

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

факультет здоров'я людини
кафедра психології та соціології

Мороз В. А.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
**ФОРМУВАННЯ САМООСВІТНЬОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У
ФАХІВЦІВ З УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ**

2024

СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

Факультет Здоров'я людини
Кафедра Психології та соціології

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА
до кваліфікаційної роботи

рівень вищої освіти другий (магістерський)
спеціальність 053 Психологія. Освітня програма Психологія

на тему **ФОРМУВАННЯ САМООСВІТНЬОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У
ФАХІВЦІВ З УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Виконала: здобувач вищої освіти групи ПС-23дм

Мороз В. А.

Керівник: професор кафедри психології
та соціології, д. психол. н., проф.

Лосієвська О. Г.

Рецензент: к. психол.н., доцент кафедри психології
Академії праці, соціальних відносин і туризму

Морозова О. В.

Завідувачка кафедри:
д. психол. н., проф.

Бохонкова Ю. О.

СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

Факультет здоров'я людини

Кафедра Психології та соціології

Рівень вищої освіти Другий (магістерський)

спеціальність 053 Психологія. Освітня програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувачка кафедри психології
та соціології д. психол. н.,
проф. Бохонкова Ю. О.

16 вересня 2024 року

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧЦІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Морозу Володимирі Анатолійовичу

1. Тема роботи: Формування самоосвітньої компетентності у фахівців з управління проектною діяльністю.

Керівник роботи: Лосієвська О. Г., д. психол. н., професор, професорка кафедри психології та соціології, затверджена наказом по університету від 16.09.2024 р. № 62/15.17.

2. Строк подання здобувачем роботи: 01.12.2024 р.

3. Вихідні дані до роботи: *обсяг роботи – 107 сторінок (1,5 інтервал, 14 шрифт з дотриманням відповідного формату), список використаної літератури оформлюється згідно з бібліографічними нормами.*

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): *проаналізувати наукові джерела з зазначеної тематики; підібрати діагностичний інструментарій згідно проблеми дослідження; на основі проведеного констатувального експерименту розробити й апробувати програму соціально-психологічного тренінгу. Провести формувальний експеримент. Ефективність проведеного експерименту оцінити за допомогою математичних методів оцінки значущості відмінностей середніх величин.*

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслеників): *таблиці, рисунки (діаграми, гістограми, сегментограми).*

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1.	Лосієвська О. Г. – д. психол.н., професор, професорка кафедри психології та соціології	19.09.2024 р.	13.10.2024 р.
2.	Лосієвська О. Г. – д. психол.н., професор, професорка кафедри психології та соціології	14.10.2024 р.	20.10.2024 р.
3.	Лосієвська О. Г. – д. психол.н., професор, професорка кафедри психології та соціології	21.10.2024 р.	08.11.2024 р.

7. Дата видачі завдання: 16 вересня 2024 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів виконання кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів	Примітка
1	Визначення проблеми дослідження та розроблення плану кваліфікаційної роботи.	16.09.2024 р. – 18.09.2024 р.	
2	Аналіз літератури за проблемою. Робота над теоретичною частиною дослідження.	19.09.2024 р. – 17.10.2024 р.	
3	Обробка, графічне оформлення та психологічний аналіз результатів констатувального експерименту	18.10.2024 р. – 24.10.2024 р.	
4	Апробація та опис програми соціально-психологічного тренінгу.	25.10.2024 р. – 29.10.2024 р.	
5	Обробка, графічне оформлення та психологічний аналіз результатів формувального експерименту та оцінка ефективності корекційних заходів за допомогою методів математичної статистики	30.10.2024 р. – 03.11.2024 р.	
6	Узагальнення наукових фактів, написання висновків за результатами проведення дослідження. Технічне оформлення роботи.	04.11.2024 р. – 01.12.2024 р.	
6	Представлення роботи на зовнішню рецензію	02.12.2024 р. – 12.12.2024 р.	
8	Перевірка роботи на академічний плагіат	13.12.2024 р. – 17.12.2024 р.	
9	Захист роботи	18-27.12.2024 р.	

Здобувач вищої освіти:

Мороз .В. А.

Керівник роботи:

д. психол. н., проф.

Лосієвська О. Г.

РЕФЕРАТ

Текст – 107 с., рис. – 42, табл. – 43, літератури – 70 дж., додатків – 13

В кваліфікаційній роботі представлено теоретично-методологічні основи вивчення проблеми самоосвітньої компетентності у фахівців з управління проектною діяльністю

Розглянуто психологічні особливості формування та розвиток самоосвітньої компетентності у фахівців з управління проектною діяльністю. Описано психологічні характеристики фахівців з управління проектною діяльністю. Охарактеризовано проектна діяльність – як форма реалізації фахівців

Проведено експериментально-психологічне дослідження самоосвітньої компетентності у фахівців з управління проектною діяльністю. Дослідженні особливості структури самоосвітньої компетентності.

На основі результатів констатувального експерименту розроблено й апробовано програму соціально-психологічного тренінгу, спрямованого на формування самоосвітньої компетентності у фахівців з управління проектною діяльністю.

Оцінено ефективність корекційних заходів за допомогою t-критерію Ст'юдента.

