МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

Факультет гуманітарних наук, психології та педагогіки

кафедра практичної психології та соціальної роботи

**Сорока К.Д.**

**Випускна кваліфікаційна робота бакалавра**

**Особливості професійної самореалізації соціального працівника та її розвиток**

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 \_\_\_231 – Соціальна робота \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(шифр і назва напряму підготовки)

на тему: «Особливості професійної самореалізації соціального працівника та її розвиток»

Виконала: студентка групи СР-17д Сорока К.Д.

Керівник: д. психол. н., проф. Тоба М.В.

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 \_\_\_231 – Соціальна робота \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(шифр і назва напряму підготовки)

# 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

**Сороки Карини Дмитрівни**

## Тема роботи: «Особливості професійної самореалізації соціального працівника та її розвиток»

## Керівник роботи Тоба М.В., 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* *– 95 сторінок (1,5 інтервал, 14 шрифт з дотриманням відповідного формату), список використаної літератури – 65 дж.*

*4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: проаналізувати наукові джерела з вивчення особливостей професійної самореалізації соціального працівника та її розвитку; підібрати діагностичний інструментарій згідно вивчення особливостей професійної самореалізації соціального працівника та її розвитку; на основі проведеного констатувального експерименту розробити практичні рекомендації щодо особливостей професійної самореалізації соціального працівника та її розвитку.*

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов’язкових креслеників): *рис. – 6, додатків – 7.*

**6. Консультанти розділів роботи:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Розділ | Прізвище, ініціали та посада  консультанта | Підпис, дата | |
| Завдання  видав | Завдання  прийняв |
| 1. | Тоба М.В. – д.психол.н., проф. | 26.03.2021 р. | 26.03.2021 р. |
| 2. | Тоба М.В. – 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 професійної самореалізації соціального працівника та її розвитку | 05.2021 р. | 05.2020 р. |
| 6 | Підготовка випускної кваліфікаційної роботи бакалавра до захисту та її захист | 06.2021 р. | 06.2020 р. |

**Студентка Сорока К.Д.**

**Керівник роботи проф. Тоба М.В.**

**РЕФЕРАТ**

Текст - 95 с., рис. – 6, джерел – 65, додатків – 7

В роботі розкрито теоретико-методологічні засади вивчення особливостей професійної самореалізації соціального працівника та її розвитку.

Проведено констатувальний експеримент з метою вивчення особливостей професійної самореалізації соціального працівника та її розвитку.

Розроблено практичні рекомендації щодо особливостей професійної самореалізації соціального працівника та її розвитку.

**Ключові слова:** соціальна робота, соціальна допомога, соціальний працівник, професійна самореалізація, технології соціальної роботи, напрямки соціальної, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ, розвиток професійної самореалізації, сучасний соціум.

**ЗМІСТ**

**ВСТУП**………………………………………………………………………...7

**РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ**.........................10

1.1. Аналіз феномену професійної самореалізації особистості…..………..10

1.2.Роль емоційного інтелекту у процесі професійної самореалізації особистості.……………………………………………………………………20

1.3.Обгрунтування тренінгової програми розвитку професійної самореалізації особистості…………………………………………………....25

# РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА…………………31

2.1. Програма емпіричного дослідження.…………………………………...31

* 1. .Змістові характеристики професійної самореалізації особистості …...36

2.3.Тренінгова програма «Я – професійно самореалізована особистість»..44

**ВИСНОВКИ**………………………………………………………….............51

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**………………………………….53

**ДОДАТКИ**……………………………………………………………….……60

**ВСТУП**

**Актуальність дослідження.** В умовах сучасного світу відбувається трансформація життя та умов праці людини, тому перед особистістю постає важливе завдання - бути суб’єктом власного професійного розвитку з метою професійної самореалізації. Усе це потребує від неї формування нових вмінь, гнучкості професійної поведінки, особистісної відповідальності, навичок конструктивної взаємодії у процесі професійної діяльності, вміння приймати рішення в умовах нестачі часу та володіння спеціальними здібностями, зокрема емоційною стійкістю та високою саморегуляцією, що передбачає розуміння та управління емоційною сферою. Дослідження науковців показують, що емоційний інтелект є важливим у здійсненні професійної діяльності. Тому, на даному етапі суспільного життя, вкрай необхідним є дослідження впливу емоційного інтелекту на професійний розвиток особистості, яка професійно самореалізовується та самовдосконалюється, є незалежною від оточення, вірить у власні сили, прагне, йде та досягає професійного успіху.

Оскільки у період ранньої дорослості особистість переходить з етапу професійного самовизначення до етапу професійної діяльності, який є ключовим етапом професійного розвитку, для нас є важливим виявити вплив емоційного інтелекту на особливості професійної самореалізації. Це посприяє полегшенню виконання основних завдань цього етапу професійної самореалізація, зокрема успішній професійній адаптації та професійному самовдосконаленні та здобуття практичних навичок.

Також актуальність нашого дослідження полягає у необхідності ґрунтовного дослідження впливу емоційного інтелекту на професійну самореалізацію особистості та визначенні, яку саме роль відіграє емоційний інтелект у процесі професійної самореалізації у період ранньої дорослості.

Професійну самореалізацію людини можна визначати як вид суб’єктної активності у професійній діяльності, який спрямований на досягнення професійних цілей, реалізацію власних здібностей та потенціалів з метою досягнення успіхів у професійній сфері життя.

Емоційний інтелект - це набута психологічна властивість особистості, яка полягає в усвідомленні, прийнятті та управлінні власними та чужими емоціями та почуттями, що є сприятливим для функціонування в суспільстві й успішної професійної самореалізації.

Вивченням проблеми професійної самореалізації особистості займалися А. Маслоу, А. Адлер, Б.Ананьєв, В. Горчакова, К. Абульханова-Славська, Л. Коган, М. Боришевський, А. Бондаренко, Д. Леонтьєв, Л. Коростильова, С. Максименко, Л. Мітіна, Ф. Зеєр, Л. Коростильова, О. Мірошниченко, Ю. Поваренков, Д. Сьюпер, К. Федосенко, В. Муляр, К. Роджерс, С. Рубінштейн та інші дослідники.

**Об’єкт дослідження** професійна самореалізація соціального працівника.

**Предмет дослідження** – особливості професійної самореалізації соціального працівника та її розвиток.

**Мета дослідження** – теоретично обгрунтувати та емпірично дослідити особливості професійної самореалізації соціального працівника та її розвиток.

**Завдання дослідження:**

1. Здійснити теоретичний аналіз феномену професійної самореалізації особистості у науковому просторі.
2. Виявити змістові характеристики професійної самореалізації особистості.
3. Виявити особливості впливу емоційного інтелекту на професійну самореалізацію особистості соціального працівника.
4. Розробити програму тренінгу розвитку професійної самореалізації соціального працівника.

Для досягнення поставлених завдань були використані такі **методи дослідження:** *теоретичні*: аналіз, синтез, узагальнення, порівняння, класифікація та систематизація, моделювання; *емпіричні*: стандартизовані психологічні методики: опитувальник емоційного інтелекту «ЕмІн» Д. Люсина, опитувальник «Інтегрована задоволеність працею» Н. Фетіскін, методика «Діагностика реалізації потреб в саморозвитку» Н. Фетіскін, опитувальник «Мотивація успіху та страх невдачі» А. Реана.

**РОЗДІЛ 1**

**ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ**

* 1. **Аналіз феномену професійної самореалізації особистості**

Професійна діяльність є однією з основних сфер діяльності людини, яка входить у її базові цінності, саме тому професійна самореалізація є складником особистісної зрілості людини.

У період ранньої дорослості перед людиною особливу актуальність набуває процес професійної самореалізації, який пов’язаний із соціальною ситуацією конкретного часу та простору, а також із особистісними властивостями та потенціалом особистості, де особливу увагу надаємо емоційному інтелектові.

Ряд науковців розглядають особистість як творця свого шляху тому при аналізі професійної самореалізації особистості робить акцент на особистісній самореалізації, тобто розвитку особистості у професійній діяльності.

Вперше про термін «самореалізація» зазначає Л. Коростильова [4] у словнику по філософії та психології, виданому в 1902 р. в Лондоні.

Феномен самореалізації особистості розглядали представники психоаналітичного підходу. Зокрема, А. Адлер у своїй концепції запевняє, що кожній людині властиве відчуття неповноцінності, яке і слугує стимулом, який мотивує особистість розвиватися та досягати успіхів у всіх сферах життя, і професійній також. Він також зазначав, що завдяки самосвідомості особистість здатна планувати та виконувати дії, усвідомлюючи їх значення для власної самореалізації. Окрім того, наголошував, що людина керується головним мотивом - самоактуалізацією. Тобто особистість прагне реалізувати вроджені потенції всіма можливими способами та засобами [8].

Представники гуманістичної теорії, а саме А. Маслоу, К. Роджерс, В. Франкл ототожнюють поняття «самореалізація» із «самоактуалізацію» й розглядають самореалізацію як прагнення особистості до розкриття власного потенціалу [8].

К. Роджерс пояснює самореалізацію як прагнення людини до найбільш повного виявлення і розвитку своїх можливостей і здібностей, коли на думку А. Маслоу, це прагнення людини стати тим, ким вона може стати, розкриття її потенційних можливостей [8] .

Представники екзистенціальної психології, зокрема Дж. Бюдженталь, Р. Мей, Е. Шостром, Г. Олпорт розцінювали самореалізацію як вроджене явище, яке проявляється в природному «розгортанні в часі» закладеному в індивідуальному потенціалі [8].

Дослідниця А. Коростельова розглядає самореалізацію особистості як реалізацію можливостей людини, що здійснюється шляхом докладання зусиль, діяльності та співтворчості. За спрямованістю поділяє її на соціальну й асоціальну, гуманну та антигуманну, духовну і бездуховну, істинну і помилкову [26, с.38].

Варто зауважити, що самореалізація людини є її вільна діяльність, яка базується на її потребах, де вибір способів та шляхів її досягнення здійснює безпосередньо сама особистість. Окрім того, самореалізація є результатом втілення системи власних цінностей у формі перетворюючої діяльності.

Потреба в самореалізації є базовою потребою особистості, де надзвичайно важливе значення відіграє її внутрішня активність. Самореалізація здійснюється за допомогою самотворчості людини, розкриття нею власних потенціалів, постановки та досягнення намічених цілей.

К. Абульханова-Славська, займаючись дослідженням стратегії життєвого шляху особистості зазначає, що особистість за життя змінює соціальний статус, соціальні ролі та види діяльності, що впливає на її особистісний потенціал. Тобто важливо щоб бажання людини відповідали її можливостям, оскільки це формує бажання до розвитку та реалізації бажаного [6, с. 56].

У структурі самореалізації дослідники виділяють ціннісно-смисловий (екзистенційні переживання), просторово-часовий (автентичність) і особистісно-ситуативний компоненти.

А. Маслоу до негативних факторів самореалізації відносить:

* негативний вплив минулого досвіду, де мова йде про звички, які заважають психологічному зростанню, а тому знижують ефективність діяльності;
* соціальний вплив, зокрема вплив настроїв та суспільних позиції на особисті уявлення та твердження;
* психологічні захисти, наприклад «комплекс Іони» - відмова від розвитку й реалізації своїх здібностей [36].

Отож, на основі досліджень науковців можемо підсумувати, що самореалізація - це усвідомлений процес розкриття потенціалу особистості, що базується на внутрішньому прагненні та потребі в самоактуалізації.

Професійна самореалізація є складовою частиною особистісної самореалізації. Професійна самореалізація – це реалізація потенціалу особистості у професійній сфері. Вона не можлива без високого рівня самосвідомості та активності людини.

На думку А. Маркової професійна самоактуалізація – це «пошук себе у професії», становлення власної професійної ролі, «образу Я», професійного іміджу, індивідуального стилю професійної діяльності, з’ясування для себе цілей, прагнення до гармонійного розкриття та ствердження власного творчого потенціалу» [52, с. 46]. Існує тісний зв’язок між особистісною та професійною самореалізацією, оскільки професія - джерело існування і засіб особистісної самореалізації людини [11].

У науковій літературі можемо виокремити три основні підходи до вивчення процесу професійної самореалізації: суб’єктно-діяльнісний, особистісно-розвиваючий та акмеологічний.

Представники суб’єктно-діяльнісного підходу важливого значення надають ролі особистості у взаємодії із зовнішніми умовами її діяльності. Зокрема Б. Ананьєв вказував, що людина є суб’єктом пізнання, діяльності та суспільного розвитку й запевняв, що вона як суб’єкт діяльності володіє не лише особистісними якостями, але й технічними характеристиками праці, однак саме якості особистості слугують умовою успішного професійного становлення особистості.

У особистісно-розвиваючому підхід професійна самореалізація розглядається як процес, що призводить до постійних змін особистісних характеристик, а тому формує високий рівень професійної зрілості. Тобто професійно самореалізована людина – це зріла особистість, яка володіє високим рівнем особистісних та професійних характеристик.

Представники акмеологічного підходу підпрофесійною самореалізацією розуміють реалізацію людини у професійній діяльності, тобто досягнення найвищого ступеня особистісної та діяльнісної зрілості – «акме» ( В. Агапов, А. Деркач, В. Зазикін, А. Реан, А. Ткаченко, Д. Фельдштейн, Л.Шнейдер) [17, с. 67]*.*

Більш детальне дослідження професійної самореалізації здійснила Е. Федосенко. Науковець під професійною самореалізацією розуміє «безперервний гетерохронний процес розвитку потенціалів людини в діяльності протягом усього її життєвого шляху» [8, 58]. Також здійснює опис етапів професійної самореалізації.

На її думку, професійна самореалізація починається з етапу професійного самовизначення, який передбачає вибір професії, якою особистість хоче оволодіти та здобуття професійної освіти згідно обраного напрямку діяльності. Зазвичай етап професійного самовизначення охоплює період юності, оскільки саме тоді індивід стає перед вибором майбутньої професії, яка би відповідала його бажанням, потребам та здібностям. Окрім того, перший етап професійної самореалізації є фундаментальним й від нього залежить успішність подальшого професійного розвитку. Це пов’язано з тим, що особистість здобуває протягом навчання основні компетенції, які є базовими для подальшого розвитку, а правильний вибір напрямку професійної діяльності є запорукою емоційного благополуччя та її самоактуалізації.

II етап професійної самореалізації – професійний розвиток, який полягає в професійній адаптації, застосуванні теоретичних знань у практичній діяльності та професійному самовдосконаленні, підвищенні кваліфікації. Цей етап професійної самореалізації припадає на період ранньої дорослості. Після здобуття професійної освіти людина здійснює спроби застосувати здобуті знання та навички у практичній професійній діяльності. У професійному розвитку важливо не зупинятися на здобутих знаннях у процесі навчання, а вчитися та вдосконалюватися й надалі, що здійснюється за допомогою підвищення кваліфікації у відповідних для цього установах.

III етап – професійне становлення полягає у підвищенні рівня професіоналізму, набутті професійного авторитету у сфері діяльності та досягненні самостійності, активності та творчого підходу у професійній діяльності. Цей етап професійної самореалізації можемо ототожнювати із професійною зрілістю особистості. Зазвичай етап професійного становлення охоплює період середньої та пізньої дорослості [16, с.154].

На думку дослідниці Е. Федосенко основними показниками продуктивної професійної самореалізації особистості є:

• виробництво в процесі професійної праці, яке відповідає вимогам споживача;

• задоволеність працівника процесом, умовами та результатом праці;

• підтримка оточуючих щодо значущості праці, яку здійснює людина [8].

