість, уважне ставлення до людей (афектомія-шизотимія));

- гнучкість (фактор Q1 - сприйняття нового та аналітичне мислення (радикалізм-консерватизм)).

Додаток Д

Авторська анкета «Психологічна готовність офіцера-психолога»

Доброго дня! Нами досліджується емоційний інтелект офіцера-психолога та його вплив на психологічну готовність фахівця. Тому просимо вас пройти запропоновані опитування та відповідати відверто і правдиво на всі запитання, адже це вплине на результати дослідження. У свою чергу ми гарантуємо анонімність ваших результатів.

**Вкажіть, будь ласка, ваші дані:**

Вік \_\_\_\_\_\_\_\_.

Курс\_\_\_\_\_\_\_.

Стать:\_\_\_\_\_\_\_.

Спеціальність:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**Інструкція:**

Оберіть варіант який найбільш підходить вашим міркуванням:

1. При організації колективних заходів ви:

А. Часто добровільно виступаю організатором заходів;

Б. Виступаю організатором, проте мені це не подобається;

В. Учасник, бо не вмію організовувати подібні заходи;

Г. Ніколи не організовував жодних заходів;

Д. Маю здібності для організації, проте більше люблю виступати учасником.

2. Які ваші відчуття, коли ви в центрі уваги?

А. Відчуваю себе вільно, адже мені подобається бути у центрі уваги;

Б. Відчуваю себе сковано, незручно;

В. Мої відчуття залежать від оточення;

Г. Не задумувався про це.

3. Як ви ставитися до роботи, яка вимагає вашого впливу на інших?

А. Позитивно, якщо вплив конструктивний, та потрібен для вирішення завдань;

Б. Негативно, не люблю керувати іншими;

В. Раніше не доводилося стикатися із цим тому не знаю;

Г. Нейтрально.

4. Чи віддаєте ви ініціативу іншим?

А. Так, тому що переживаю, що прийму неправильне рішення;

Б. Залежно від ситуації, яка склалася;

В. Ні, я завжди беру ініціативу в свої руки, адже покладатися можу тільки на себе.

Г. Важко відповісти.

5. Які відчуття у вас виникають під час виступу з промовою перед великою групою людей?

А. Я відчуваю себе спокійно та зібрано;

Б. Я відчуваю себе впевнено, адже ціллю кожної моєї промови є повести людей за собою;

В. Перед виступом я переживаю, проте вже під час виступу я відчуваю себе впевнено;

Г. Я дуже хвилююся, тому часто забуваю, що маю сказати.

Д. Ваш варіант\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

6. Які, на вашу думку, професійні завдання постають перед офіцером-психологом у процесі професійної діяльності? (перелічіть 3 основних)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

7. Чи вмієте ви практично вирішувати перелічені вами у попередньому питанні професійні завдання?

А. Так, я володію навичками та знаннями для вирішення цих завдань;

Б. Завдання такого року я можу вирішувати лише теоретично;

В. Ні, я не зможу вирішити перераховані професійні завдання;

Г. Деякі із перелічених завдань я зможу виконати, проте не всі.

8. Чи володієте ви професійними знаннями, уміннями та навичками для вирішення фахових цілей та завдань?

А. Так, але тільки теоретичними;

Б. Так, я володію теоретичними і практичними навичками для вирішення фахових завдань;

В. Залежно від ситуації;

Г. Ні, я не маю компетентностей для вирішення фахових завдань.

9. Чи доводилося вам використовувати професійні знання в процесі виконання службових обов’язків?

А. Так, я вправно їх використовував;

Б. Так, проте в мене виникали труднощі;

В. Коли виникають потреба, я як правило не знаю як діяти;

Г. Ні, ще не виникали такі ситуації.

10. Ваші знання, уміння та навички отримані у процесі навчання за фахом:

А. Потрібно вдосконалювати, адже я відчуваю у цьому потребу;

Б. Є достатніми для провадження професійної діяльності;

В. Розвиваю, на даний момент;

Г. Ваш варіант\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

11. Професійний саморозвиток, на вашу думку, це:

А. Розвиток у напрямі свого Я-ідеального, яке виникає під впливом зовнішніх і внутрішніх причин;

Б. Безперервний індивідуальний розвиток особистості;

В. Здобуття освіти у ВНЗ;

Г. Здобуття професійних компетентностей потрібних для професійної самореалізації;

Д. Постійна самоактуалізація у професійній діяльності.

12. Потреба у професійному саморозвитку, на даний момент, для вас є:

А. Характерною, адже я відчуваю, що, багажу моїх знань буде недостатньо для провадження професійної діяльності;

Б. Я працюю над цим, задля власного розвитку;

В. Ні, мені цього не потрібно;

Г. Я відчуваю потребу, проте нічого не роблю для цього;

Д. Важко відповісти.

13. Саморозвиток та самореалізація в обраній професійній діяльності для вас є:

А. Для мене це важливо;

Б. Не замислювався/лася над цим;

В. Думаю, що реалізовуватиму себе в іншій професії;

Г. На даний момент я працюю над цим.

14. Чи проєктуєте ви власний професійний саморозвиток, спрямовуєте власну діяльність на професійний саморозвиток?

А. Так, я знаю вектор власного розвитку;

Б. Так, я маю план професійного саморозвитку, проте ще не достатньо впевнена в ньому;

В. Ні, я про це ще не думав/-ла;

Г. Я працюю над професійним саморозвитком, відвідую курси, лекції, вебінари та знаю як ці знання застосувати у майбутньому для самореалізації.

15. Яке місце у Вашому житті займає професійне самовдосконалення?

А. Не замислювався/-лася над цим;

Б. Думав/-ла про це, але не займався/-лася цим;

В. Постійно працюю над собою;

Г. Багато разів намагався/-лася щось у собі вдосконалювати, але результатів не досягнув/-ла;

Д. Не вважаю це важливим для студента.