Ключові слова: КОМПЕТЕНТНІСТЬ, ПРОЕКТ, ПРОЕКТНА ДІЯЛЬНІСТЬ, САМОМОТИВАЦІЯБ, САМОНАВЧАННЯ, САМООСВІТА, САМООСВІТНЯ КОМПЕТЕНТНІСТЬ, СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІН, УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ, УПРАВЛІННЯ СВОЇМИ ЕМОЦІЯМИ, ФАХІВЦІ З УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ.

ABSTRACT

Moroz V. A. Formation of self-educational competence of project management specialists. – Qualification work. - Kyiv, 2024.

The qualification work presents the theoretical and methodological foundations of studying the problem of self-educational competence in project management specialists

The psychological features of the formation and development of self-educational competence of project management specialists are considered. The psychological characteristics of project management specialists are described. The project activity as a form of realization of specialists is characterized.

An experimental and psychological study of self-educational competence of project management specialists is carried out. The peculiarities of the structure of self-educational competence are investigated.

On the basis of the results of the ascertaining experiment, a program of socio-psychological training aimed at forming self-educational competence in project management specialists was developed and tested.

The effectiveness of corrective measures is evaluated using Student's t-test.

Keywords: competence, project, project activity, self-motivationb, self-study, self-education, self-educational competence, socio-psychological training, project management, emotion management, project management specialists.

ЗМІСТ

ВСТУП		14
РОЗДІЛ 1.	ТЕОРЕТИКО – МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ САМООСВІТНЬОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У ФАХІВЦІВ З УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ	18
1.1.	Аналіз проблеми дослідження, наявний у вітчизняній і закордонній науковій психологічній літературі	18
1.2.	Психологічна характеристика фахівців з управління проектною діяльністю	21
1.3.	Проектна діяльність – як форма реалізації фахівців	26
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1		30
РОЗДІЛ 2.	ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ САМООСВІТНЬОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У ФАХІВЦІВ З УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ	32
2.1.	Особливості структури самоосвітньої компетентності	32
2.2.	Експериментально дослідження складових самоосвітньої компетентності у фахівців з управління проектною діяльністю	35
2.3.	Психологічний та статистичний аналіз результатів констатувального експерименту	38
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2		66
РОЗДІЛ 3	ФОРМУВАННЯ САМООСВІТНЬОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У ФАХІВЦІВ З УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТНОЮ ДІЯЛЬНОСТЮ	68
3.1.	Теоретично-методологічні засади розробки програми соціально-психологічного тренінгу	68
3.2.	Програма соціально-психологічного тренінгу з формування самоосвітньої компетентності у фахівців з управління проектною діяльністю	74
3.3.	Результати формування експерименту та оцінка ефективності корекційних заходів	91
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3		94
ВИСНОВКИ		96
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ		99
ДОДАТКИ		108

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Люди, які займають активну позицію, стикаючись з не бездоганністю світу, та маючи бажання його покращити рано чи пізно приходять до проектної діяльності. Освоюючи новий для себе вид діяльності. Вони становляться фахівцями з управління проектною діяльністю. Включаючись до нового проекту дані фахівці стикаються з новими проблемами та викликами. Для їх вирішення їм може бути не достатньо знань та навичків, або вони можуть зовсім бути відсутніми з конкретного питання. Оновити знання можливо в закладах вищої освіти, та інших закладах перепідготовки кадрів. Але, повернення до закладів освіти не є завжди виправдано. Існує великий пласт знань та навичок, який можливо засвоїти самостійно. Саме тут нам на допомогу приходить самоосвітня компетентність.

Самоосвітня компетентність може бути визначена як загальна характеристика людини у сфері самоосвіти, що включає уміння, навички, знання, компетентність і досвід, а також особистісні якості, що виражаються в потребі, готовності та здатності здійснювати певну діяльність. Ця діяльність спрямована на особистісну, професійну та соціальну самореалізацію людини і характеризується особистісними та професійними цінностями, які визначають здатність і готовність успішно здійснювати процес самоосвіти.

Проект — це сукупність процесів, що мають обмеження за часом, ресурсами та вимогами до якості, і спрямовані на досягнення унікальних цілей або створення нової цінності у вигляді продукту чи послуги.

Управління проектом полягає у використанні знань, навичок та методів для виконання проектних завдань з ціллю забезпечення відповідності вимогам проекту.

Проектна діяльність визначається, як конструктивна та продуктивна діяльність людей, спрямована на вирішення ключових проблем та досягнення кінцевих результатів через процес постановки цілей, планування та реалізації проектів.. Цей вид діяльності є унікальним способом людської практики, що пов'язаний з прогнозуванням майбутнього, створенням його ідеального образу

та оцінкою результатів втілення ідей. Проектування грає роль творчої та інноваційної діяльності, оскільки завжди спрямоване на створення нового продукту як з об'єктивної, так і з суб'єктивної точки зору.

Фахівець – людина, яка має досвід у певній професії, високу кваліфікацію та глибокі знання в певній галузі, наприклад, у науці, техніці чи мистецтві. Це та людина, яка зробила якусь діяльність своєю професією.

Тобто фахівець з управління проектною діяльністю – це людина, яка відповідає за успішне планування, організацію, виконання та завершення проектів. Вони є своєрідними диригентами, які координують роботу різних команд та забезпечують досягнення поставлених цілей у рамках встановлених часових рамок та бюджету.

Об'єкт дослідження – самоосвітня компетентність у фахівців з управління проектною діяльністю

Предмет дослідження – формування самоосвітньої компетентності у фахівців з управління проектною діяльністю.