Низка авторів, а саме: О. Бойко, О. Чуйко, Т. Говорун, І. Шестопал та інші зачіпають гендерний аспект самореалізації в професії.

Л. Ожигова також наголошує на гендерному аспекті у професійній самореалізації. На її думку стратегії професіоналізації жінок і чоловіків різні, оскільки жінка спрямована на подолання протиріччя між гендерною та професійною роллю, де професійна вважається другорядною [47].

Також існують специфічні моделі, які досліджують вплив індивідуальних відмінностей жінок та чоловіків на професійну самореалізацію.

Представники реляційних та культурних теорій, наголошуючи на гендерному аспекті професійної самореалізації, запевняють, що жінки у професійній діяльності усвідомлюють себе як суб’єкта професійної діяльності через підтримку конструктивних зв’язків з іншими людьми, коли чоловіки розуміють себе через власну індивідуальність та здібності [16, 67-71].

О. Мельник та О. Морін поняття «професійна самореалізація» прирівнюють до поняття «кар’єра», яке роздягають як загальна схема життя, яка складається з епізодів та подій, які включають не лише професійне просування, але й інші важливі зміни життєвого шляху на основі її ціннісних пріоритетів [29].

Оскільки поняття професійної самореалізації є близьким до поняття кар’єри, В. Лозовецька виділяє наступні етапи розвитку професійної самореалізації особистості:

1-ий етап – стадія розвитку фантазії та відкриттів, яка триває від народження до 21 року життя. У цей період головним завданням людини виступає виявлення власних інтересів та потреб, формування уявлень про майбутню професію, а також реалізація фантазій у житті з метою набуття потрібних знань та вмінь.

2-ий етап - стадія вступу в трудове життя охоплює період від 16 до 25 років. На цьому етапі особистість ознайомлюється з ринком праці, шукає компроміс між власними уявленнями про роботу й уявленнями роботодавця, знаходить своє перше місце роботи.

На третьому етапі професійної самореалізації (16 – 25 років) особа здійснює спроби адаптуватися у робочому колективі й використовує теоретичні навички у практичній діяльності.

4-ий етап – стадія початку кар’єрного шляху (17 – 30 років). Тут особистість стає членом організації й здобуває досвід як основу для кар’єрного росту.

5-ий етап – стадія початку середнього етапу кар’єри, який зазвичай починається з 25 років. Тут важливими завданнями виступають підвищення своєї кваліфікації, професійних компетенцій, формування внутрішньої відповідальність за власну діяльність.

6-ий етап – стадія кризи на середньому етапі кар’єри, що виникає у 35 – 45 років. На цій стадії виникає суперечність між очікуваннями результату й реальними професійними досягненнями.

7-ий етап полягає у розвитку інтересів й умінь на основі власного досвіду.

8-ий етап – поступове припинення діяльності, яке полягає в усвідомленні зниження відповідальності та пошуку нової ролі.

9-ий етап – вихід на пенсію, сутністю якого є усвідомлення «відносності» своєї професійної ролі [16].

Професійна самореалізація формується на основі інтересів, цінностей, цілей, внутрішніх потреб та зовнішніх спонук.

У межах концепції життєтворчої активності професійна самореалізація виступає як частина життєвого проекту, яка спрямована на реалізацію професійних цілей.

Вагомого значення у професійній самореалізації варто надати професійній компетентності, яка полягає у наявності у особистості задатків, здібностей, емоційно-вольових характеристик, професійних навичок та знань. Коли професійна спрямованість як сукупність професійних цілей та мотивацій відповідає за функціонування, а професійна самосвідомість координує особистість у процесі професійної самореалізації.

Тому професійну самореалізацію людини можна визначати як вид суб’єктної активності, яка проявляється у професійній діяльності й спрямована на досягнення професійних цілей, що здійснюється на основі професійної компетентності та професійної самосвідомості.

Розглядаючи структуру професійної реалізації варто виокремити її наступні компоненти:

* мотиваційно-цільовий: професійна спрямованість, яка включає постановку професійних ціле й та мотивацію;
* ціннісно-смисловий: професійна самосвідомість, куди входить самооцінка, Я-концепція, особистісна зрілість;
* операційний: професійна компетентність, тобто наявність задатків, здібностей, емоційно-вольового потенціалу та професійних навичок, які сприяють успішній самореалізації [53].

Л. Коростильова виділяє на шляху самоактуалізації в професійній діяльності послідовні етапи: професійне самовизначення, становлення в професії, професійне зростання та професійна компетентність.

Також варто наголосити, що найважливішим вважається початок кар’єри, оскільки тоді особистість робить вибір сфери діяльності, набуває знання та навички, формує індивідуальний стиль професійної діяльності. Успішне виконання цих елементів позитивно впливають на самореалізацію у професійній сфері. Кар’єра включає вдосконалення у професії, підвищення професійної майстерності та просування по службі.

Р. Зобов і В. Келасєв виявили дві групи факторів, що впливають на професійну самореалізацію: залежні та ті, що не залежать від людини. До першої групи належать система ціннісних орієнтацій, готовність до самобудування, як рушійна сила до розвитку, гнучкість мислення та емоційно-вольова сфера. До другої групи факторів належить соціальна ситуація, рівень життя, вплив ЗМІ та економічна й екологічна ситуація, що оточує людину.

Компонентом професійної самореалізації виступає рівень професійного самоздійснення. О. Кокун розуміє під професійним самоздійсненням «високий рівень розкриття особистісного потенціалу фахівця у обраній професії, розвиток його здібностей, взаємопоєднання із професією, затребуваність його професійної кваліфікації, широке використання його професійного досвіду» [6, с. 37]

Також він виокремлює дві форми професійного самоздійснення: зовнішньопрофесійну та внутрішньопрофесійну. Зовнішньопрофесійна форма включає в себе досягнення значущих цілей у різних аспектах професійної діяльності, коли внутрішньопрофесійна полягає у професійному самовдосконаленні, яке спрямоване на підвищення рівня професійної компетентності та професійних особистісних якостей, які особливо потрібні для виконання певної професійної діяльності.

Отож, для успішного професійного самоздійснення особистість повинна володіти наступними внутрішньопрофесійними ознаками: мати потребу у професійному вдосконаленні, мати проект професійного розвитку, отримувати задоволення від власних професійних досягнень, вміти ставити перед собою професійні цілі та  володіти власним «життєво-професійним простором». Успішність професійного самоздійснення особистості також залежить від наступних зовнішньопрофесійних ознак: «досягнення поставлених професійних цілей, визнання досягнень фахівця професійним співтовариством, використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями, розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії, вияв високого рівня творчості у професійній діяльності» [56, с. 12].

Отож, на основі рівня розвитку вище описаних внутрішньопрофесійних та зовнішньопрофесійних ознак, можна говорити про загальний рівень професійного самоздійснення.

Отже, можемо підсумувати, ступінь професійної самореалізації виявляється на основі наступних показників: задоволеність працею; загальний рівень професійного самоздійснення (зовнішньо-професійне та внутрішньо-професійне самоздійснення); рівень реалізації потреби у саморозвитку; кар’єрна самоефективність (професійна поінформованість, кар’єрне цілепокладання, кар’єрне планування, здатність вирішувати кар’єрні проблеми) та мотивація успіху та страху невдачі у професійній діяльності.

Проаналізувавши наукову літературу можна виокремити наступні психологічні складові професійної самореалізації особистості :

* Професійна компетентність;
* Мотивація діяльності (досягнень);
* Задоволеність діяльністю;
* Професійне самовизначення;
* Професійна ідентичність;
* Постановка та досягнення професійних цілей.

**1.2.Роль емоційного інтелекту у процесі професійної самореалізації особистості**

Емоційний інтелект являє собою вміння особистості розуміти та управляти власними емоціями та використовувати емоції у міжособистісній взаємодії. Відомо, що емоційний інтелект є показником цілісного розвитку особистості та одним із головних складників досягнення нею успіху. Експерти Всесвітнього економічного форуму в Давосі відносять до основних умов успішної кар’єри – емоційний інтелект, оскільки саме він відповідає за розуміння емоцій, намірів людей та мотивації й формує уміння скерувати емоції в потрібне русло [35].

Наше дослідження спрямоване на виявлення ролі емоційного інтелекту у процесі професійної самореалізації у період раннього дорослого віку. Тому для початку виокремимо особливості раннього дорослого віку.

Б. Ананьєв період ранньої дорослості відносить до стадії молодості, який починається з 20 років й закінчується у 40 років. Стадію молодості поділяє на першу фазу дорослості, яка триває приблизно від 20 до 30 років й другу фаза дорослості, яка триває з 30 до 40 років.

Науковець запевняє, що психічні функції у період ранньої дорослості спеціалізуються в певній діяльності, зокрема професійній, і досягають свого максимуму в період середньої та пізньої дорослості [18]. Отож, згідно даного положення дослідника можемо стверджувати, що період ранньої дорослості є надзвичайно важливим у професійній самореалізації.

У ранньому дорослому віці відбувається активне збагачення психосоціального досвіду, тобто людина включається у всі види соціальної активності й опановує різні соціальні ролі. Окрім того, у цей період вона набуває автономії, тобто стає дорослою та незалежною людиною, яка здійснює перехід від батьківської до власної сім’ї.

Що стосується професійної діяльності, то цей період є вступним у професійну діяльність, оскільки особистість вже здійснила професійне самовизначення, здобула професійну освіту, отримала відповідні знання, вміння та навички (у період юності) й перебуває на етапі професійного розвитку, який полягає в професійній адаптації, застосуванні теоретичних знань у практичній діяльності та професійному самовдосконаленні. Також перед людиною періоду ранньої дорослості постає завдання пошуку місця зайнятості, професійної адаптації, на відмінну від вже опанованої навчальної й докладання максимальних зусиль для досягнення професійного успіху з метою кар’єрного просування та особистісного розвитку.

У другій фазі ранньої дорослості перед людиною постає завдання набуття нового соціального статусу. Соціальна активність дорослої людини полягає у системі соціальних відносин і зв’язків у які вона залучається [4].

Отже, у період ранньої дорослості особистість засвоює професійні ролі. Основною формою соціальної активності людини на цьому етапі її життя є професійна діяльність, де вона має можливість розкрити свої потенціали, реалізувати професійні бажання й самовиражатися, застосовуючи особистісні здібності.

Варто зауважити, що на професійну самореалізацію особистості у ранньому дорослому віці впливає емоційний розвиток, тобто рівень розвитку емоційного інтелекту, який є компонентом особистісної зрілості.

Рівень професійної самореалізації оцінюється через рівень задоволеності працею, рівень професійного самоздійснення (власне професійна самореалізація), рівень реалізації потреби у саморозвитку, рівень кар’єрної самоефективності та мотивацію успіху та страху невдачі у професійній діяльності.

Отож, розглянемо даний аспект детальніше. Аналізуючи будь-яку професійну діяльність, можна стверджувати, що на рівень професійної самореалізації впливає задоволеність працею, яку виконує людина. Задоволеність працею залежить від оцінки інтересу до роботи, яка виконується, задоволеності досягненнями на роботі, особливостей стосунків із колегами, рівня вимог в професійній діяльності та умовами праці, переваг роботи, яка виконується особистістю й професіональної відповідальності.

У свою чергу, на рівень задоволеності працею може впливати рівень розвитку емоційного інтелекту. Зокрема високий рівень внутрішньоособистісного емоційного інтелекту, тобто уміння розуміти та управляти власними емоціями, позитивно відбивається на оцінці інтересу до роботи, задоволеності власними досягненнями на роботі та на професіональній відповідальності. Коли високий рівень міжособистісного емоційного інтелекту, який полягає у вмінні розуміти емоції колег, правильно на них реагувати та управляти ними, позитивно впливає на побудову конструктивних стосунків, а тому впливає на задоволеність стосунками із співробітниками.

Також Р. Торндайк наголошує на важливості емоційного інтелекту у процесі міжособистісної взаємодії з метою розуміння оточуючих людей [9].

Безсумнівно у професійному самоздійсненні значущими є особистісні вміння людини, зокрема рівень емоційного інтелекту, який передбачає розуміння емоцій, яке включає вміння людини бачити причинно-наслідкові зв’язки між думками та емоціями, управління емоціями, що сприяє вмінню особистості до самоконтролю, а тому зниження негативних емоцій та вираження емоцій на тому рівні, який потрібний для досягнення поставлених цілей.

Окрім того, важливе значення у професійній самореалізації особистості надається реалізації потреби у саморозвитку. А. Адлер запевняє, що кожній людині властива потреба у саморозвитку, оскільки ця потреба є вродженою. Однак у людей вона може реалізовуватися на трьох рівнях, де нижчий свідчить про відсутність реалізації потреби у саморозвитку, середній свідчить про відсутність здійснення систематичних заходів з метою саморозвитку й високий рівень, що свідчить про наявність у людини злагодженої системи дій з метою реалізації потреби у саморозвитку.

Реалізація потреби у саморозвитку потребує значних вольових зусиль, вміння управляти власними емоціями, вміння особистості до самоконтролю та самоорганізації, зниження негативних емоцій й вияв їх на тому рівні, щоб це сприяло саморозвитку. Тому для нас є цікавим дослідити який вплив чинить вміння розуміти та управляти власною емоційною сферою (внутрішньоособистійсний емоційний інтелект) на рівень реалізації потреби у саморозвитку, що є надзвичайно важливим для професійної самореалізації особистості [19].

Наступною складовою професійної самореалізації є кар’єрна самоефективність. Рівень кар’єрної самоефективності оцінюється на основі професійної проінформованості людини, її самооцінки, кар’єрного цілепокладання, особливостей кар’єрного планування та здатності людини вирішувати кар’єрні проблеми. Також на основі цих показників можемо говорити про професійну компетентність особистості [11].

Постановка та досягання кар’єрних цілей дозволяє людині краще усвідомити наявний відповідно кар’єри вибір, переконатися в правильності обраного шляху, краще оцінити доречність дій і досвіду, переконати навколишніх у правильності обраного шляху, одержати додаткові сили, розслабитися, зміцнити почуття порядку й спокою, підвищити ймовірність досягнення бажаних результатів та сконцентрувати зусилля на ключових напрямах [36]. Все це потребує вольових зусиль та високої емоційної саморегуляції.

Кар’єрне планування у професійній самореалізації пов’язане з кар’єрними домаганнями, саме в них втілюється той рівень кар’єрних досягнень та соціального статусу, якого людина прагне досягти в майбутньому. Як відзначає К. Абульханова-Славська, домагання особистості спонукають її до здійснення саме тієї діяльності, яка відповідає цим домаганням [17].

Здатність вирішувати кар’єрні проблеми є важливим елементом кар’єрної самоефективності, оскільки шлях до успіху, який передбачає досягнення поставлених цілей потребує вирішення певних проблем та подолання труднощів. Тому високий рівень емоційного інтелекту є базисом для успішного вирішення кар’єрних проблем. Як зазначає Г. Гарден внутрішньоособистісний емоційний інтелект - це вміння особистості мотивувати себе, самореалізовуватись у особистісному та професійному житті, досягати успіху, формувати адекватну модель власного «Я» та використовувати її для провадження та регулювання професійної діяльності. Коли міжособистісний інтелект стосується вміння особистості будувати конструктивні взаємини з іншими людьми, розуміти й пояснювати їхні емоційні реакції, а тому й вміння правильно відповідати на емоційні прояви оточуючих людей, що сприяє подоланню зовнішніх кар’єрних труднощів [30, 127].