16. Якби вам випала можливість почати вчитися на кафедрі війського начання заново:

А. Я обрав/-ла би ту ж професію, яку зараз отримую;

Б. Я обрав/-ла би іншу професію, тому що \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

В. Я б обрав ту ж професію, проте більше часу приділяв би її вивченню;

Г. Ваш варіант\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

17. Ваші захоплення і заняття у вільний час мають зв’язок із майбутньою професією?

А. Так, у свій вільний час я читаю наукові публікації що стосуються моєї професії;

Б. Так, у свій вільний час я відвідую різноманітні навчання, тренінги, курси, вебінари, що стосуються моєї професії та отримаю від цього задоволення;

В. Ні, у свій вільний час я хочу відпочити від професійної діяльності;

Г. Ні, у свій вільний час я переключаюся на відпочинок, що не стосується професії;

Д. Важко відповісти.

18. Після закінчення навчання чи плануєте ви надалі удосконалюватися і підвищувати кваліфікацію у обраній галузі щоб працювати ефективніше?

А. Так, вважаю це потрібним;

Б. Ні, це не потрібно для мене;

В. Буду вдосконалюватися в іншій професії;

Г. Я вважаю, що диплома про освіту мені буде достатньо для роботи.

19. Ваше бажання одержувати дану професію і працювати за нею є:

А.Достатньо стійким і обґрунтованим;

Б. Невизначеним;

В.Є бажання отримати іншу професію;

Г. Важко відповісти.

20. Яке із тверджень вас стосується?

А. Вчуся перш за вседля того, щоб здобути вищу освіту, адже моя майбутня професія мені малоцікава;

Б.За власною ініціативою читаю додаткову літературу стосовно моєї майбутньої професії для того щоб поглибити власні знання;

В.Навчання за фахом дозволить мені в майбутньому отримати бажану посаду;

Г. Жодне із тверджень мене не стосується.

21. У екстремальних ситуаціях під час вирішення професійних завдань, які рішення ви приймаєте?

А. Ризиковані рішення, адже вони дають результати;

Б. Перевірені рішення, адже боюся прийняти невірне рішення;

В. Творчі рішення;

Г.Мені не доводиться приймати рішення.

22. Для вирішення складних ситуацій під час професійної діяльності потрібно:

А. Приймати принципово нові рішення;

Б. Опиратися на попередні досвід проте додавати щось нове, креативне задля дієвості прийнятих рішень;

В. Приймати рішення опираючись на попередній досвід;

Г. Перечекати нехай рішення прийме хтось інший;

Д. Важко відповісти.

23. Під час участі в дискусіях, обговореннях, мозкових штурмах ви поводили себе:

А. Активно, був(-ла) включений(-на) у процес, генерував(-ла) нові ідеї та пропозиції;

Б. Активно, проте важко було сформувати нові ідеї.

В. Активно, проте мої ідеї не завжди були прийняті у групі;

Г. Хотілося брати активно участь, проте не виникали цікаві ідеї;

Д. Пасивно, не люблю такий формат роботи;

Е. Раніше не брав(-ла) участь у таких формах роботи;

Є. Важко відповісти.

24. У процесі обговорень проблематики вирішення професійних завдань чи виникають у вас нові ідеї для їх вирішення?

А. Так, я завжди виконую функцію генератора ідей;

Б. Іноді в мене виникають ідеї, проте я їх не озвучую;

В. У мене виникають ідеї, які базуються на основі попереднього досвіду;

Г. У мене не виникають нові ідеї.

25. Аналізуючи дослідження сучасних вчених ви:

А. На їх основі створюєтевласні оригінальні ідеї, теорії;

Б. Берете із них важливі теоретичні знання та втілюєте їх на практиці;

В. Опрацьовані публікації не надихають вас на нові ідеї;

Г. Не читаєте публікації сучасних вчених;

Д. Генерація нових ідей від прочитаного залежить від оригінаціності та змістовності статті;

Е. Важко відповісти.

**Дякуємо за участь в опитуванні!**

Додаток Е

Результати дослідження за t-критерієм Стьюдента для незалежних вибірок

|  |  |
| --- | --- |
| Показник | Результат: tемп. |
| Розуміння емоцій оточуючих | 2 |
| Управління чужими емоціями | 0,5 |
| Управління власними емоціями | 2,2 |
| Контроль експресії | 2,2 |
| Усвідомлення власних емоцій | 0,3 |
| Міжособистісний емоційний інтелект | 0,5 |
| Внутрішньоособистісний емоційний інтелект | 1,9 |
| Розуміння емоцій | 0,4 |
| Управління емоціями | 1,9 |
| Лідерство | 1,8 |
| Наявність знань умінь та навичок для вирішення фахових цілей, завдань | 0,9 |
| Саморозвиток | 0,8 |
| Професійна спрямованість | 1,6 |
| Вміння генерувати ідеї | 0,8 |
| Гуманістична спрямованість | 0,6 |
| Відповідальність та дисциплінованість | 1,2 |
| Адекватна самооцінка | 1,9 |
| Гнучкість | 1,2 |
| Особистісна автономність та швидкість прийняття рішень | 1,2 |
| Мотивація обов’язку | 2 |
| Професійна витривалість | 0,2 |
| Взаємодопомога і довіра | 1,9 |
| Професійна компетентність | 0,4 |
| О | 1 |
| Р | 0,5 |
| Н | 0,6 |
| С | 1 |
| См | 1,8 |
| в | 0,9 |

Критичне значення

|  |  |
| --- | --- |
| tКр | |
| p≤0.05 | p≤0.01 |
| 2,05 | 2,76 |