Мета дослідження теоретично обґрунтувати поняття самоосвітня компетентність та практично дослідити формування самоосвітньої компетентності у фахівців з управління проектною діяльністю.

Відповідно до мети поставлені завдання:

1. Розглянути теоретико-методологічні основи вивчення проблеми формування самоосвітньої компетентності у фахівців з управління проектною діяльністю.
2. Надати психологічну характеристику фахівців з управління проектною діяльністю
3. Емпірично дослідити самоосвітню компетентність у фахівців з управління проектною діяльністю та статистично представити результати констатувального експерименту.
4. Розробити програму соціально-психологічного тренінгу щодо формування самоосвітньої компетентності у фахівців з управління проектною діяльністю

5. Представити результати формувального експерименту та надати оцінку ефективності корекційних заходів.

Теоретико-методологічну основу дослідження становили здобутки таких українських дослідників: проблеми реалізації самоосвіти та формування самоосвітньої компетентності роботи вивчали Н Бухлова, В. Гайда, А. Громцевої, І. Колбаско, І. Наумченко, О. Овчарук, С.Рой та інші.

Окремі аспекти управлінської психології знайшли відображення у працях зарубіжних учених : Д. Веттен, Р. Велтон, Р. Дафт, Л. Девіс, А. Коул, Б. Карлоф, М. Мескон, Дж. Ньюстром, К. Фрайлінгер та інші. А також українських учених: О. Бондарчук, Л. Карамушка, Л. Колесніченко, П. Лушин, Я. Мартинишин, Л. Малімон, О. Можвіло, Л. Орбан-Лембрик, В. Семиченко, О. Філь, О. Харцій, Н. Хміль, О. Щотка та інші.

Питання формування та розвитку особистості під час і в процесі підготовки до професійної діяльності висвітлені у дослідженнях таких українських вчених: Г. О. Балл, О. І Бондарчук, Н. Ю. Воляннюк, В. І. Гордієнко, Л. М. Карамушка, О. В. Киричук, Г. В. Ложкін, П. В. Лушин, С. Д. Максименко, В. Ф. Моргун, В. А. Семиченко, Е. Е. Симанюк, Л. А. Снігур, Т. С. Яценко та інших.

Для розв'язання завдань дослідження було використано **комплекс методів:**

- теоретичні: аналіз проблеми дослідження на базі вивчення наукової літератури;
- емпіричні: психолого-педагогічний констатувальний та формувальний експеримент, опитування, тестування: методика Діагностики особистісних факторів темпераменту та характеру (5PFQ) (Велика п'ятірка) Р. МакКрає, П. Коста, методика Діагностика емоційного інтелекту(Н. Холл), методика Ціннісні орієнтації Рокича.
- методи математичної обробки даних з подальшою їх якісною інтерпретацією та змістовим узагальненням (критерій Т – Ст'юдента).

Наукова новизна дослідження полягає у:

- поглибленні знань щодо процесу формування самоосвітньої компетентності у фахівців з управління проектною діяльністю;
- виявленні складових самоосвітньої компетентності, що впливають на формування самоосвітньої компетентності у фахівців з управління проектною діяльністю;
- опис структури та взаємозв'язку різних аспектів самоосвітньої компетентності.

Теоретичне значення дослідження полягає в тому, що його результати поглиблюють уявлення про формування самоосвітньої компетентності у фахівців з управління проектною діяльністю, визначенні ключових факторів, які впливають на формування самоосвітньої компетентності у фахівців з управління проектною діяльністю; удосконаленні теоретичних моделей та підходів до вивчення самоосвітньої компетентності у фахівців з управління проектною діяльністю.

Практичне значення дослідження полягає в розробці соціально психологічного тренінгу спрямованого на формування самоосвітньої компетентності у фахівців з управління проектною діяльністю. Виявлена група психологічних складових, що може впливати на процес у фахівців з управління проектною діяльністю. Тренінг може бути використаний психологами, тренерами, коучами, педагогами, соціальними працівниками, хелперами тощо.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО – МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ САМООСВІТНЬОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У ФАХІВЦІВ З УПРАЛІННЯ ПРОЕКТНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ

1.1. Аналіз проблеми дослідження, наявний у вітчизняній і закордонній науковій психологічній літературі.

Проблеми реалізації самоосвіти та формування самоосвітньої компетентності були висвітлені в роботах таких дослідників, як Н Бухлова, В. Гайда, А. Громцевої, І. Колбаско, І. Наумченко, О. Овчарук, С.Рой та інші.

Софія Дмитрівна Рой визначає самоосвітню компетентність як інтегративну характеристику особистості, яка виявляється у здатності до спрямованої до цілі, самостійно організованої освітньої діяльності, а також включає до себе визначений набір умінь, знань, навичок ,а також особистісно-професійного досвіду, що дозволяє ефективно здійснювати таку діяльність [28; 32].

Самоосвітня компетентність є інтегрованою якістю особистості і відображає емоційно-ціннісну готовність та практичну спроможність до ефективної самоосвітньої діяльності, спрямованої на постійний розвиток теоретичної бази та практичних навичок. Ці якості визначаються специфічними способами організації та структурування знань, навичками самоосвіти, чіткою мотивацією до освітньої діяльності, прагненням до розвитку себе, зацікавленістю в якісній та ефективній самостійній діяльності та орієнтацією на навчання впродовж життя [5, 6].