Окрім того, важливим аспектом професійної самореалізації є мотивація у професійній діяльності. І. Акіндінова вивчала специфіку самоактуалізації особистості в професіях різного рівня соціального престижу. Їй вдалося виявити, що прагнення до самореалізації в більшій мірі реалізується у представників престижних професій. У групі представників непрестижних професій на перший план виходять «нижчі» мотиви, які, в силу своєї незадоволеності заважають переходу особистості на більш високі рівні самореалізації.

Мотивація виступає важливою умовою, що впливає на прагнення людини досягати успіху в діяльності. Провідним механізмом функціонування мотиваційної активності для подолання психологічних криз виступає саме суб’єктивна інтерпретація успіху чи невдачі.

З цього випливає, що мотивація діяльності має важливе значення для професійної самореалізації особистості й успішність професійної діяльності ґрунтується на професійній компетентності, комунікативних вміннях, де важливим є міжособистісний інтелект та професійній мотивації на успіх.

Аналізуючи зв’язок емоційного інтелекту й професійної самореалізації можемо виокремити наукові здобутки Р. Зобова і В. Келасєва, які виявили дві групи факторів, що впливають на професійну самореалізацію, де серед них є емоційно-вольова сфера, яка, безпосередньо, стосується емоційного інтелекту. Окрім того, розглядаючи структуру професійної самореалізації відносять до неї емоційно-вольовий потенціал, як сприятливий чинник успішної самореалізації [5].

У сучасних умовах ЕІ розглядається як важлива і необхідна м’яка навичка (soft skill), людей, які прагнуть досягати успіху, реалізовувати себе у сучасному конкурентному і динамічному професійному середовищі.

**1.3.Обгрунтування тренінгової програми розвитку професійної самореалізації особистості**

При розробці корекційної програми важливу увагу слід приділяти не тільки розвитку емоційного інтелекту соціальних працівників, як чинника професійної самореалізацій, а й власне ключовим аспектам професійної самореалізації з якими виникають труднощів, а саме:

* цілісне планування професійного розвитку;
* розуміння власних емоцій, вміння розмежовувати близькі емоції за змістом;
* вміння розрізняти зміни емоційних станів;
* навички самоконтролю та рефлексивних дій;
* розуміння невербальних засобів вираження почуттів.

Формування досконалого вміння розуміння та управління власними емоціями є тривалим процесом, який потребує великої кількості зусиль, тому люди періоду ранньої дорослості тільки розвивають в собі ці вміння. Однак, це не заперечує потреби у розвитку емоційного інтелекту та окремих показників професійної самореалізації респондентів, тому вагомого значення під час розробки корекційної програми надаємо цим аспектам.

З метою розвитку емоційного інтелекту як чинника професійної самореалізації, нами розроблена тренінгова програма «Я – професійно самореалізована особистість». Програма складається з 4 модулів по 2 години (додаток Е). Кількість учасників тренінгової програми може складати до 17 людей, віком від 20 до 40 років. Гендерних обмежень немає.

Отже, основна мета тренінгової програми полягає у розвитку емоційного інтелекту та формуванні вміння ефективного планування професійного розвитку. Тому важливого значення надано формуванню в учасників вмінь, які би сприяли розвитку емоційного інтелекту та їхній успішній професійній самореалізації.

До основних завдань тренінгової програми відносимо:

* формування вміння цілісного планування професійного розвитку;
* формування узгодженого уявлення про образ «Я-професіонал»;
* розвиток навичок ефективного кар’єрного планування та цілепокладання;
* відкриття перспектив власного кар’єрного розвитку;
* пошук ресурсних активностей;
* формування вміння розуміти власні емоції, розмежовувати близькі емоції за змістом та вміння розрізняти зміни власних емоційних станів;
* розвиток здатності до самоконтролю;
* розвиток вміння до самоаналізу та рефлексивних дій;
* розвиток навичок розуміти невербальні засоби вираження почуттів.

Перевагою тренінгу є те, що він сприяє розвитку рефлексивних дій та самоаналізу, дозволяє оцінити власний професійний розвиток та сформувати мотивацію до змін, сприяє розвитку емоційного інтелекту, який є ресурсом для успішного професійного становлення. Цьому сприятиме колективна робота, підбір відповідних вправ та наявність зворотнього зв’язку. Також завдяки тренінговій роботі учасники зможуть відпрацьовувати на практиці необхідні навички для успішного професійного розвитку.

З метою вище вказаних завдань, тренінговою програмою передбачено пройдешня наступних етапів:

Етап 1. Створення узгодженого образу «Я-професіонал». Образ «Я-професіонал» повинен базуватися на власних здібностях, бажаннях, інтересах, цінностях та схильностях учасника, оскільки таким чином побудований образ «Я-професіонал» буде узгоджуватися із внутрішніми бажаннями, а тому сприяти внутрішньому благополуччю та задоволеності професійним життям. Отож, першим завданням цього етапу є аналіз власних здібностей, бажань, цінностей на основі яких має будуватися образ «Я-професіонал», коли наступним завданням виступає власне побудова образу «Я-професіонал».

Етап 2. Формування мотивації досягнень з орієнтацією на успіх, де можна використовувати техніки різних напрямків, зокрема казкотерапія, написання міні-творів, арт-терапія з візуалізацією досягнень. Використання цих технік також слугуватиме мотиваційним компонентом з метою активізації внутрішніх ресурсів.

Етап 3. Аналіз реальної картини професійного розвитку. Завданням цього етапу виступає усвідомлення реальної ситуації професійного розвитку, тобто оцінка досягнутого професійного прогресу, що здійснюється за допомогою рефлексивних технік, наприклад, техніки «Самоаналіз».

Етап 4. Відкриття перспектив власного кар’єрного розвитку. Завданнями на цьому етапі є визначення посади, яку людина би хотіла зайняти у майбутньому. Важливо щоб вибір був зроблений на основі власних професійних інтересів. Потім людина повинна зіставити власні можливості із вимогами до посади, яку вона хоче зайняти, оскільки на основі цього відбувається оцінка реалістичності бажаного й можливого. Після виконання цих завдань можна переходити до оцінки можливості реалізації намічених планів.

Етап 5. Розробка плану кар’єрного розвитку. Цей етап є надзвичайно важливим, оскільки без планування людина не зможе досягнути мети.

Більшість психологів вважають кар’єрне планування основою успішної кар’єри. Найпоширенішими є такі форми планування кар’єри: самоаналіз, консультування, колективне обговорення можливостей розвитку.

Етап 6. Постановка професійних цілей. Постановка професійних цілей здійснюється на основі аналізу нинішнього професійного становища та сформованого уявлення про кінцевий етап професійного розвитку (мета). Тому учасник повинен чітко сформувати власну мету, яка досяжна в умовах професійної діяльності. На основі професійних цілей будується план кар’єрного розвитку. Цілепокладання – це процес вибору цілей та реалізація стратегії їх втілення. Правильна постановка цілей сприяє їхній успішній професійній реалізації, тому велику увагу при формуванні навичок цілепокладання в учасників надаємо конкретності, досяжності, вимірюваності, доцільності та обмеженні в часі. Також наголошуємо на відповідності професійних цілей з потребами та цінностями особистості, оскільки це є важливим критерієм успішного професійного становлення та задоволеності професійною самореалізацією. Окрім того, великої уваги надаємо виокремленню основних та другорядних цілей, визначенню основних пріоритетів. У процесі постановки професійних цілей наголошуємо на гармонійності професійної цілі із життєвою стратегією.

Етап 7. Розробка стратегій досягнення професійних цілей. Основними завданням цього етапу виступають:

* постановка конкретних завдань для досягнення професійних цілей;
* аналіз сприятливих та не сприятливих чинників реалізації поставлених цілей;
* аналіз наявних та конкретних ресурсів;
* опис дій для досягнення цілі.

Етап 8. Розвиток професійно важливих навичок з метою успішного професійного становлення. У процесі емпіричного дослідження емоційного інтелекту як чинника професійної самореалізації виявлено, що високий рівень розвитку емоційного інтелекту позитивно впливає на професійне становлення особистості. Тому до професійно важливих навичок з метою успішного професійного становлення відносимо вміння розуміти власні емоції та емоцій інших, вміння розмежовувати близькі емоції за змістом та розрізняти зміни власних емоційних станів, здатність до самоконтролю, рефлексивних дій та розуміння невербальних засобів вираження почуттів.

Отже, корекційна програма має сприяти формуванню цілісного уявлення про образ «Я-професіонал», розвиток навичок ефективного кар’єрного планування та цілепокладання, вмінню учасників розуміти власні емоції, вмінню розмежовувати близькі емоції за змістом та вмінню розрізняти зміни власних емоційних станів, здатності до самоконтролю, до рефлексивних дій та розумінню невербальних засобів вираження почуттів.

**РОЗДІЛ 2**

**ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ соціального працівника**

**2.1 Програма емпіричного дослідження**

Основною метою нашого дослідження було виявлення зв’язку між рівнем емоційного інтелекту та професійною самореалізацією особистості в період ранньої дорослості. Для цього наше дослідження проводилося у кілька етапів.

На першому етапі емпіричного дослідження ми виокремили та дослідили основні показники емоційного інтелекту та професійної самореалізації особистості. На другому етапі дослідження визначили рівень емоційного інтелекту та ступінь професійної самореалізації респондентів. На третьому етапі ми обґрунтовували залежність професійної самореалізації від рівня розвитку емоційного інтелекту за допомогою коефіцієнту кореляції Пірсона.

У результаті першого етапу дослідження було виокремлено показники емоційного інтелекту та професійної самореалізації особистості.

Показники емоційного інтелекту нами виокремлено з опорою на модель емоційного інтелекту Д. Люсіна, який виокремлює внутрішньоособистісний і міжособистісний емоційний інтелект, де внутрішньоособистісний відповідає за розуміння та управління власними емоціями, а міжособистісний спрямований на розуміння та управління емоціями інших людей.

Тому за критерієм «Емоційний інтелект» у нашому досліджені показниками виступають:

а) міжособистісний емоційний інтелект (розуміння емоцій інших та їх використання у процесі міжособистісної взаємодії);

б) внутрішньоособистісний емоційний інтелект (розуміння та управління власними емоціями);

в) загальний рівень розуміння емоцій;

г) уміння керувати емоціями.

Згідно теоретичного дослідження за критерієм професійної самореалізації показниками виступають:

а) професійна ідентичність («Внутрішньо-професійне самоздійснення»);

б) задоволеність працею;

в) рівень реалізації потреби у саморозвитку;

г) мотивація у професійній діяльності (досягнень);

д) професійна спрямованість, яка включає постановку та досягнення професійних цілей («Зовнішньо-професійне самоздійснення»).

Вимірювання цих показників здійснюватимемо за допомогою наступного діагностичного інструментарію.

Опитувальник емоційного інтелекту «ЕмІн» Д. Люсина [45] складається з 46 питань й використовується з метою оцінки рівня розвитку емоційного інтелекту респондентів. Це здійснюється за допомогою підрахунку балів відповіді на кожне питання, яке кодуються за певною схемою. Опитувальник включає в себе наступні шкали, які слугують у нашій роботі основними показниками емоційного інтелекту респондентів.

До шкал емоційного інтелекту належать:

* Шкала МЕІ (міжособистісний ЕІ), яка показує здатність розуміння респондентом емоцій інших людей та можливості ними керувати;
* Шкала ВЕІ (внутрішньоособистісний ЕІ) діагностує рівень вміння респондента розуміти та керувати власними емоціями.
* Шкала РЕ (розуміння емоцій) досліджує загальну здатність розуміння своїх та чужих емоцій.
* Шкала УЕ (управління емоціями) показує рівень вміння опитаного керувати власними та чужими емоціями.

Отриманий показник за кожною шкалою може відноситися до наступних рівнів: дуже низький, низький, середній, високий та дуже високий.

Описані шкали, у нашій роботі, розглядаються як одні із основних складових емоційного інтелекту, виступають показниками дослідження та, на нашу думку, саме вони дають можливість дослідити феномен емоційного інтелекту найбільш повно та цілісно.

Опитувальник професійного самоздійснення О. Кокуна [22] складається із 30 запитань. Він дає змогу нам визначити критерії «Професійна ідентичність» та «Професійна спрямованість» за допомогою визначення індикаторів внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення. Показниками внутрішньо-професійного самоздійснення у нашій роботі, згідно методики, виступають: потреба у професійному вдосконаленні, наявність проекту власного професійного розвитку, переважаюче задоволення власними професійними досягненнями, постійна постановка нових професійних цілей, формування власного «життєво-професійного простору». Показниками зовнішньо-професійного самоздійснення є досягнення поставлених професійних цілей, розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії, вияв високого рівня творчості у професійній діяльності, визнання фахівця професійним співтовариством. За допомогою перелічених показників ми зможемо проаналізувати наскільки респонденти реалізовані у професійному житті в цей час, чи наявний у них план професійного розвитку, чи наявні професійні цілі й чи досягаються вони.

Методика дозволяє виявити 5 рівнів професійного самоздійснення: низький рівень професійної самоздійснення (0 - 24 бали), нижче середнього (25 - 48 балів), середній рівень (49 - 72 бали), високий рівень професійної самоздійснення (73 - 96 балів), дуже високий рівень (98 - 120 балів).

Опитувальник «Інтегрована задоволеність працею» Н. Фетіскіна містить 18 запитань й призначений для визначення критерію «Задоволеність працею». Оцінка загальної задоволеності працею здійснюється на основі наступних показників: оцінка інтересу до роботи; задоволеність досягненнями на роботі; задоволеність стосунками із співробітниками; рівень вимог в професійній діяльності; перевага роботи, яка виконується; задоволеність умовами праці та професіональна відповідальність. Дає змогу визначити три рівні задоволеності працею: низький, середній та високий рівень.

Доречність використання опитувальника в нашому дослідженні, полягає в тому, що він дає змогу визначити критерій «Задоволеність працею» й дає детальну оцінку задоволеності окремих компонентів задоволеності праці, що є для нас особливо важливим [64, с. 204].

Анкета «Діагностика реалізації потреб в саморозвитку» складається з 15 запитань, де відповіді оцінюються від 1 до 5 балів. Анкета дозволяє оцінити критерій «Рівень реалізації потреби у саморозвитку» респондентів. Інтерпретація здійснюється на підставі суми оцінок за всіма питаннями. Низький рівень реалізації потреби у саморозвитку включає від 15 до 35 балів, що свідчить, відсутність реалізації потреби у саморозвитку, коли показник 36-54 бали свідчить про середній рівень реалізації потреби в саморозвитку й показник 55 – 75 говорить про високий рівень реалізації потреби в саморозвитку [65, с.296].

Опитувальник «Мотивація успіху та страх невдачі» А. Реана [45] складається із 20 запитань на які потрібно дати позитивну або негативну відповідь. Здійснюється підрахунок загальної кількості балів, де високі показники свідчать про мотивацію успіху, а низькі про мотивацію на уникнення невдачі респондентами у професійній діяльності. Актуальність використання опитувальникаполягає в тому, що він дозволяє оцінити чим керується респондент у професійній діяльності, а саме: мотивацією успіху, яка має позитивне емоційне забарвлення й чинить конструктивний вплив на його професійну реалізацію, чи мотивацією уникнення невдачі, яка супроводжується негативними емоціями й деструктивно впливає на професійну самореалізацію опитаного. Методика дозволяє дослідити критерій «Мотивація у професійній діяльності».