Самоосвіта, на відміну від самостійного навчання або самонавчання, є самостійним і динамічним явищем і здійснюється студентами за власною ініціативою у вільний від навчання час на засадах автономії. Це пізнавальна діяльність людини, спрямована на досягнення освітніх і культурних цілей, що мають особистісне значення, таких як задоволення загальнокультурних потреб, пізнавального інтересу в усіх сферах діяльності та професійний розвиток [35, С. 162].

Л. Н. Павлова [32] визначає самоосвітню діяльність як цілеспрямовану, систематичну, керовану і контрольовану самим індивідом пізнавальну діяльність, що здійснюється на основі внутрішніх мотивів для самонавчання та самовиховання, стимулюючи не лише здатність, а й потребу до саморозвитку та самовдосконалення [32].

Самоосвітня компетентність представляє з себе багатоскладову рису особистості, що включає до себе вміння, знання, навички, досвід самоосвіти, а також особистісні якості, які виражаються у потребі, здатності та готовності до здійснення діяльності, направлену на особистісну, професійну та соціальну самореалізацію. Вона визначається особистісними та професійними цінностями, які сприяють готовності й здатності людини ефективно здійснювати самоосвітню діяльність [3].

Самоосвітня компетентність являє собою інтегровану характеристика особистості. Вона ґрунтується на вміннях самоосвітньої діяльності та детермінує наскільки особа готова до самонавчання, самоосвіти, та самореалізації упродовж життя [34].

Європейський парламент разом з Радою Європейського Союзу в грудні вісімнадцятого числа, дві тисячі шостого року виділили вісім ключових компетентностей особистості, для успішної самореалізації, які потрібно освоїти кожному. Ці компетентності забезпечують розвиток, активну громадянську позицію, соціальну інклюзію та зайнятість. Вміння вчитися входить окремою ланкою в цей список. Ось ці компетентності [50]:

- спілкування рідною для особи мовою;
- спілкування іноземною для нього мовою;
- математична компетентність та основні наукові та технічні компетентності;
- соціальна та громадянська компетентність;
- навички підприємництва та ініціативності;
- цифрові компетентності;
- вміння вчитися;

— культурне самовираження і свідомість і [50].

Назараз, для визначення терміну самоосвіта, існує декілька різних підходів: особистісно-діяльнісний, діяльнісний та інтегративний.

Представники інтегративного підходу такі, як: Р. Сагітова, Н. Омарова, Н. Бухлова, Н. Коваленко, О. Чеботарьова та інші. Стверджують, що самоосвітня компетентність є складна якістю особистості, яка виражається в наявності певних умінь, навичок, знань, здібностей, а також особистісних якостей [32].

О. С. Чеботарьова трактує термін самоосвітня компетентність як інтегративна особистісна якість, що виражається в емоційно-ціннісному ставленні до професійного та особистісного саморозвитку і самостійної діяльності. Вона включає до себе сукупність знань про те, як здійснювати цю діяльність, суб'єктивний і особистісний досвід вирішення проблем із застосуванням творчості, підготовку до реалізації та розробки моделі діяльності, рефлексію результатів ефективної діяльності [32].

Діяльнісний підхід, представлений такими вченими як В. Байденко, О. Овчарук та інші. Вони розглядають самоосвітню компетентність як самостійне, систематичне і цілеспрямоване пізнання, оволодіння соціальним досвідом людства та підготовку особистості до самореалізації та особистісного розвитку [32].

Самоосвіта детермінується конкретним соціокультурним середовищем, в якому живе і реалізується людина, і є процесом взаємодії діяльності та інформації між людиною і середовищем. Суб'єктивна та об'єктивна природа самоосвіти є соціальною і формується в процесі соціалізації. Отже, маємо, що самоосвіта являє собою процес, який одночасно формує певний соціальний статус [2].

Представники особистісно-діялісного підходу, такі як І. Преображенська, А. Ратушинська, Л. Броннікова та інші, розглядають самоосвітню компетентність як систематичну та самоорганізовану діяльність, спрямовану на безперервну самоосвіту. Вони розглядають її як здатність

особистості здійснювати . А. Ратушинська визначає структура самоосвітньої компетентності як сукупності мотиваційного, рефлексивного, афективного, вольового, когнітивного та операційного компонентів. [32].

Самостійне отримання знань, а також здатність до пізнавальної активності лежить в основі творчого процесу: самонавчання та самоосвіти. Самонавчання являє собою перший етап самоосвіти. Самоосвіта і самонавчання направляють людину до об'єктивного пізнання дійсності, самопізнання, самоорганізації самовизначення, які є показниками психологічної зрілості особистості. Інакше кажучи, самоосвіта допомагає розвинути різні сфери особистості (інтелектуальну, вольову, емоційно-мотиваційну) та основні людські якості (наприклад: цілеспрямованість, організованість, працьовитість, сила волі, наполегливість і тому подібне)[2].

1.2. Психологічна характеристика фахівців з управління проектною діяльністю

Розглядаючи психологічну характеристику фахівців з управління проектною діяльністю ми помітили, що мало висвітлена. Окремі аспекти управлінської психології були висвітлені у працях іноземних учених : Д. Веттен, Р. Велтон, Р. Дафт, Л. Девіс, А. Коул, Б. Карлоф, М. Мескон, Дж. Ньюстром, К. Фрайлінгер та інші. А також вітчизняних учених: О. Бондарчук, Л. Карамушка, Л. Колесніченко, П. Лушин, Я. Мартинишин, Л. Малімон, О. Можвіло, Л. Орбан-Лембрик, В. Семиченко, О. Філь, О. Харцій, Н. Хміль, О. Щотка та інші.

Питання формування та розвитку особистості під час і в процесі підготовки до професійної діяльності висвітлені дослідженнях таких українських вчених: Г. О. Балл, О. І Бондарчук, Н. Ю. Волянчук, В. І. Гордієнко, Л. М. Карамушка, О. В. Киричук, Г. В. Ложкін, П. В. Лушин, С. Д. Максименко, В. Ф. Моргун, В. А. Семиченко, Е. Е. Симанюк, Л. А. Снігур, Т. С. Яценко та інших.

Розглядаючи психологічну готовність до професійної діяльності керівника, можемо зосередитись на двох актуальних підходах. Перший - функціональний підхід, розглядає психологічну готовність, як певний стан психічного функціонування, що гарантує високий рівень успішності виконання певних видів діяльності у професійній діяльності менеджерів. (В. Й. Бочелюк, Л. М. Карамушка, В. А. Семиченко, О. В. Тімченко та інші). Другий, особистісний підхід, розглядає, як результату підготовки до певної діяльності (О. І. Бондарчук, Н. Ю. Волянчук, О. В. Винославська, А. Л. Деркач, Л. М. Карамушка, П. В. Лушин).

Готовність майбутніх фахівців до їхньої професійної діяльності інтегрована з таких елементів: професійна орієнтація (готовність до навчання за професійним напрямком); процес безпосереднього набуття знань і навичок у контексті відповідної професії; наявність особистісних якостей, що відповідають діяльності та гарантують професійну адаптацію до професії після закінчення навчання (особистісна готовність), наявність особистісних якостей, що гарантують професійну адаптацію до діяльності після закінчення навчання (особистісна підготовленість). Прогресія рівнів готовності (не є фіксованою величиною) залежить від віку, досвіду навчання, особистої компетентності тощо [17].

Перш за все, слід зазначити, що психологічна готовність менеджерів, які управляють проектною діяльністю, є такою ж складовою готовності до будь-якої професійної діяльності: 1) операційної, функціональної та особистісної [23]; 2) мотиваційну, когнітивну; операційну, особистісну [14]; 3) мотиваційно-смыслову, когнітивну, рефлексивну, саморегулятивну [44].

У дослідженні Харція О.М., Перевозної Т.О. та Лубенець С.В. визначено основні компетенції, якими повинен володіти ефективний менеджер: [43]

1. креативна компетентність, яка дозволяє менеджеру генерувати нові ідеї, відмовлятися від звичних схем, швидко розрулювати проблемні ситуації та продукувати продукти, що відрізняються новизною,

оригінальністю та унікальністю. Креативність менеджерів - це їхня здатність до передбачення, заснована на інтуїції.

2. організаторські здібності необхідні менеджерам для того, щоб керувати людьми, визначати робочий ритм працівників та організовувати власну роботу. Здатність менеджерів розбиратися в деталях своєї роботи та знаходити найефективніші способи її організації значною мірою залежить від їхньої здатності знаходити найефективніші способи її організації значною мірою залежить від їхньої здатності знаходити найефективніші способи її організації. Це залежить від їхньої здатності знаходити найефективніші методи організації та контролю.

3. Компетентність прийняття рішень - це здатність керівників самостійно приймати відповідальні рішення та втілювати їх у життя. Цей тип компетентності особливо проявляється у складних ситуаціях, коли дія пов'язана з відомим ризиком і необхідно зробити вибір. Якщо існує ризик і потрібно зробити вибір між кількома варіантами. При веденні комерційних справ особливо цінним є навички йти на ризик та приходити до компромісу.

4. педагогічна компетентність - сукупність психічних характеристик менеджерів, які є необхідними для успішного навчання і виховання підлеглих.

5. комунікативна компетентність - здатність легко спілкуватися і співпрацювати з людьми.

Вони також отримують задоволення від співпраці. Це також вміння менеджера дотримуватися ділового етикету, бути ввічливим, тримати дистанцію і не бути повністю відкритим [43].

Відповідно до класичного підходу, Анрі Файоль [46] вважає, що основними функціями менеджменту в процесі управління проектами є: планування масштабу справ, які є необхідними для виконання проекту та здобуття його цілей; організація ресурсів, необхідних для його виконання в рамках встановленого бюджету та часових рамок; реалізація складеної програми дій; моніторинг та, за необхідності, контроль за виконанням плану; керівництво процесом виконання організація; реалізація сформульованого

плану дій; контроль за виконанням програми дій або її коригування у разі необхідності; керівництво колективом залучених до виконання людей [46].