Отож, вимірювання критеріїв емоційного інтелекту та професійної самореалізації та їх показників здійснюватимемо за допомогою такого діагностичного інструментарію:

* Опитувальник емоційного інтелекту «Еммін» Д. Люсин (дод. А);
* «Опитувальник професійного самоздійснення» О.Кокуна (дод. Б);
* Опитувальник «Інтегрована задоволеність працею» Н. Фетіскін (дод. В);
* Діагностика реалізації потреб в саморозвитку (дод. Г);
* Опитувальник «Мотивація успіху та страх невдачі» А. Реана (дод. Д);

Таким чином, можемо припускати, що за допомогою використання переліку стандартизованих методик можна дослідити залежність професійної самореалізації від рівня розвитку емоційного інтелекту респондентів. Окрім того, обрані методики для емпіричного дослідження відповідають критеріям та завданням нашого дослідження. Аналіз та інтерпретація даних здійснюється за допомогою коефіцієнту кореляції Пірсона, який вказує наявність лінійного зв’язку між показниками емоційного інтелекту та професійної самореалізації респондентів.

У дослідженні взяли участь 45 респондентів віком від 24 до 40 років – соціальні працівники. Стаж роботи досліджуваних коливається від 1 до 18 років. Всі опитані у професійній діяльності часто контактують з іншими людьми, тобто їхня робота передбачає міжособистісну взаємодію. 13 респондентів є керівниками соціальних закладів й виконують управлінську діяльність.

**2.2. Змістові характеристики професійної самореалізації особистості**

Для початку розглянемо результати другого етапу емпіричного дослідження, які ми отримали у процесі дослідження вияву професійної самореалізації, а саме індикатори: професійна ідентичність, задоволеність працею, рівень реалізації потреби у саморозвитку, мотивація у професійній діяльності та професійна спрямованість, яка включає постановку та досягнення професійних цілей.

Для аналізу критеріїв «Професійна ідентичність» та «Професійна спрямованість» використано такі індикатори як «Внутрішньо-професійне самоздійснення» та «Зовнішньо-професійне самоздійснення», які мають свої показники. Завдяки даним індикаторам ми змогли дослідити внутрішні та зовнішні прояви професійної самореалізації.

За індикатором «Внутрішньо-професійне самоздійснення» де показником є «Потреба у професійному вдосконаленні» результати показали, що 56% на високому рівні відчувають потребу у самовдосконаленні, 40% опитуваних на середньому рівні, 4% - низькому. Як бачимо 56% респондентів працюють над професійним рівнем та отримають задоволення у процесі підвищення професійної майстерності. 4% не надають цьому значення, або ж не відчувають потяг до підвищення власного професійного рівня. Результатом може стати те, що цим опитуваним не вистачає майстерності, знань та навиків у професійній діяльності.

За показником «Постійна постановка нових професійних цілей» ми виявили, що 58% респондентів на високому рівні впроваджують даний індикатор у професійну діяльність, тобто постійно ставлять нові професійні цілі, практично одразу після досягнення однієї професійної мети, ставлять перед собою іншу, коли 40% на середньому та 2% на низькому рівні. Це свідчить про те, що вони не ставлять перед собою професійної мети, яка сприяє професійному розвитку та реалізації.

За показником «Наявність проекту власного професійного розвитку» результати показали, що 17% опитуваних мають чіткий план свого подальшого професійного розвитку, тобто проектують власну кар’єру. 49% мають план, але у загальних рисах, без чіткості, коли 13% опитуваних зовсім не задумуються про своє професійне майбутнє, не планують діяльності та не бачать перспектив кар’єрного розвитку.

За показником «Формування власного «життєво-професійного простору» було виявлено, що 42% опитуваних можуть поєднувати професійну діяльність з особистим життям. Їм властива власна професійна позиція. 47% респондентів поєднують життєву сферу із професійною частково й 11% відчувають значні труднощі у поєднанні цих сфер життя, що виникає через невміння розподіляти пріоритети, ставити рамки, професійні та життєві цілі, що впливає на ефективність, а тому й успішність професійної самореалізації та призводить до внутрішнього дизбалансу.

Також нами виявлено, що у 54% опитаних переважає задоволення власними професійними досягненнями, коли 42% відносно задоволені власними досягненнями й у 13% відсутнє задоволення власними досягненнями. Що свідчить про різку потребу у професійному розвитку

Результати рівнів розвитку основних індикаторів за індикатором «внутрішньо-професійне самоздійснення» представлені на рис. 2.1.

*Рис. 2.1. Рівні розвитку основних показників за індикатором*

*«внутрішньо-професійне самоздійснення» у %*

За індикатором «Зовнішньо-професійне самоздійснення» показником якого є «Досягнення поставлених професійних цілей» виявлено, що 56% респондентів швидко досягають поставлених професійних цілей. 40% опитуваних періодично ставлять мету та частково її досягають. 4% опитуваних можуть з труднощами втілювати в життя поставлені цілі, що потребує у них тривалого часу.

Показник «Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії» показав, що 58% опитуваних практично повністю можуть розкритися у роботі як особистість, а їхні здібності є допоміжними у професійному вдосконаленні. У професійній діяльності бачать можливості для саморозвитку та самовдосконалення. 40% частково використовують власний потенціал у професійній діяльності. 2% не можуть повністю розкритися у професійній діяльності.

За показником «Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності» досліджено, що 42% опитаних використовують творчий підхід у своїй діяльності. 47% частково діють творчо при виконанні фахових завдань й 11% діють традиційно уже відомою й узгодженою системою дій, опираючись на відомі знання.

Дослідження показника «Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством» показала, що 38% респондентів мають високий рівень професійних досягнень, які позитивно оцінюються колегами, професійними співтовариствами та керівництвом. 49% опитуваних мають середній рівень досягнень, які майже не оцінюються колегами. У 13% опитуваних ще немає професійних досягнень.

Рівні розвитку основних індикаторів за критерієм «Зовнішньо-професійне самоздійснення» представлено на рис.2.2.

*Рис. 2.2. Рівні розвитку основних показників за індикатором «Зовнішньо-професійне самоздійснення» у %*

На основі вище висвітлених показників нами виявлено загальний рівень внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного само здійснення (рис. 2.3 та рис. 2.4).

*Рис. 2.3 Рівні розвитку індикатора*

*«Внутрішньо-професійне самоздійснення» у %*

*Рис. 2.4. Рівні розвитку індикатора*

*«Зовнішньо-професійне самоздійснення» у %*

Проаналізувавши рис. 2.3 та рис. 2.4 ми дійшли до висновку, що у респондентів рівень розвитку внутрішньо-професійного самоздійснення дещо вищий ніж рівень зовнішньо-професійного самоздійснення, однак ця різниця не є значною. Біля половина (44%) респондентів працює над власним професійним розвитком, що позитивно впливає на професійну самореалізацію. Коли у 36%внутрішньо-професійне самоздійснення на середньому рівні й потребує більшого докладання зусиль й 20% не бачать проекту власного професійного розвитку, не мають конкретної стратегічної професійної цілі, що супроводжується труднощами у професійній діяльності. У той самий момент 38% опитаних реалізують власний потенціал у професійній діяльності 46% на шляху до зовнішньо-професійного самоздійснення й у 16% респондентів відсутні ознаки зовнішньо-професійного самоздійснення, що потребує оптимізації.

Також нами визначено загальний рівень професійного самоздійснення на основі індикаторів внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення.

Результати загального рівня професійного самоздійснення представляємо на рис. 2.5.

*Рис. 2.5. Рівень розвитку загального рівня*

*професійного самоздійснення респондентів у %*

Отож, у результаті дослідження загального рівня професійної самореалізації виявлено, що 5% опитаних виявляють високий рівень, 47% -вище середнього, 28% - середній рівень, 11% - нижче середнього й 9% низький рівень професійної самореалізації. Результати дослідження вибірки за критерієм «Задоволеність працею» показали, що низький рівень задоволеності працею притаманний 4% респондентів, середній рівень задоволеності працею властивий 52% й результати 44% опитаних свідчать про високий рівень їхньої задоволеності працею. Це означає, що у 4% опитаних відсутній інтерес до роботи, вони не задоволені власними професійними досягненнями та відчувають труднощі у міжособистісній взаємодії із колегами. Також досліджувані не бачать значних переваг у роботі, яку виконують й не відчувають задоволення від умов праці. У той момент 44% досліджуваних повністю задоволені діяльністю, яку виконують, мають професійний інтерес до завдань, які передбачає їхня професійна діяльність, задоволені досягненнями, які вже здобуті й вимоги роботи їх цілком влаштовують, що сприяє формуванню професіональної відповідальності. 52% опитаних відчувають середній рівень задоволеності працею, що свідчить про потребу конструктивних змінах у професійній діяльності.

Цікавим є результати дослідження мотивації діяльності респондентів у професійній діяльності. Виявлено, що 72% опитаних у професійній діяльності орієнтовані на успіх, коли 13% респондентів у процесі виконання професійних цілей та завдань керуються страхом невдачі, що безперечно, гальмує процес професійної самореалізації. Й 15% продемонстрували відсутність вираженої мотивації на успіх чи страху невдачі.

За показником «Рівень реалізації потреби у саморозвитку» нами виявлено, що низький рівень реалізації потреби у саморозвитку у респондентів відсутній. Це свідчить про те, що у всіх респондентів присутня дана потреба, респонденти спрямовані на активну діяльність з метою саморозвитку, що позитивно впливає на досягнення успіхів у особистому та професійному житті. Показники 11% свідчить про середній рівень реалізації потреби в саморозвитку, що говорить про відсутність у респондентів злагодженої системи дій з метою саморозвитку. Й 89% досліджуваних виявили високий рівень реалізації потреби в саморозвитку, що обумовлено злагодженою системою дій з метою саморозвитку, що сприяє досягненню успіху у професійній сфері. Отримані результати, безперечно, є позитивними, адже систематичне виконання певних дій, досягнення поставлених цілей, активна позиція, спрямованість на саморозвиток сприяє особистісному та професійному самовдосконаленню, а тому й професійній самореалізації.

Результати за показниками «Задоволеність працею», «Мотивація у професійній діяльності» та «Реалізація потреби у саморозвитку» представлені на рис. 2.6. А також ці результати дослідження засвідчують про те, що респонденти конструктивно спрямовані у професійному розвитку, тобто більшість з них орієнтовані на успіх у професійній діяльності, мають потребу у саморозвитку й виконують систему дій для його досягнення й майже у всіх респондентів відсутнє розчарування щодо праці, яку виконують.

Також високі результати вище зазначених показників («Задоволеність працею», «Мотивація у професійній діяльності» та «Реалізація потреби у саморозвитку») виступають потенціалом для успішної професійної самореалізації респондентів.

*Рис. 2.6 Результати за показниками «Задоволеність працею», «Мотивація у професійній діяльності» та «Реалізація потреби у саморозвитку» у %*

Отримані результати про рівень загального професійного самоздійснення респондентів дають можливість говорити про рівень професійної самореалізації респондентів. Отож, можна стверджувати, що половина респондентів (52%) професійно самореалізовані, коли 28% опитаних знаходяться на шляху до професійної самореалізації й 20% зазнають труднощів у професійній самореалізації, що потребує часу та зусиль для оптимізації даного процесу.

**3.2 Тренінгова програма «Я – професійно самореалізована особистість»**

Перше модульне завдання «Професійний шлях» полягає в знайомстві учасників між собою, обговоренні тренінгових правил та визначенні їх очікувань щодо заняття. Це здійснюється за допомогою комплексу вправ, зокрема «Знайомство», «Правила групи» [4, c. 88]. Розвиток самопізнання, усвідомлення власних якостей, здібностей, які сприяють професійному розвитку здійснюється за допомогою вправи «Самопрезентація». За допомогою техніки «Я-професіонал» учасники сформують образ «Я професіонал», який би відповідав особистісним властивостям, потребам та цінностям.

Оскільки формування мотивації на успіх є надзвичайно важливим аспектом у процесі професійної самореалізації, вагомого значення надаємо формуванню в учасників позитивного ставлення до професійної діяльності за допомогою вправ «Уяви» та «Успіх у минулому». Друга вправа слугує чудовим емоційним підкріпленням, яка дає наснаги та дозволяє учасникам через минулий позитивний досвід повірити у власні сили, а тому позитивно дивитися на професійну діяльність з метою успішного професійного становлення.

Усвідомлення учасниками реальної ситуації професійного розвитку, тобто оцінка досягнутого професійного прогресу здійснюється за допомогою вправи «Мій професійний шлях».Представлена вправа має рефлексивний характер, оскільки потребує аналізу можливих досягнень та оцінку вже досягнутих професійних цілей. Також ця вправа слугує мотиваційним компонентом. Закінчується заняття вправою «Прощання», яка спрямована на покращення атмосфери в групі, підняття настрою учасників та створення позитивного відбитку в пам’яті кожного учасника групи.

Друге модульне заняття «Планування-шлях до успіху»спрямоване на формування навичок ефективного цілепокладання з метою успішної професійної самореалізації.

Тренінгове заняття дає учасникам змогу краще зрозуміти власні бажання, цінності й на основі них формувати мету, цілі та шляхи їх досягнення.

Отож, першим завдання даного тренінгу є відкриття перспектив кар’єрного розвитку учасників, що здійснюється за допомогою малюнкової методики «Моя професійна мета». За допомогою цієї вправи учасники визначають посаду, яку би хотіли зайняти у майбутньому, а тому формують професійну мету. Доречність використання цієї вправи полягає в тому, що вона відноситься до техніки арт-терапії, а тому сприяє легкому усвідомленню та візуалізації бажаної кар’єрної мети.

Вправа «Мої ресурси»дає змогу оцінити реалістичності бажаного й можливого у професійній сфері, що здійснюється шляхом зіставлення власних можливостей із вимогами до посади, яку учасник хоче зайняти. Ефективною буде використання техніки «Мозковий штурм»з метою оцінки можливості реалізації намічених планів, оскільки вона має групове підкріплення. Тобто учасники дають зворотній зв’язок, який розширює уявлення про власні можливості.

Особливо актуальною є використання техніки «Колаж» з метою аналізу нинішнього професійного становища та формування уявлення про кінцеву мету професійного розвитку, оскільки вона візуалізує бажане й слугує мотиваційним компонентом. Арт-техніка дає можливість поміркувати, спробувати різні варіанти кінцевої мети, структурувати експресивний процес, надати новий сенс меті. Терапевтичний ефект, наочність та заощадження часу допомагає виконанні мети вправи.

Окрім того, нами використана методика «GROW», де кожен учасник повинен визначити мету, поточний стан справ та перешкоди, які не дозволяють досягти своєї професійної мети. Використання цієї техніки структурує уявлення та сприяє внутрішньому усвідомленню. Вправа «Планування професійної кар’єри»формує в учасників навичкипостановки конкретних завдань для досягнення професійних цілей.

Не менш важливого значення варто надати аналізові наявних та конкретних ресурсів для досягнення поставлених цілей, оскільки пошук ресурсних активностей сприяє професійному зростанню, де в нагоді стає вправа «Скарб».

Третє модульне заняття «Мистецтво розуміти себе» спрямоване на формування в учасників вміння розуміти власні емоції, опанування прийомами розуміння власних емоційних реакцій, розвиток здатності розмежовувати близькі емоції за змістом та розвиток вміння розрізняти зміни власних емоційних станів.

Для цього нами використали вправу «Мій настрій сьогодні», яка сприяє створенню сприятливого середовища в групі. Вправа «Якщо я погода, то яка….» використовується з метою саморозкриття, поглиблення емоційного самоусвідомлення за допомогою метафор та формування інтересу до емоційних переживань. Важливо зауважити, що використання метафор при описі поведінки допомагає учасникам краще усвідомлювати себе та свої емоції.

Оскільки для нас є важливим щоб учасники усвідомлювали зв’язок між думками, емоціями і тілесними проявами, нами використано вправу «Мої емоції», яка ознайомлює учасників із технікою ідентифікації емоцій. Також учасники можуть зрозуміти яким чином емоційні реакції проявляються на фізичному рівні, що сприяє контролю та розумінню власного емоційного стану у потрібний момент.

Для успішного усвідомлення власних емоцій дуже важливо розвивати навички концентрації уваги на поточному моменті «тут і тепер» та самоспостереженні (за перебігом емоцій, тілесних відчуттів, думок), тому нами використано вправу «Внутрішній спостерігач. Зони усвідомлення». Метою вправи є досягнення стану безпосереднього переживання, усвідомлення власного потоку свідомості і можливостей управління ними. Ця вправа сприяє розвитку компетенції: бути присутніми «тут і тепер», відчувати й об’єктивно сприймати реальність. Варто зауважити, що навичка спостереження за «потоком свідомості» і тілесними відчуттями потрібна для ідентифікації почуттів. З її допомогою людина може впливати на свій емоційний стан та самопочуття, бути менш залежною від зовнішніх обставин.

З метою підвищення рівня обізнаності теми емоцій учасниками використано міні-лекцію «Світ емоцій». Закінчується тренінгове заняття вправою «Сьогодні я дізналась, що...», яка спрямована на визначення найбільш значущого для кожного учасника.

Оскільки у процесі емпіричного дослідження підтверджено позитивний вплив високого рівня емоційного інтелекту на професійну самореалізацію респондентів, важливого значення надаємо розвитку емоційного інтелекту респондентів. Зокрема, нами виявлено, що респонденти відчувають труднощі із самоконтролем (володіють низьким рівнем навичок саморегуляції емоційного стану), процесом самоаналізу та рефлексивних дій, розумінням невербальних засобів вираження почуттів, тому четверте заняття «Виражай емоції правильно» спрямовано на подолання цих труднощів.

Для цього ми використовуємо вправу «Я сподіваюся – я побоююся», яка має на меті спонукати учасників акцентувати увагу на власні почуття, краще розуміти їх та вміти ділитися своїми думками, почуттями і побоюваннями із іншими людьми.

Для кращого розуміння сутності та особливостей навичок самоконтролю доречно використовувати дискусію.

Окрім того, важливим завданням тренінгового заняття виступає розуміння невербальних засобів вираження почуттів учасників, тому для цього використано наступні вправи:

* вправа «Невербальне привітання»з метою формування навичок невербальної взаємодії;
* вправа «Емоційна підзарядка», яка має рефлексивний характер й дозволяє учасникам відчути вплив невербальних компонентів на емоційний стан;
* вправа «Передай гримасу по колу», що допомагає учасникам навчитися доречно використовувати міміку для вираження власного емоційного стану.

Розвиток навичок самоконтролю виступає одним з ключових аспектів емоційного інтелекту, оскільки важливо не тільки розуміти, але й вміти керувати власними емоціями, де чудовим засобом слугує техніка «Десять кроків», яка має на меті звільнення від небажаних емоцій. За допомогою цієї вправи особистість може пропрацювати певні емоції на фізичному (тілесному), когнітивному, емоційному рівнях.

Окрім того, що потрібно розуміти власні емоції потрібно ще й вміти адекватно і толерантно їх виражати, де у нагоді буде техніка «Вербалізація емоцій та почуттів», яка має на меті ознайомлення учасників з техніками вербалізації власних почуттів та почуттів інших, набуття навичок адекватного і толерантного вираження емоційного стану.

З метою розвитку самоконтролю та володіння навичками саморегуляції власного емоційного стану також використано техніку тілесної терапії «Дихання», яка є легкою у застосуванні та ефективною у результаті. Вправа «Вираження емоцій у мовній інтонації» використовується з метою розвитку умінь передавати, сприймати, інтерпретувати невербальну інформацію в процесі спілкування.

Закінчується тренінгове заняття формуванням цілісного враження про тренінгову програму й отриману інформацію за допомогою вправи «Яким був тренінг?».

Тренінгова програма «Я-професійно самореалізована особистість» створена з метою розвитку емоційного інтелекту та формування вміння ефективного планування професійного розвитку. Перевагою тренінгу є те, що він сприяє розвитку рефлексивних дій та самоаналізу, дозволяє оцінити власний професійний розвиток та сформувати мотивацію до змін, сприяє розвитку емоційного інтелекту, який є ресурсом для успішного професійного становлення.

Тренінговою програмою передбачено проходження наступних етапів:

Етап 1. Створення узгодженого образу «Я-професіонал».

Етап 2. Формування мотивації досягнень з орієнтацією на успіх.

Етап 3. Аналіз реальної картини професійного розвитку.

Етап 4. Відкриття перспектив власного кар’єрного розвитку.

Етап 5. Розробка плану кар’єрного розвитку.

Етап 6. Постановка професійних цілей, яка здійснюється на основі аналізу нинішнього професійного становища та сформованого уявлення про кінцевого етапу професійного розвитку (мета).

Етап 7. Розробка стратегій досягнення професійних цілей.

Етап 8. Розвиток професійно важливих навичок з метою успішного професійного становлення. відносимо вміння розуміти власні емоції та емоцій інших, вміння розмежовувати близькі емоції за змістом та розрізняти зміни власних емоційних станів, здатність до самоконтролю, рефлексивних дій та розуміння невербальних засобів вираження почуттів.

**ВИСНОВКИ**

1.Здійснено теоретичний аналіз професійної самореалізації особистості. Професійна самореалізація – вид суб’єктної активності у професійній діяльності, який спрямований на досягнення професійних цілей, реалізацію власних здібностей та потенціалів з метою досягнення успіхів у професійній сфері життя. До показників професійної самореалізації відносено: професійну ідентичність («внутрішньо-професійне самоздійснення»); задоволеність працею; рівень реалізації потреби у саморозвитку; мотивацію у професійній діяльності (досягнень); професійну спрямованість, яка включає постановку та досягнення професійних цілей («Зовнішньо-професійне само здійснення).

2.Емпірично виявлено характеристики професійної самореалізації особистості соціального працівника. Досліджуваним характерне домінування вище середнього рівня загального професійного самоздійснення, найменше представлений високий рівень. Встановлено, що серед опитуваних переважає вищий середнього рівень внутрішньо-професійного самоздійснення, середній рівень та нижче середнього. Високий рівень професійного самоздійснення, так само як і низький рівень практично не виявлені. Серед показників зовнішньо-професійного самоздійснення переважає середній рівень вияву, вище середнього та високий рівень. Виявлено деякі показники низького та нижче середнього рівнів зовнішнього професійного самоздійснення. Виявлено незначну кількість опитуваних із відсутністю ознак зовнішньо-професійного самоздійснення.

Більшість респондентів працює над власним професійним розвитком, що свідчить про отримання задоволення у процесі підвищення професійної майстерності, постійну постановку нових професійних цілей, наявність плану свого подальшого професійного розвитку, вміння поєднувати професійну діяльність з особистим життям.

3.Серед показників внутрішньо-професійного самоздійснення найбільш представленими виявились потреба у професійному вдосконаленні, постійна постановка нових професійних цілей, задоволеність власними професійними досягненнями. Нижчий рівень поширення виявлено за показником наявності проекту власного професійного розвитку. Серед показників зовнішньо-професійного самоздійснення найбільш представленим є розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії, досягнення поставлених професійних цілей. Нижчих даних отримав показник «визнання досягнень фахівця професійним співтовариством». Виявлено домінування мотивації на досягнення успіху та високий рівень потреби у саморозвитку. Опитуваним більш характерний середній рівень емоційного інтелекту, що свідчить про необхідність у розвитку емоційного інтелекту соціальних працівників з метою їх більш успішної професійної самореалізації.

4.Розроблено програму тренінгу розвитку емоційного інтелекту як чинника професійної самореалізації. Тенінгова програма «Я-професійно самореалізована особистість» створена з метою розвитку емоційного інтелекту та формування вміння ефективного планування професійного розвитку. Програма складається з 4 модулів по 2 години. Перевагою тренінгу є те, що він сприяє формуванню в соціальних працівників цілісного уявлення про образ «Я-професіонал», розвитку навичок ефективного кар’єрного планування та цілепокладання, вмінню учасників розуміти власні емоції, вмінню розмежовувати близькі емоції за змістом, вмінню розрізняти зміни власних емоційних станів, здатності учасників до самоконтролю, до рефлексивних дій та розумінню невербальних засобів вираження почуттів.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Андреева И.Н. О становлении понятия «эмоциональный интеллект». Вопросы психологии. 2008. №5. С. 83 – 95.
2. Андреева И. Н. Эмоциональный интеллект как феномен современной психологии. Новополоцк: ПГУ, 2011. 388 с.
3. Артемова О. І. Професійна самореалізація особистості в сучасних умовах. Освіта регіону: політологія, психологія, комунікації. 2010. № 1. URL: http://social-science.com.ua/article/186 (дата звернення: 21.02.2018).
4. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. Харків, 2016. 251с.
5. Бар-Он Р. Практический интеллект. Санкт-Петербург, 2003. 88 с.
6. Боднар М. Самоактуалізація як чинник психічного здоров’я студентської молоді// Освіта регіону: електрон. версія. жур. 2011. №2. Дата оновлення: 2016. URL : <http://social-science.com.ua/article/485> (дата звернення: 25.10.2018).
7. Василенко О. А., Сенча І. А. Математично-статистичні методи аналізу в прикладних дослідженнях: навч. посібн. Одеса, 2012. 168 с.
8. Гомонюк В.О. Самоактуалізація та самореалізація особистості: сучасні наукові уявлення. Київ, 2013. С. 21 – 26.
9. Гоулман Д. Емоційний інтелект. Книжка, яка змінює уявлення про те, що означає бути розумним. Vivat. 2018. 512 с.
10. Гоулман Д., Макки Э. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. М.: Альбина Бизнес Бук, 2008. 301 с.
11. Гринчук О. І. Основи соціально-психологічного тренінгу: навчально-методичний посібник. Івано-Франківськ, 2015. 132 с.
12. Гупаловська В.А. Професійна самореалізація як чинник становлення особистості жінки: Дис. … канд. психол. наук: 19.00.01. Львів, 2005. 191 с.
13. 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.
14. 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
15. Дутько Т.О. Теоретичні підходи до вивчення проблеми професійної самоактуалізації особистості. Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць. Київ, 2014. Випуск 24. С. 752-762
16. Заграй Л. Д. Методи і вимоги до написання магістерських робіт: навчально-методичні рекомендації. Івано-Франківськ, 2019. 68с.
17. 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.
18. Зарицька В. В. Теоретико-методологічні основи розвитку емоційного інтелекту у контексті професійної підготовки. Запоріжжя: КПУ, 2010. 304 с.
19. 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.
20. Карпенко Є. В Емоційний інтелект як фактор особистісного життєздійснення. Психологічні перспективи. 2017. Вип. 30. С. 50-63. URL: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/> (дата звернення: 21.01.2020).
21. Карпенко Є. В Методологічні настанови щодо вивчення емоційного інтелекту в парадигмі позитивної психотерапії. Психологія особистості. Науковий журнал. 2014. № 1(5) с.90-97.
22. 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> (дата звернення: 27.01.2020).
23. Карпенко Є.В Суб’єктно-ціннісні особливості процесу самоактуалізації особистості. Аксіопсихологія розвитку особистості в освітньому середовищі. 2012. №1 (3). С. 59-68.
24. Карпов А. В. , Петровская А. С. Психология эмоционального интеллекта: теория, диагностика, практика: монография. Ярославль: ЯрГу, 2008. 344 с.
25. Климчук В. О. Математичні методи у психології: навч. посібн. Київ, 2009. 283с.
26. Кокун О.М. Життєве та професійне самоздійснення як предмет дослідження сучасної психології . Практична психологія та соціальна робота. Київ, 2013. Вип. 9. С. 1 - 5.
27. Кокун О. М. Опитувальник професійного самоздійснення. Практична психологія та соціальна робота. Київ, 2014. Вип. 7. С. 35 - 39.
28. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. Київ, 2012. 200 с.
29. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник. К. : Видавництво КНЕУ, 2002. 345 с.
30. Коростылева Л. А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере. СПб. : Речь, 2005. 222 с.
31. Куліш В.І. Професійна самореалізація особистості як психологічна проблема. Проблеми сучасної психології. 2009. Випуск. *Збірник наукових праць КПНУ імені Івана Огієнка*, Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. С.235-254.
32. Луценко В. А. Психологічний зміст поняття “самореалізація” особистості. Вісник Національного університету оборони України. Київ, 2011. Вип. 6 (25). С. 197-201.
33. Лящ О.П. Емоційний інтелект як предмет психологічних досліджень. Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Проблеми сучасної психології. 2013. Випуск 22 С.324-334.
34. Люсин Д.В. Структура эмоционального интеллекта и связь его компонентов с индивидуальными особенностями: эмпирический анализ. Социальный интеллект : теория, измерение, исследования: сб. науч. тр. под ред. Д.В. Люсина, Д.В. Ушакова. М.: ИП РАН , 2004. № 4. С. 129 – 140.
35. Максименко С.Д., Максименко К.С. Психологія особистості: підручник. Київ, 2007. 296 с.
36. Маслоу А. Г. На підступах до психології буття. Психологія розвитку і самоактуалізації: основні допущення. Київ,2003. 215 с.
37. Маслоу А. Самоактуализация. Психология личности : електрон. версія. 2000. Дата оновлення : 08.12.2018. URL : <https://www.psychology.ru/library/00037.shtml>
38. Матійків І. М. Тренінг емоційної компетентності: навчально-методичний посібник. Київ, 2012. 112с.
39. Муляр В.І. Самореалізація особистості як соціальна проблема (філософсько культурлогічний аналіз): Монографія. Житомир: ЖІТІ, 1997. 214 с.
40. Мяленко В. В. Психологія професійної самореалізації молоді : монографія. Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. К. : Міленіум, 2016. 104 c.
41. Нечаева О. С. Шляхи формування мотивації досягнення успіху в обдарованих підлітків. Обдарована дитина. Київ, 2008. Вип. №10. С. 29-35.
42. Носенко Е. Л. Емоційний інтелект як форма прояву важливої складової особистісного потенціалу – рефлексивної свідомості. Вісник: Педагогіка і психологія. 2012. Вип.18. с. 116-123.
43. Носенко Е. Л. Курс лекцій з дисципліни «Теорія емоційного інтелекту» із завданнями для самоконтролю. Дніпропетровськ, 2016. 113 с.
44. Носенко Е.Л., Коврига Н.В. Емоційний інтелект: концептуалізація феномену, основні функції: монографія. Київ, 2003. 126 с.
45. Овчаренко Г. Р. Структурна модель емоційного інтелекту. Вісник післядипломної освіти. Київ, 2013. Вип. 9 (2). С. 261-267.
46. Пампуха Л. О. Гендерні аспекти ефективного менеджменту. Вісник НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка : збірник наукових праць. – 2009. – № 1(25). – С. 95–99.
47. Пилипенко Н. Психологічні особливості самореалізації особистості в умовах професійної кризи .Соціальна психологія 2005. № 3. С. 72 - 79.
48. Практикум по психологи менеджмента и профиссиональной деятельности/ под ред.. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. СПб. : Речь, 2001. 448 с.
49. Ракітянська Л.М. Емоційний інтелект як особистісний чинник професійного становлення майбутнього вчителя. Серія: Педагогічні науки. Київ, 2019. С.162-168.
50. Ракітянська Л. Становлення та розвиток поняття «емоційний інтелект»: історико-філософський аналіз. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика* (Серія: Педагогічні науки). 2018. № 3–4 (56–57). С. 36–42.
51. Рутина Ю.В. Професійна самоактуалізація особистості. Актуальні проблеми психології. Київ, 2013. Випуск 45. С. 66-71.
52. Твердохліброва Н.Є. Професійна самореалізація особистості та її дослідження в сучасній науці. Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України. Харків, 2018. С.203-210.
53. Технологія тренінгу/ уклад О. Главник, Г. Бевз. Київ. 2005. 112 с.
54. Тимошенко Н. Д.Професійна самореалізація як один із компонентів професійного самовдосконалення особистості. Випуск 121(ІІ) Серія: Педагогічні науки.С. 160-168.
55. Франкл В. Е. Людина в пошуках справжнього сенсу. Психолог у концтаборі: книга. Харків, 2016. 160 с.
56. Чуйко О.М, Куравська Н.В. Гендер і кар’єра . Навчальний посібник. ДВНЗ «Прикарпатський національний університет ім. Василя Стефаника». Івано-Франківськ: Супрун В.П., 2019. 372 с.
57. Чуйко О., Стецюк Х. Мотиваційні чинники кар’єрних орієнтацій сучасних жінок. *Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія*. Івано-Франківськ: Вид-во Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, 2013, Вип.18. Ч.2. С.103 – 111.
58. Шутько Д. О. Теоретичні підходи до вивчення проблеми професійної самоактуалізації особистості. Науковй вісник Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України: збірник наукових праць. Київ, 2014. Вип. 24. С. 752-762.
59. Bradberry T. Emotional intelligence 2.0 . T. Bradberry, J. Greaves. – San Diego: TalentSmart, 2009. – 255 p.
60. Ellis, A. The impossibility of achieving consistently good mental health [Text] . A. Ellis. American psychology. – 1987. – Vol. 42.
61. Davies H. Innovations in HR managementhttps [Електронний ресурс] / H. Davies : [www.hrdconnect.com/2018/10/23/innovations](http://www.hrdconnect.com/2018/10/23/innovations) in hr management.
62. Mayer J.D. The intelligence of emotional intelligence // Intelligence. – N.Y., 1993. – P. 433 – 442.
63. McKee A., Boyatzis R. E., Johnston F. Becoming a Resonant Leader: Develop Your Emotional Intelligence, Renew Your Relationships, Sustain Your Effectiveness / A. McKee, R. E. Boyatzis, F. Johnston. – Harvard Business School Press. – 2008. – p. 224
64. Pul, M. and Uorner, M. (2002), Upravleniie chelovecheskimi resursami [Personnel Management], St. Petersburg: Pyter.
65. Zeidner M. What we know about emotional intelligence: how it affects learning, work, relationships, and our mental health . Zeidner M., Matthews G., Roberts R. D. – London: A Bradford book, 2009. – 464 p.