На даний момент існує кілька різних підходів, за якими визначають основні складові психологічної готовності людини до професійної діяльності. Такі, як [17]:

1) Є кінцевим результатом підготовки до конкретної професійної діяльності і розглядається як цілісне особистісне новоутворення, що утворюється з особистісних якостей (суб'єктних і діяльнісних), а також мотиваційних, вольових, когнітивних, емоційних та операційних елементів, адекватних вимогам професійної діяльності;

2) Певний рівень психічного стану, який зумовлює високу успішність діяльності професіонала. Залежить від кількості та повноти інформації, запасу можливостей для виправлення ситуації, системи прямих і зворотних зв'язків (функціональних), формування яких необхідно враховувати:

3) функції, що визначають психологічну готовність до життя (соціальні функції);

4) характеристика елементів психологічної готовності та їх взаємозв'язків (структурних і психологічних);

5) походження психологічної готовності та вплив на неї (генетика);

6) сутність, зміст, критерії психологічної готовності та її зв'язок з іншими соціально-психологічними показниками (логічними та гносеологічними)[17].

На думку В. Моляко [21], готовність до будь-якого виду діяльності-це складне особистісне утворення, своєрідна система, яка включає в себе безліч елементів, що дозволяють людині більш-менш добре виконувати певну роботу. Вчені класифікують рівні готовності наступним чином[21]:

– високий рівень (являє собою самостійність у створенні та вирішенні нових завдань, правильна оцінка професійно важливих якостей і

самооцінка, здатність ефективно вирішувати завдання навіть в умовах дефіциту часу тощо).

- середній (являє собою середній рівень вищезазначених якостей);
- низький (наприклад, нездатність самостійно визначати та вирішувати непрості завдання, неправдива оцінка та самооцінка професійно важливих якостей, тощо.) [21].

Костюченко Олена Вікторівна приходить до думки, що психологічна готовність менеджерів до управління проектами - це система умінь, навичок, знань, мотивації, компетенцій, особистісних якостей, а також психічних станів, що надають можливість ефективно управляти проектами. Крім того вона являє собою інтегративне, багатогранне особистісне утворення, що включає до себе функціонально взаємопов'язані, а також взаємозалежні компоненти, а саме [17]:

- ціннісно-мотиваційний (ставлення до діяльності, мотиви та цінності, відповідно до цілей і завдань діяльності з управління проектами);
- когнітивно-оцінний (набір знань про сутність та особливості управління проектами, що надає змогу обирати найбільш ефективні напрями роботи); та
- операційно-рефлексивний (набір навичок та компетенцій для досягнення ефективного управління проектами. Це вимагає негайної активізації керівника та певного рівня залученості в управлінську діяльність.);
- особистісно-дієвий (набір особистих якостей або умов, які допомагають успішно управляти проектами. До цих якостей відносяться мотивація, ініціативність, розподіл інтелектуальних зусиль та оцінка потенціалу для досягнення успіху в такій управлінській діяльності) [17].

Особистісна складова психологічної готовності менеджерів до управління проектами. Представляє з себе сукупність індивідуально-психологічних особистісних якостей. Таких як [17, 24]:

–відповідальність. Вона характеризується високий рівень таких рис, як суб'єктивний контроль, емоційна стабільність, самоконтроль, самообмеження і здатністю брати на себе відповідальність за все, що відбувається.

–Рішучість. Дозволяє керівникам проектів залишатися рішучими, але при цьому раціональними та спокійними в управлінні проектами;

– Адаптивна мобільність - це здатність управлінців своєчасно реагувати на зміни та адаптуватися до нових ситуацій, тенденція до тривалих якісних змін в умовах праці, здібність невілювати дестабілізуючий вплив негативних поведінкових моделей; здатність ефективно та швидко впроваджувати нові ідеї, які надають змогу забезпечити ефективне функціонування організації [17, 24].

1.3. Проектна діяльність – як форма реалізації фахівців

Проект — це набір процесів, обмежених у часі, ресурсах та вимогах до якості, спрямованих на досягнення унікальних цілей або створення нової цінності, будь то продукт чи послуга [24].

У сучасному розумінні, проект — це діяльність або захід, що включає виконання комплексу певних дій для досягнення конкретних цілей та отримання визначених результатів [42].

Управління проектом передбачає застосування знань, вмінь та методів для забезпечення дотримання вимог проекту. Це включає визначення вимог, вирішення проблем та задоволення потреб зацікавлених сторін під час планування та виконання проекту. Також важливо збалансувати конкуруючі обмеження проекту, як зміст, розклад, бюджет, ресурси, якість та ризики [30].

Проектна діяльність представляє з себе конструктивну та продуктивну діяльність, спрямовану на вирішення важливих життєвих проблем і досягнення кінцевого результату через цілепокладання, планування та реалізацію проекту. Вона є унікальним способом людської практики, що включає передбачення майбутнього, створення його ідеального образу,

реалізацію та оцінку наслідків задуманого. Проектування виступає як творча та інноваційна діяльність, завжди орієнтована на створення нового продукту, як об'єктивно, так і суб'єктивно [12].

Метод проектів виник ще у 1920-х роках на основі прагматичної концепції американського педагога Джона Дьюї (1859-1952), який пропонував будувати освітній процес на активній діяльності учнів, орієнтуючись на особистий інтерес до знань. Американці змогли ефективно розробити цю методику і реалізувати її суттєві переваги. Саме тому вона використовується активно в школах Америки з моменту свого створення і до цього дня [16].