**ДОДАТКИ**

ДОДАТОК А

**Опитувальник емоційного інтелекту «Еммін» Д. Люсін**

Інструкція: Вам пропонується заповнити анкету, що складається з 46 тверджень. Читайте уважно кожне твердження і ставте хрестик (або галочку) в тій графі, яка найкраще відображає Вашу думку.

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 ним хороші стосунки.

3.  Мені легко здогадатися про почуття людини по виразу його обличчя.

4.  Я добре знаю, чим зайнятися, щоб поліпшити 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 чи не подобаються ті чи інші люди.

8.  Я не відразу помічаю, коли починаю злитися.

9.  Я вмію поліпшити настрій оточуючих.

10.  Якщо я захоплююся розмовою, то кажу занадто голосно і активно жестикулюю.

11.  Я розумію душевний стан деяких людей без слів.

12.  У 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 людини, 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 його 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 людини.

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.

29.  Можна визначити, що відчуває людина, просто прислухаючись до звучання його 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 він 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 інтонацій 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 він 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

**«Опитувальник професійного самоздійснення» О.М. Кокуна**

Інструкція: Будь ласка, дайте відповіді на нижченаведені запитання, обвівши кружечком відповідне твердження/поставивши «+» (тільки одне із запропонованих, що найбільше підходить за кожним запитанням).

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Запитання | Варіанти відповіді | | | | |
| 1 | Чи багато Ви працюєте над підвищенням свого професійного рівня | взагалі не працюю | Іноді | періодично | часто | постійно |
| 2 | Чи маєте Ви план свого подальшого професійного розвитку | не маю плану | практично не маю | у загальних рисах | в головному маю | маю маю чіткий план |
| 3 | Чи задоволені Ви власною професійною кар’єрою | не задоволений (а) | скоріше незадоволений | важко відповісти | скоріше задоволений | повністю задоволений |
| 4 | Після досягнення певної професійної мети як швидко Ви ставите наступну | не ставлю взагалі | через тривалий час | через певний час | досить швидко | практично відразу |
| 5 | Наскільки гармонійно Вам вдається поєднувати професійну діяльність з позафаховим життям | зовсім не вдається | більше не вдається | частково вдається | вдається майже постійно | завжди вдається |
| 6 | Як швидко Ви досягаєте поставлених професійних цілей | тривалий час | досить повільно | через певний час | досить швидко | дуже швидко |
| 7 | Як Ви оцінюєте рівень своїх професійних досягнень | низький | невисокий | середній | досить високий | високий |
| 8 | Як часто Ваш професійний досвід стає у пригоді іншим фахівцям | практично ніколи | Іноді | Періодично | часто | постійно |
| 9 | Наскільки повно Ви як особистість можете розкритися у роботі | зовсім не можу | незначною мірою | частково | Істотно | практично повністю |
| 10 | Наскільки творчо Ви намагаєтесь виконувати Вашу роботу | не намагаюсь | іноді дію творчо | частково дію творчо | здебільшого дію творчо | постійна творчість |
| 11 | Як Ви оцінюєте свій потяг до підвищення професійного рівня | повністю відсутній | невисокий | Середній | досить виражений | дуже високий |
| 12 | Наскільки чітко Ви уявляєте своє професійне майбутнє | ніяк не уявляю | практично не уявляю | у загальних рисах | в головному уявляю | чітко уявляю |
| 13 | Чи задоволені Ви своїми професійними досягненнями | не задоволений (а) | скоріше не задоволений | важко відповісти | скоріше задоволений | повністю задоволений |
| 14 | Чи згодні Ви з тим, що в роботі постійно слід рухатися вперед | не згодний | більше не згодний, ніж згодний | не завжди згодний | здебільшого згодний | повністю згодний |
| 15 | Як оцінюєте рівень свого професійного менталітету, ідентифікації з професійним співтовариством | низький | невисокий | Середній | досить високий | високий |
| 16 | Наскільки часто Ви досягаєте поставлених професійних цілей | дуже рідко | Рідко | періодично | Часто | практично завжди |
| 17 | Як оцінюють отримані Вами професійні здобутки Ваші колеги | низькі | не високі | середні | досить високі | високі |
| 18 | Як часто Ваші професійні здобутки використовуються іншими фахівцями | ніколи | Іноді | періодично | часто | постійно |
| 19 | Наскільки повно можуть розкритися у професійній діяльності Ваші здібності | зовсім не можуть | незначною мірою | частково | Істотно | практично повністю |
| 20 | Наскільки гнучким є стиль Вашої професійної діяльності | зовсім не гнучкий | майже негнучкий | іноді гнучкий | досить гнучкий | дуже гнучкий |
| 21 | Чи отримуєте Ви задоволення в результаті підвищення своєї професійної майстерності | зовсім ні | практично ні | певне задоволення | достатнє задоволення | дуже велике задоволення |
| 22 | Чи проектуєте Ви власну кар'єру | ніяк не проектую | практично ні | у загальних рисах | намагаюсь проектувати | чітко проектую |
| 23 | Чи задоволені Ви своїм професійним рівнем | не задоволений (а) | скоріше не задоволений | важко відповісти | скоріше задоволений | повністю задоволений |
| 24 | Після отримання певного результату в роботі як швидко Вам хочеться досягти ще кращого | взагалі не хочеться | через тривалий час | Невдовзі | швидко | практично відразу |
| 25 | Наскільки чітко сформувалася у Вас власна професійна позиція | ще відсутня | Недостатньо сформована | частково сформована | майже повністю | повністю |
| 26 | Якою мірою Ви досягаєте поставлених професійних цілей | дуже малою | невеликою мірою | мірою частково досягаю | значною мірою | повністю |
| 27 | Як оцінює керівництво(викладацький склад) Ваші професійні здобутки | низькі | невисокі | середні | досить високі | високі |
| 28 | Якою мірою Ви передаєте свої професійні знання і досвід, навчаючи інших | не передаю | незначною мірою | Частково | досить повно | повністю |
| 29 | Які можливості створює Вам професійна діяльність для самовдосконалення | дуже малі | незначні | часткові | Великі | дуже великі |
| 30 | Чи багато нового Ви привнесли у свою професію | дуже мало | небагато | Посередньо | багато | дуже багато |

ДОДАТОК В

**Опитувальник «Інтегрована задоволеність працею» Н. Фетіскін**

**Інструкція**. Прочитайте кожне твердження і оцініть, наскільки воно є вірним для Вас. На окремому аркуші паперу запишіть номер твердження і літеру, під якою знаходить вибрана Вами відповідь.

Опитувальник

1. Те, чим я займаюсь на роботі, мене цікавить:

а) так;

б) дещо;

в) ні.

1. За останні роки я досягнув успіхів у своїй професії:

а) так;

б) дещо;

в) ні.

1. У мене склались хороші відносини з членами нашого колективу:

а) так;

б) не з усіма;

в) ні.

1. Задоволення, яке отримуєш від роботи, важливіше, ніж високий заробіток:

а) так;

б) не завжди;

в) ні.

1. Службове посада, яку я займаю, не відповідає моїм здібностям:

а) так;

б) дещо;

в) ні.

1. В роботі мене, перш за все, приваблює можливість пізнавати щось нове:

а) так;

б) час від часу;

в) ні.

1. З кожним роком я відчуваю, як ростуть мої професіональні знання:

а) так;

б) не впевнений/-на;

в) ні.

1. Люди, з якими я працюю, поважають мене:

а) так;

б) щось середнє;

в) ні.

1. В житті часто бувають ситуації, коли не вдається виконати усю роботу, яка на Вас покладена:

а) так;

б) середнє;

в) ні.

1. Останнім часом керівництво неодноразово висловлювало задоволеність з приводу моєї роботи:

а) так;

б) рідко;

в) ні.

1. Роботу, яку я виконую, не може виконати людина з більш низькою кваліфікацією:

а) так;

б) середнє;

в) ні.

1. Процес роботи приносить мені задоволення:

а) так;

б) час від часу;

в) ні.

1. Мене не влаштовує організація праці в нашому колективі:

а) так;

б) не зовсім;

в) ні.

1. У мене часто бувають розбіжності з колегами по роботі:

а) так;

б) іноді;

в) ні.

1. Мене рідко заохочують за роботу:

а) так;

б) іноді;

в) ні.

1. Навіть, якщо б мені запропонували більш високий заробіток, я б не змінив місце праці:

а) так;

б) можливо;

в) ні.

1. Мій безпосередній керівник часто не розуміє або не хоче зрозуміти мене:

а) так;

б) іноді;

в) ні.

1. В нашому колективі створені сприятливі умови для праці:

а) так;

б) не зовсім;

в) ні.

ДОДАТОК Г

**Діагностика реалізації потреб в саморозвитку**

Інструкція. Відповідаючи на питання анкети, поставте, будь ласка, бали, відповідні вашій думці:

5 - якщо дане твердження повністю відповідає дійсності;

4 - скоріше відповідає, ніж ні;

3 - і так, і ні;

2 - скоріше не відповідає;

1 - не відповідає.

Опитувальник

1. Я прагну вивчити себе.

2. Я залишаю час для розвитку, як би не був зайнятий справами.

3. Перешкоди що виникають стимулюють мою активність.

4. Я шукаю зворотний зв'язок, так як це допомагає мені оцінити себе.

5. Я аналізую свою діяльність, виділяючи для цього спеціальний час.

6. Я аналізую свої почуття і досвід.

7. Я багато читаю.

8. Я широко дискутую з потрібних для мене питань.

9. Я вірю в свої можливості.

10. Я прагну бути більш відкритою людиною.

11. Я усвідомлюю той вплив, який чинять на мене оточуючі люди.

12. Я керую своїм професійним розвитком і отримую позитивні результати.

13. Я отримую задоволення від освоєння нового.

14. Зростаюча відповідальність не лякає мене.

15. Я позитивно відніс(лась)ся б до просування по службі.

ДОДАТОК Д

**Опитувальник «Мотивація успіху та страх невдачі» А. Реана**

**Інструкція:** Відповідаючи на нижчеприведені питання, необхідно вибрати відповідь «та» чи ні». Якщо вам важко з відповіддю, то пригадаєте, що «та» об'єднує як явне «так», так і «скоріше так, чим немає». То ж відноситься і до відповіді «ні»: він об'єднує явне «ні» і «скоріше немає, чим так».

Відповідати на питання слід швидко, не замислюючись надовго. Відповідь, яка перший приходить в голову, як правило, є і найбільш точною.

**Текст опитувальника**

1. Включаючись в роботу, як правило, оптимістично сподіваюся на успіх.

2. У діяльності активний.

3. Схильний до прояву ініціативності.

4. При виконанні відповідальних завдань прагну по можливості знайти причини відмови від них.

5. Часто вибираю крайнощі: або занижені легкі завдання, або нереалістично високі по трудності.

6. При зустрічі з перешкодами, як правило, не відступаю, а шукаю способи їх подолання.

7. При чергуванні успіхів і невдач схильний до переоцінки своїх успіхів.

8. Продуктивність діяльності в основному залежить від моєї власної цілеспрямованості, а не від зовнішнього контролю.

9. При виконанні достатньо важких завдань, в умовах обмеження часу, результативність діяльності погіршується.

10. Схильний проявляти наполегливість в досягненні мети.

11. Схильний планувати своє майбутнє на достатньо віддалену перспективу.

12. Якщо ризикую, то, скоріше, з розумом, а не відчайдушно.

13. Не дуже наполегливий в досягненні мети, особливо якщо відсутній зовнішній контроль.

14. Вважаю за краще ставити перед собою середні по труднощі або злегка завищені, але досяжні цілі, чим нереально високі.

15. У разі невдачі при виконанні якого-небудь завдання його привабливість, як правило, знижується.

16. При чергуванні успіхів і невдач схильний до переоцінки своїх невдач.

17. Вважаю за краще планувати своє майбутнє лише на найближчий час.

18. При роботі в умовах обмеження часу результативність діяльності поліпшується, навіть якщо завдання достатнє важке.

19. У разі невдачі при виконанні чого-небудь від поставленої мети, як правило, не відмовляюся.

20. Якщо завдання вибрав собі сам, то у разі невдачі його привабливість ще більш зростає.

ДОДАТОК Е

**Корекційно-тренінгова програма**

**«Я – професійно самореалізована особистість»**

**Мета тренінгової програми:** розвиток емоційного інтелекту та формування вміння ефективного планування професійного розвитку з метою для успішного професійного становлення учасників.

**Завдання тренінгової програми:**

* Формування вміння цілісного планування професійного розвитку;
* Формування узгодженого уявлення про образ «Я-професіонал»;
* Розвиток навичок ефективного кар’єрного планування та цілепокладання;
* Відкриття перспектив власного кар’єрного розвитку;
* Пошук ресурсних активностей;
* Формування вміння розуміти власні емоції, розмежовувати близькі емоції за змістом та вміння розрізняти зміни власних емоційних станів;
* Розвиток здатності до самоконтролю;
* Розвиток вміння до самоаналізу та рефлексивних дій;
* Розвиток навичок розуміти невербальні засоби вираження почуттів.

Цьому сприятиме колективна робота, підбір відповідних вправ та наявність зворотнього зв’язку. Також завдяки тренінговій роботі учасники зможуть відпрацьовувати на практиці необхідні навички.

**Режим роботи групи.** Програма складається з 4 модулів по 2 години. Кількість учасників тренінгової програми може складати до 17 людей, віком від 20 до 40 років. Гендерних обмежень немає.

**Структура тренінгу**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Тема заняття** | **Зміст заняття** | **Тривалість, год.** |
| 1. | «Професійний шлях» | 1.Вправа «Знайомство»  2.«Правила роботи в групі»  3.Техніка «Самопрезентація»  4.Техніка «Я-професіонал»  5.Вправа «Уяви»  6.Вправа «Успіх у минулому»  7.Малюнкова техніка «Мій професійний шлях»  8.Вправа «Прощання» | 2 |
| 2. | «Планування-шлях до успіху» | 1.Малюнкова методика «Моя професійна мета»  2.Вправа «Мої ресурси»  3.Техніка «Мозковий штурм»  4.Методика «GROW»  5.Вправа «Планування професійної кар’єри»  6.Вправа «Скарб»  7.Вправа «Прощання» | 2 |
| 3. | «Мистецтво розуміти себе» | 1.Вправа «Мій настрій сьогодні»  2.Вправа «Очікування»  3.Вправа «Якщо я погода, то яка….»  4.Вправа «Мої емоції»  5.Вправа «Внутрішній спостерігач. Зони усвідомлення»  6.Міні-лекція «Світ емоцій»  7.Вправа «Коли я думаю про себе...»  8.Вправа «Сьогодні я дізналась, що...» | 2 |
| 4 | «Виражай емоції правильно» | 1.Вправа «Я сподіваюся – я побоююся»  2.Дискусія на тему «Самоконтроль»  3.Вправа «Невербальне привітання»  4.Вправа «Емоційна підзарядка»  5.Вправа «Передай гримасу по колу»  6.Вправа «Вираження емоцій у мовній інтонації»  7.Вправа «Десять кроків»  8.Техніка тілесної терапії «Дихання»  9.Вправа «Яким був тренінг?» | 2 |

**Заняття № 1.**

**«**Професійний шлях**»**

**Завдання:**

1. Аналіз власних здібностей, бажань, цінностей на основі яких має будуватися образ «Я-професіонал»;
2. Побудова образу «Я-професіонал»;
3. Формування мотивації досягнень з орієнтацією на успіх;
4. Усвідомлення учасниками реальної ситуації професійного розвитку, тобто оцінка досягнутого професійного прогресу.

І. Початок тренінгу.

Оголошення назви, мети й завдань тренінгу. (5 хв.)

**Вправа «Знайомство» (15 хв.)**

*Мета:* знайомство учасників, розвиток навичок презентувати себе та створення сприятливої атмосфери для роботи в групі;

*Інструкція.*

1.Тренер просить групу розбитися на пари й пояснює, як буде проходити вправа.

2. Кожна пара повинна якомога швидше знайти й записати 10 характеристик, вірних для них обох. Не можна писати загальнолюдські відомості, такі як «у мене дві ноги». Можна вказати, наприклад, рік народження, місце навчання, хобі, сімейний стан тощо.

3. Після того як 10 характеристик записані, кожен член групи обирає іншого партнера й повторює те ж саме з ним.

4. Той, хто швидше за всіх знайде 10 якостей, які об’єднують його з п’ятьма іншими учасниками, отримує приз.

*Рефлексія:*   
-Чи легко Вам було виділити спільні риси?   
- Хто які запам’ятав властивості один одного?

**«Правила роботи в групі» (5 хв.)**

*Мета*: ознайомити групу з основними правилами та принципами спільної роботи в тренінговому колі.

*Хід проведення*: тренер повідомляє основні правила роботи в групі. Учасники можуть запропонувати власні правила.

ІІ. Основна частина

Аналіз власних здібностей, бажань, цінностей на основі яких має будуватися образ «Я-професіонал»;

**Техніка «Самопрезентація» (20 хв.)**

*Мета:* розвиток самопізнання, усвідомлення власних якостей, здібностей, які сприяють професійному розвитку.

*Процедура.* На листкові із зображенням сонця малюють символічну позначку. На променях сонця пишуть 5 якостей, 5 здібностей та 5 власних цінностей. Заповнивши промені, учасники редставляють по черзі власні результати

*Обговорення.* Чи сприяють ваші особистісні якості, здібності та цінності професійному розвитку?

**Техніка «Я-професіонал» (15 хв.)**

*Мета:* формування образу «Я професіонал».

*Інструкція:*

1 етап: виписати на аркуші ті риси та якості, які повинні бути притаманні професійній людині.

2 етап: відповісти на запитання:

А) Чи відповідають ці риси вашим властивостям?

Б) Які мої звички чи якості перешкоджають мені проявляти (аналізовану рису)?

Учасник отримує 2 списки рис, тобто ті що потрібно розвивати й ті, що нейтралізувати.

**Вправа «Уяви» (20 хв.)**

*Мета:* сформувати нове, позитивне ставлення до професійної діяльності.

*Хід вправи:*

1. Уявіть якомога яскравіше, що ви досягли своєї мети, що ваша професійна мрія здійснилася і нарешті стали реальністю. Створіть картинку приємного, щасливого майбутнього.

2. Уявіть, як ви наполегливо (але із задоволенням) багато працюєте задля вашої мети. Слід якомога яскравіше «прокрутити» в уяві картинки, де ви з величезною насолодою займаєтеся певною діяльністю (наприклад, це може бути навчання чи професійна діяльність). Часом ця діяльність є досить складною, ви відчуваєте труднощі, але вам цікаво і ви прагнете подолати перешкоди і будь-що досягти своєї мети.

3. Спробуйте ці дві картинки пов'язати одну з одною. Наприклад, як результат тривалої роботи і значних зусиль. Намагайтесь поєднати ці картинки у певній послідовності.

*Обговорення:* які емоції у вас виникали протягом виконання вправи?

**Вправа «Успіх у минулому» (15 хв.)**

*Мета*: використання позитивних емоцій, які пов'язані з минулими успіхами, для формування нових мотиваційних відносин.

*Хід вправи:*

1. Згадайте випадок зі свого життя, коли ви переживали значний професійний успіх. Заплющіть очі та уявіть собі це яскраво. Створіть картинку в уяві.
2. Зверніть увагу на розмір, точність і якість цієї картинки, на ті рухи, звуки, переживання, котрі створюють або супроводжують її.
3. Далі поміркуйте про мету, якої ви прагнете досягти. Уявіть її чітко. Прокрутіть в уяві картинки - досягнення мети.
4. Розмістіть в уяві цю картинку туди ж, де була і попередня.
5. Ваше завдання полягає в тому, щоб ці дві картинки накласти одна на одну. Прагніть пережити радість, задоволення від майбутнього успішного завершення справи (досягнення мети) так, як ви відчували це в минулому.

**Малюнкова техніка «Мій професійний шлях» (15 хв.)**

*Мета:* усвідомлення учасниками реальної ситуації професійного розвитку, тобто оцінка досягнутого професійного прогресу.

*Хід вправи:*

На аркуші паперу на лінії відзначте максимальний шлях до досягнення професійного успіху. Тепер оцініть на якому етапі ви знаходитеся.

*Обговорення:* аргументуйте Вашу відповідь. Проаналізуйте причини.

ІІІ. Заключна частина

**Вправа «Прощання» (10 хв.)**

*Мета:*покращити атмосферу в групі; підняти настрій учасників та створити позитивний відбиток в пам’яті кожного учасника групи

*Хід вправи.* Сидячи в колі, всі беруться за руки. Дивлячись в очі сусідові, треба сказати йому кілька добрих слів, за щось похвалити. Той, хто приймає комплімент хитає головою і каже: «Дякую, мені дуже приємно, спасибі за роботу! « Потім він вимовляє комплімент своєму сусідові. І так по колу.

**Заняття № 2.**

**«Планування-шлях до успіху»**

**Завдання:**

1. Відкриття перспектив кар’єрного розвитку учасників;
2. Розробка плану кар’єрного розвитку;
3. Постановка професійних цілей;
4. Розробка стратегій досягнення професійних цілей.

І. Початок тренінгу.

Оголошення назви, мети й завдань тренінгу. (5 хв.)

ІІ. Основна частина.

**Малюнкова методика «Моя професійна мета» (15 хв.)**

*Мета*: визначення посади, яку учасник би хотіла зайняти у майбутньому та формування професійної мети.

*Хід вправи*: учасникам пропонується намалювати на аркуші паперу себе як професійно само реалізовану людину.

*Обговорення*: як ви бачите себе на піку професійного успіху?Яка мета випливає із вашого малюнку?

**Вправа «Мої ресурси» (10 хв.)**

*Мета:* оцінка реалістичності бажаного й можливого у професійній сфері.

*Хід вправи:*

Учасники повинні у першу колонку записати професійні компетенції, якими повинен володіти працівник, що займає бажану посаду. У другу колонку прописує власні можливості і вміння. Наступним етапом є зіставлення власних можливостей із вимогами до посади, яку учасник хоче зайняти.

**Техніка «Мозковий штурм» (10 хв.)**

*Мета:* оцінка можливості реалізації намічених планів.

*Хід проведення:* учасники розбиваються на 2-3 групки й на папері фіксують свої думки, щодо можливості досягнення наміченої професійної мети, потім у представляє свої думки [3,с. 16].

*Питання для обговорення:* Якого Ви висновку дійшли?

**Техніка «Колаж» (30 хв.)**

*Мета*: аналізу нинішнього професійного становища та формування уявлення про кінцеву мету професійного розвитку.

**Методика «GROW» (20 хв.)**

*Мета*: формування відповідності професійних цілей з потребами та цінностями особистості та постановка гармонійних професійних цілей із життєвою стратегією.

*Хід вправи*: кожен учасник повинен відповісти на наступні пункти:

1. G - Goal (Мета). Мета - це кінцева точка, в якій хоче опинитися людина. Мета повинна бути визначена дуже чітко - так, щоб людина, яка досягла її, відразу зрозумів це.
2. R - Reality (Реальність). Реальність - це поточний стан справ. У чому полягає проблема, як далеко знаходиться мета?
3. O - Obstacles (Перешкоди). Перешкоди не дозволяють людині досягти своєї мети. Якби перешкод не було, не було б і мети.

**Вправа «Планування професійної кар’єри» (15 хв.)**

*Мета*: постановка конкретних завдань для досягнення професійних цілей та аналіз сприятливих та не сприятливих чинників реалізації поставлених цілей.

*Хід вправи:*

1. Пропишіть ваші цілі.
2. Побудуйте стратегію досягнення ваших завдань.
3. Скільки часу вам для цього потрібно? Запишіть.
4. Які сприятливі та не сприятливі чинники реалізації поставлених цілей Ви знаєте?
5. Проаналізуйте всі ваші відповіді.

**Вправа «Скарб» (10 хв.)**

*Мета:* аналіз наявних та конкретних ресурсі та опис дій для досягнення цілі.

*Хід вправи:* написати список своїх переваг. Вибрати із списку дві-три переваги, які можуть слугувати ресурсом для досягнення цілі.

*Обговорення:*яким чином ці якості вплинуть на ваше зростання?

ІІІ. Заключна частина

**Вправа «Прощання» (10 хв.)**

*Мета:*покращити атмосферу в групі; підняти настрій учасників та створити позитивний відбиток в пам’яті кожного учасника групи

*Хід вправи.* Сидячи в колі, всі беруться за руки. Дивлячись в очі сусідові, треба сказати йому кілька добрих слів, за щось похвалити. Той, хто приймає комплімент хитає головою і каже: «Дякую, мені дуже приємно, спасибі за роботу! « Потім він вимовляє комплімент своєму сусідові. І так по колу.

**Заняття №3**

«Мистецтво розуміти себе»

Завдання:

1. Формування вміння розуміти власні емоції
2. Опанування прийомами розуміння власних емоційних реакцій;
3. Розвиток здатності розмежовувати близькі емоції за змістом;
4. Розвиток вміння розрізняти зміни власних емоційних станів.

І. Початок тренінгу.

Оголошення назви, мети й завдань тренінгу. (5 хв.)

**Вправа «Мій настрій сьогодні» (5 хв.)**

Мета: створити сприятливе середовище в групі, актуалізувати знання, отримані на попередньому занятті.

Необхідні матеріали: аркуш паперу А4 для кожного учасника, приладдя для малювання.

Хід проведення. Ведучий пропонує учасникам намалювати на аркуші одну емоцію, яка відповідає їхньому стану на даний момент. Ведучий також бере участь у вправі. Далі ведучий пропонує учасницям по черзі показати свій малюнок групі і розповісти, що і чому на ньому зображене. Потім розказати про те, що хорошого сталося з ним за цей час. Якщо ніхто не зважується почати, починає один з ведучих.

**Вправа «Очікування» (5 хв.)**

*Мета:*допомогти присутнім усвідомити й проговорити свої наміри та сподівання від даного тренінгу.

Групі пропонується на стікерах (маленьких липких аркушах) записати відповідь на запитання: яких знань та вмінь ви потребуєте; про що ви хотіли б дізнатися з оголошеної теми нашого заняття, Потім кожна особа зачитує написане, потім ці аркуші розміщують на першій сторінці розгорнутої книги, намальованої на ватмані. (В кінці тренінгу очікування які здійснилися, учасники переносять на другу сторінку)

ІІ. Основна частина.

**Вправа «Якщо я погода, то яка….» (15 хв.)**

*Мета:* саморозкриття, поглиблення емоційного самоусвідомлення за допомогою метафор, формування інтересу до емоційних переживань.

*Метод:* тематична вправа.

*Опис.* Попросити учасників описати найбільш відповідну до їхнього характеру погоду або назвати тваринку, з якою вони себе ідентифікують, і пояснити чому. Основне в цій вправі – розповісти якомога більше про себе через опис погоди або тваринки. Можна допомагати першим учасникам у пошуку й розкритті метафор. Обговорення. Ваші враження? Який досвід здобули?

*Коментар*. Використання метафор при описі поведінки допомагає краще усвідомлювати себе, свої емоції.

**Вправа «Мої емоції» (20 хв.)**

*Мета:* усвідомлення тісного взаємозв’язку між думками, емоціями і тілесними проявами, підвищення рівня емоційного самоусвідомлення, ознайомлення з технікою ідентифікації емоцій.

*Метод:* тематична вправа.

*Ресурси:* фліпчарт, аркуш зі схематичним зображенням людського тіла; олівці синього, червоного, жовтого та чорного кольорів.

Опис. Організм людини є своєрідним архівом всієї її життєвої історії. Він наділений мудрістю і пам’ятає почуття, переживання, важливі події, причому з моменту народження. Подумаємо над тим, де і як в тілі відкладаються емоції?