Послідовник Дж. Дьюї, Вільям Кілпатрік, створив проектну систему навчання або метод проектів, де студенти залучалися до практичної діяльності, через яку засвоювали теоретичні знання, які були необхідними для вирішення конкретних завдань проекту. Даний метод дозволяє втілити особистісно-діяльнісний (Ш. Амонашвілі, В. Давидов) та особистісно-орієнтований підходи до освіти (І. Бен, С. Подмазін, І. Якиманська та ін.), що ґрунтуються на інтеграції різноманітних дисциплін на розбіжних етапах навчання. Це сприяє позитивній мотивації, диференціації в навчанні та стимулює під час виконання проектів самостійну творчу діяльність навчених [16, 48].

Педагогічна діяльність у рамках проектної роботи складається з кількох етапів: пошукового (визначення теми, аналіз проблеми, постановка мети), аналітичного (збирання та аналіз інформації, планування дій), практичного (виконання запланованих робіт, контроль якості), презентаційного (підготовка та презентація результатів) та контрольного (аналіз і оцінка результатів). Ці етапи узгоджуються з загальними етапами навчання: актуалізація знань, осмислення нової інформації, рефлексія та узагальнення. Метод проектів є педагогічною технологією, яка передбачає організацію освітніх ситуацій, де студент самостійно ставить і вирішує проблеми, що поєднує комплекс його дій з педагогічними методами їх організації [16].

Технологія проектного навчання, або метод проектів, походить від ідеї проблемного навчання і ґрунтується на створенні студентами нових продуктів під контролем викладача, які мають суб'єктивну або об'єктивну новизну та практичне значення. Проектне навчання забезпечує раціональне поєднання теоретичних знань і практичних дій у процесі вирішення конкретної проблеми, використовуючи проблемні, дослідницькі та практичні методи, які за своєю природою є завжди творчими [16].

Потрібно організовувати процес навчання так, щоб ученики навчилися самі, без допомоги зі сторони, визначати основні та проміжні цілі й завдання, знаходити оптимальні стратегії їх вирішення, надавати аргументацію власного вибору, передбачати його наслідки, діяти без сторонньої допомоги, порівнювати отримані результати з очікуваними, а також об'єктивно оцінювати як процес здійснення проекту, так і кінцевий результат проекту[13. 16].

Метод проектів можна розглядати як педагогічну технологію. В такому разі вона включає в себе набір творчих методів, такі, як пошукові, проблемні та дослідницькі. У такому випадку метод проектів доцільніше називати проектним навчанням [8] або навчальним проектуванням [25], щоб уникнути плутанини між термінами, які позначають метод і технологію [20].

Вільям Герд Кільпатрик, американський педагог і засновник методу проектів, вважав, що проект – це будь-яка робота, виконана з повною віддачею і спрямована на здобуття конкретної цілі. Проект, ним, розглядається як творча проблема, де людина перестає бути власником ідеї, щоб мати можливість відкрити щось нове, і виявити це у своїй творчості [33;48].

Проектний метод навчання може використовуватися як під час занять, так і під час навчання поза аудиторії. Даний метод орієнтований на досягнення цілей навчених, що робить його унікальним. Метод сприяє формуванню широкого спектру навчальних і життєвих компетентностей, що робить його ефективним, а також накопиченню досвіду, що робить його незамінним [33;39].

Проект – це форма організації навчального процесу, яка може слугувати альтернативою традиційному аудиторному навчанню. Проектна діяльність сприяє досягненню балансу між різними методами навчання, що є перспективним підходом для майбутнього освіти.[33].

Проект – це особлива форма філософії освіти, яка поєднує філософію мети, діяльності, результатів і досягнень. Вона є актуальною для сучасної вищої школи, оскільки дозволяє інтегрувати ціннісно-змістовні основи культури з процесом діяльнісної соціалізації [33;39].

Проектна технологія вирішує проблеми, які потребують цілісного підходу до знань та досліджень. Результати діяльності повинні мати практичну, теоретичну та пізнавальну значимість. Ключовими, у проєктній технології є дослідницькі підходи. Вони включають до себе такі етапи, як: перше - визначення проблеми; друге - висунення гіпотези; третє - обговорення методів; четверте-оформлення результатів; аналіз даних; п'яте-підбиття підсумків та коригування висновків [33].

Метод проєктів надає можливість застосувати особистісно-діяльнісний та особистісно-орієнтований підходи до освіти, що ґрунтуються на інтеграції знань і навичок з різних дисциплін. Це сприяє підвищенню мотивації, диференціації навчання та стимулює самостійну творчу діяльність студентів під час виконання проєктів [33].

Метод проєктів сприяє самостійному набуттю знань студентами або використанню вже набутих знань, зосереджуючи увагу на пошукових і дослідницьких діях замість дій за шаблоном. Головний акцент робиться на творчий розвиток, де студент не лише опановує необхідні знання та навички, але й вчиться знаходити можливості для їх практичного застосування [33].

Будь-який проєкт — це набір взаємопов'язаних і спрямованих на досягнення мети завдань, для виконання яких виділяються необхідні ресурси і встановлюються чіткі строки. Процес управління проєктами, іде від генерації та аналізу ідей до його завершення. Він базується на використанні методів системного аналізу для досягнення позитивних змін [42].

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

У першому розділі проаналізовано: особливості вивчення самоосвітньої компетентності у фахівців з управління проектною діяльністю; розглянуто психологічні характеристики фахівців з управління проектною діяльністю. А також розглянута проектна діяльність – як форма реалізації фахівців.