Ведучий пропонує учасникам по черзі підійти до аркуша паперу із схематичним зображенням людського тіла і заштрихувати ділянки тіла на малюнку так: чорним кольором ті місця, які реагують на почуття страху (наприклад, холоне в шлунку – замальовуємо область живота); синім кольором – місця, які реагують на смуток, жовтим – на радість, червоним – на злість. Шерінг обов’язковий.

*Обговорення.*

Які частини тіла найбільше реагують на страх, смуток, злість, радість?

Що відбувається, якщо ці емоції повторюються часто?

Де знаходиться радість, і як вона впливає на організм? (радість пронизує кожну клітинку, додає людині сил, наснаги, натхнення)

**Вправа «Внутрішній спостерігач. Зони усвідомлення» (30 хв.)**

*Мета:* розширення усвідомлення власного функціонування, розвиток навичок концентрації уваги на поточному моменті «тут і тепер», самоспостереження (за перебігом емоцій, тілесних відчуттів, думок).

*Метод:* медитативна вправа.

*Опис.* Виберіть партнера, сядьте обличчям один до одного, розслабтеся.

1. Усвідомлення зовнішнього світу. Запропонувати учасникам протягом однієї хвилини складати фрази, які виражають те, що вони усвідомлюють із зовнішнього світу (помічають, чують, відчувають запахи). При цьому кожна фраза починається зі слів: «Я бачу…», «Я чую…», або «Я відчуваю…» з описом зорової, слухової чи кінестетичної інформації, яка привертає увагу (наприклад, гудіння кондиціонера, запах косметики тощо). Отже, говорите без пауз про все, що в цю мить бачите навколо себе, чуєте чи помічаєте на рівні тілесних відчуттів.

Уникайте інтерпретацій, оцінювання або фіксації на чомусь одному, залишайтеся у контакті виключно зі своїм усвідомленням зовнішнього світу. Завдання партнера допомогти повернутися у зовнішню зону, якщо почнете щось інтерпретувати або оцінювати. Запам’ятайте цей стан, щоб повертатися до нього згодом. Навичка спостереження за «потоком свідомості» і тілесними відчуттями потрібна для ідентифікації почуттів. З її допомогою людина може впливати на свій емоційний стан та самопочуття, бути менш залежною від зовнішніх обставин. Продовжуйте усвідомлення зовнішнього світу близько хвилини. Обмін ролями.

2.Усвідомлення тілесних відчуттів. Тепер зверніть увагу на стимули всередині вас – внутрішні відчуття, такі, наприклад, як напруженість в животі, сухість у роті, свербіння в руці, контакт з одягом тощо. Починайте речення словами: «Зараз я відчуваю в тілі… ». Продовжуйте усвідомлення внутрішньої зони близько хвилини. Обмін ролями.

3.Усвідомлення думок (думки, спогади, фантазії, інтерпретації, оцінки тощо). Тепер зосереджуйте увагу на своїх думках, продовжуючи речення: «Зараз я думаю, припускаю…». Можна до описаного раніше формату висловлювань стосовно чуттєвого усвідомлення додавати продовження фрази: «… і це викликає в мене думку про те, що…». Продовжуйте усвідомлення думок близько хвилини. Обмін ролями.

4. Внутрішній потік. Зараз протягом хвилини говоріть все, що хочете без зосередження на конкретній зоні. Партнер уважно слухає і визначає, яка зона є домінуючою. Часто це – зона думок. Обмін ролями.

*Обговорення.*

Які емоції переживали в процесі виконання вправи?

В якій зоні було перебувати легше/важче?

Яка зона усвідомлення є для вас домінуючою?

**Міні-лекція «Світ емоцій» (25 хв.)**

*Мата:* підвищення рівня обізнаності теми емоцій.

Хід проведення

Ведучі звертаються до учасників:

«Коли ми бажаємо розповісти про свої переживання, часто ми кажемо: «Я відчуваю…». Але, коли ми відчуваємо, наприклад, закохання, то насправді одночасно відчуваємо і радість, і тривогу, збентеження, а іноді – й страх. Коли мова йде про ревнощі, то ми боїмося втратити людину, можливо, сердимося чи розгублені. Коли ми відчуваємо ворожість, як правило, одночасно переживаємо і презирство, і гнів, і образу. Емоції завжди переплітаються з нашими думками.»

**Вправа «Коли я думаю про себе...» (10 хв.)**

Учасникам пропонують письмово продовжити незавершені речення, а потім уголос їх прочитати:

* 1) Коли я думаю про себе, відчуваю..
* 2) Коли я думаю про себе, інколи...
* 3) Коли я думаю про себе…

*Рефлексія,* головною метою цієї вправи є мотивація уваги учасників тренінгу на себе, усвідомлення власних емоцій.

ІІІ. Заключна частина

**Вправа «Сьогодні я дізналась, що...» (5 хв.)**

**Мета:** визначити, що було найбільш значущим для кожного учасника.

Хід проведення

Ведучі звертаються до учасниць: скажіть, будь ласка, з речі які ви візьмете із собою у майбутнє. Де ви їх можете застосувати? Чи здійснилися ваші очікування?

**Заняття №4**

**«Виражай емоції правильно»**

Завдання:

1.Розвиток здатності до самоконтролю;

2. Робота з навичками саморегуляції емоційного стану;

2.Розиток вміння до самоаналізу та рефлексивних дій;

3. Розвиток навичок розуміти невербальні засоби вираження почуттів.

І. Початок тренінгу.

Оголошення назви, мети й завдань тренінгу. (5 хв.)

**Вправа «Я сподіваюся – я побоююся» (10 хв.)**

Мета: сформулювати власні сподівання від тренінгу; спонукати учасників ділитися своїми думками, почуттями і побоюваннями.

Метод: модерація.

Ресурси: аркуш паперу з двома колонками з назвами «Я сподіваюся», «Я побоююся»; маркери, клей, маленькі картки (кілька на кожного учасника).

Опис. Ведучий пропонує учасникам написати на окремих картках їхні сподівання і побоювання, пов’язані з майбутнім тренінгом. Наприклад: «Я сподіваюся, що тренінг допоможе мені навчитися зберігати рівновагу у напружених ситуаціях. Я побоююся, що тренінг буде нудним». Підписуватися не потрібно. Ведучий зачитує записки по одній, наклеює їх на фліпчарт, по можливості групує за тематикою. Потім група обговорює, що потрібно зробити для того, щоб сподівання здійснилися, а побоювання зникли.

ІІ. Основна частина.

**Дискусія на тему « Самоконтроль» (15 хв.)**

*Мета:* висвітлення сутності та особливостей навичок самоконтролю.

**Вправа «Невербальне привітання» (5 хв.)**

*Мета*: формування навичок невербальної взаємодії.

*Метод:* тематична руханка.

*Опис*. Кожен учасник показує жест привітання, інші його повторюють.

**Вправа «Емоційна підзарядка» (15 хв.)**

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

*Метод:* тематична руханка.

*Опис.* 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 «Вербалізація емоцій та почуттів» (10 хв.)**

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

*Метод:* тематична вправа.

*Опис.* 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 «Передай гримасу по колу » (5 хв.)**

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

Метод: тематична руханка.

Опис. Ведучий просить учасників почергово по ланцюжку передати вираз обличчя. Дякує учасникам за творчу роботу.

**Вправа «Вираження емоцій у мовній інтонації» (20 хв.)**

*Мета:* розвиток умінь передавати, сприймати, інтерпретувати невербальну інформацію в процесі спілкування; розширення експресивного репертуару учасників.

Метод: практичні вправи.

Опис.

І. Учасникам пропонується поекспериментувати: по колу вимовити ту саму фразу чи слово з різною інтонацією та швидкістю, наприклад: «Алло», «Скільки можна тебе чекати?», «Сьогодні сонячний день», «Молодець». Можна запропонувати такі варіанти висловлення фрази: із задоволенням, радістю, гордістю, роздратуванням, злістю, захопленням, натхненням, сумом, страхом, байдужо, напористо, впевнено, оптимістично, песимістично, грайливо, сумніваючись, з почуттям вини, ніби ви втомлені, закохані, швидко – повільно, монотонно – енергійно, з паузами і без них.

ІІ. Кожен учасник отримує картку, на якій написана одна з фраз…

1. Радий вас бачити!

2. Спасибі за роботу.

3. Приходьте завтра.

4. Я в захопленні.

5. Спасибі, мені дуже приємна ваша увага.

6. Було приємно з вами поспілкуватися.

7. Дякую за комплімент.

8. Дуже вам вдячний.

9. Ціную вашу наполегливість.

10. Мені це дуже подобається.

Завдання в тому, щоб сказати одну і ту саму фразу, надаючи їй спочатку прямий, потім протилежний зміст за допомогою інтонації.

*Обговорення.*

Які емоції легше/важче передавати інтонацією голосу?

Які емоції легше/важче розпізнати за інтонацією голосу?

В яких випадках довіряємо невербальним засобам спілкування, а лише потім – змісту слів?

**Вправа «Десять кроків» (20 хв.)**

Техніка звільнення від небажаних емоцій.

1. Увійдіть у стан рівноваги (дихання, м’язова релаксація тощо).

2. Сконцентруйтесь на проблемній ситуації. Пригадайте ситуацію, яка викликає неприємні емоції.

3. Визначте емоцію, яку переживаєте у зв’язку з цією ситуацію, від якої хочете звільнитися.

Оцініть інтенсивність емоції за 10-бальною шкалою.

Ще раз подумайте, чи насправді хочете відпустити емоцію. Як почуватиметеся, якщо ця емоція зникне. Якщо готові попрощатися з емоцією, переходьте до наступних кроків.

4. Прислухайтесь до фізичних відчуттів у тілі. Що ви відчуваєте (порожнечу, холод, задерев’яніння, тиск, напругу, спазм, відчуття важкості, серцебиття, змінене дихання тощо) і де (у голові, горлі, грудях, животі, спині, руках, ногах…)? Наприклад, тиск в грудній клітці, спазм у шлунку, клубок у горлі тощо.

5. Які асоціації, образи пов’язані з цими тілесними відчуттями (камінь, палка, змія, їжак тощо).

6. Відокремте ваше «Я» від емоції. Емоція є лише частиною вас, належить вам, від неї можете звільнитися. Коли відчуєте, що «Я» – це «Я», а емоції – це лише емоції, якими ваше «Я» може управляти, тоді з’явиться можливість відпустити їх.

7. Відпустіть емоцію на свободу. Просто відпустіть. Виберіть найбільш прийнятний для себе спосіб.

А) Продихайте емоцію, спостерігаючи за образом. Уявляйте собі, ніби з потоком дихання на видиху образ поступово покидає вас, ваше тіло. Або трансформуйте образ з негативного в

позитивний: міняйте форму (закругляйте гострі кути, згладжуйте виступи), забарвлення (агресивні кольори перефарбовуйте в спокійні, створюйте гармонійну колірну гамму), робіть його легким, теплим, приємним на дотик, таким, що приносить вам задоволення. Поверніть змінений вами образ в себе і розчиніть його в глибинах свого організму. Відчуйте, як змінилися ваші переживання.

Б) Починайте переживати свої емоції. Нехай вони заповнять ваше тіло і розум. Якщо це горе, можете заплакати, гнів – відчуйте, як «закипає кров», змінюється дихання і напружується тіло. Переживіть свої почуття та емоції. Переживайте і спостерігайте. Будьте в контакті з диханням. Відчуйте, як змінюються ваші переживання.

В) Висловіть емоцію в русі (наприклад, протанцюйте її під музику).

Г) Висловіть емоцію мовою малюнку або в іншій творчій діяльності.

8. Перевірте результат. Критерій, ознака звільнення від емоції: фізичне й емоційне полегшення. Ви можете відчути, ніби тягар впав з плечей; раптову хвилю холоду по тілі; чи стало смішно. Така реакція означає, що накопичена емоційна енергія звільнилася.

9. Виміряйте знову інтенсивність емоції за 10-бальною шкалою. Повторюйте техніку до тих пір, поки інтенсивність не зменшиться до найменшої цифри.

10. Похваліть себе. Скажіть щось таке: «Я це зробив/ла», «Я – добре справилася».

**Техніка тілесної терапії «Дихання» (10 хв.)**

*Мета:* розвиток самоконтролю та володіння навичками саморегуляції власного емоційного стану.

*Хід проведення.* Початкове положення –стоячи випрямитися, поставити ноги на ширину плечей. Вдих. На видиху нахилитися, розслабивши шию і плечі так, щоб голова і руки вільно звисали до підлоги. Дихати глибоко, стежити за своїм диханням. Знаходитися в такому положенні впродовж 1–2 хвилин. Потім повільно випрямитися.

ІІІ. Заключна частина

**Вправа «Яким був тренінг?» (15 хв.)**

*Мета*: згадати те, що відбувалося на тренінгу; сформувати цілісне враження про нього й отриману інформацію.

Учасники об’єднуються у малі групи по 3-4 особи. За 5 хв. потрібно придумати якомога більше прикметників-визначень, які описують тренінг. Наприклад, активний, інформативний, корисний, динамічний тощо. Після цього лідери малих груп зачитують напрацьований список прикметників. Можна попросити учасників прокоментувати цікаві ідеї, висловлені ними.

Оплески Учасники по черзі плескають долонями у різний спосіб (наприклад, традиційно плеснути двома долонями, можна однією чи двома руками легко постукати по різних частинах тіла, ніби роблячи масаж; можна змінювати гучність оплеску та ін.). Коли один учасник плескає, решта повторюють його рух. Після того, як усі показали свій рух, ведучий пропонує разом голосно поплескати собі, дякує учасникам за плідну роботу.

ДОДАТОК Ж

**Кореляційні результати показників професійної самореалізації та показників емоційного інтелекту у респондентів**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | Показники емоційного інтелекту | | | | |
|  |  | Загальний рівень емоційного інтелекту | МЕІ | ВЕІ | РЕ | УЕ |
| Показники професійної самореалізації | Загальний рівень внутріньо-професійного самоздійснення | 0,454169149 | 0,28891534 | 0,46744035 | 0,28939755 | 0,53452378 |
| Потреба у професійному вдосконаленні | 0,451234398 | 0,45998065 | 0,29966979 | 0,32886705 | 0,49174205 |
| Наявність проекту власного професійного розвитку | 0,34220534 | 0,19264899 | 0,36354326 | 0,19051157 | 0,36896275 |
| Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями | 0,308075434 | 0,21975596 | 0,2918654 | 0,19183684 | 0,35485039 |
| Постійна постановка нових професійних цілей | 0,296249384 | 0,26811571 | 0,26033913 | 0,22449144 | 0,30356848 |
| Формування власного «життєво-професійного простору» | 0,425602714 | 0,40132271 | 0,32168399 | 0,3223365 | 0,40760036 |
| Загальний рівень зовнішньо-професійного самоздійснення | 0,463043125 | 0,29932128 | 0,47093251 | 0,29667333 | 0,54825857 |
| Досягнення поставлених професійних цілей | 0,480383833 | 0,3273173 | 0,45486926 | 0,29363495 | 0,57743665 |
| Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством | 0,228226601 | 0,09299216 | 0,2787215 | 0,09354159 | 0,34531126 |
| Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями | 0,502293348 | 0,34228941 | 0,47705105 | 0,43768554 | 0,46303078 |
| Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії | 0,270015984 | 0,14912732 | 0,32217736 |  | 0,37668251 |

Продовження додатку Ж

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності | 0,380619439 | 0,27600434 | 0,36571713 | 0,25238698 | 0,43976179 |
| Загальний рівень професійного смоздійснення | 0,468663607 | 0,34726872 | 0,43678793 | 0,31007595 | 0,52701387 |