Проблем реалізації самоосвіти та формування самоосвітньої компетентності роботи Н Бухлова, В. Гайда, А. Громцевої, І. Колбаско, І. Наумченко, О. Овчарук, С.Рой та інші.

Окремі аспекти управлінської психології були вичвітлені у працях іноземних учених : Д. Веттен, Р. Велтон, Р. Дафт, Л. Девіс, А. Коул, Б. Карлоф, М. Мескон, Дж. Ньюстром, К. Фрайлінгер та інші. А також вітчизняних учених: О. Бондарчук, Л. Карамушка, Л. Колесніченко, П. Лушин, Я. Мартинишин, Л. Малімон, О. Можвіло, Л. Орбан-Лембрик, В. Семиченко, О. Філь, О. Харцій, Н. Хміль, О. Щотка та інші.

Питання формування та розвитку особистості під час і в процесі підготовки до професійної діяльності відображені у дослідженнях таких українських вчених: Г. О. Балл, О. І Бондарчук, Н. Ю. Воляннюк, В. І. Гордієнко, Л. М. Карамушка, О. В. Киричук, Г. В. Ложкін, П. В. Лушин, С. Д. Максименко, В. Ф. Моргун, В. А. Семиченко, Е. Е. Симанюк, Л. А. Снігур, Т. С. Яценко та інших.

Самоосвітня компетентність -інтегрована якість особистості і відображає емоційно-ціннісну готовність та практичну спроможність до ефективної самоосвітньої діяльності, спрямованої на безперервний розвиток теоретичної бази та практичних навичок. Ці якості визначаються специфічними способами організації та структурування знань, навичками самоосвіти, чіткою мотивацією до освітньої діяльності, прагненням до саморозвитку, зацікавленістю в якісній та ефективній самостійній діяльності та орієнтацією на навчання впродовж життя.

Готовність до професійної діяльності вбирає до себе такі елементи: безпосередній процес набуття знань і вмінь у контексті відповідної професії

(професійна готовність); професійна орієнтація (готовність до навчання за професією наявність особистісних якостей, що відповідають діяльності та гарантують професійну адаптацію до професії після закінчення навчання (особистісна готовність), наявність особистісних якостей, що гарантують професійну адаптацію до діяльності (особистісна підготовленість).

Проект є набором процесів, обмежених у часі, ресурсах та вимогах до якості, спрямованих на досягнення унікальних цілей або створення нової цінності, будь то продукт чи послуга. Проект є заходом або діяльністю, що включає виконання комплексу певних дій для досягнення конкретних цілей та отримання визначених результатів.

Проектна діяльність – це конструктивна та продуктивна діяльність, спрямована на вирішення важливих життєвих проблем і приходу до кінцевого результату за допомогою цілепокладання, планування та реалізацію проекту. Вона є унікальним способом людської практики, що включає передбачення майбутнього, створення його ідеального образу, реалізацію та оцінку наслідків задуманого. Технологія проектного навчання, або метод проектів, походить від ідеї проблемного навчання і ґрунтується на створенні студентами нових продуктів під контролем викладача, які мають суб'єктивну або об'єктивну новизну та практичне значення. Проектне навчання забезпечує раціональне поєднання теоретичних знань і практичних дій у процесі вирішення конкретної проблеми, використовуючи проблемні, дослідницькі та практичні методи, які за своєю природою є завжди творчими.

РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ САМООСВІТНЬОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У ФАХІВЦІВ З УПРАЛІННЯ ПРОЕКТНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ

2.1. Особливості структури самоосвітньої компетентності

Проблема самоосвіти та самостійного навчання цікавили багатьох вчених. Серед яких П. Блонський, Г. Ващенко, С. Гессен, Я. А. Коменський, С. Русова, та ін. У сучасних дослідженнях проблеми організації самоосвітньої діяльності студентів та викладачів, її зміст і методи висвітлюються такими вченими: С. В. Грищенко, Н. Д. Іванової, О. В. Малихіна, , Н. Г. Сидорчук, Р. П. Скульського, В. П. Шпак та інших.

Я.А. Коменський самостійну діяльність учня вважав єдиною міцною основою для всякого успішного навчання [45].

Самовдосконалення – це цілеспрямована діяльність, спрямована на постійне вдосконалення особистості [10].

С. Гессен описував самоосвіту як невичерпне завдання для людини, а освіта - це процес, що триває все життя і ніколи не завершується. [47].

Розглядаючи питання самовдосконалення С. В. Грищенко стверджує, що самовдосконалення є не лише результатом навчання, але й важливим етапом на шляху до професійної реалізації. Бажання самовдосконалюватися у майбутніх фахівців виникає під впливом зовнішніх соціальних очікувань та внутрішніх мотивів. Постійне узгодження цих двох факторів є рушійною силою особистісного зростання [10].

Процес професійного самовдосконалення, самоосвіти повинен передбачати кілька важливих етапів: визначення конкретних цілей, розробку детального плану дій, постійний моніторинг результатів та оперативне внесення необхідних змін у процес навчання [10].

О.І. Шапран акцентує увагу на самоефективності як на важливу характеристику самоосвітньої діяльності майбутніх фахівців - узагальнення

суб'єктом соціальних уявлень про власну компетентність і потенціал та впевненість у власній компетентності і здатності досягти успіху в конкретному контексті самоосвітньої діяльності [27; 38].

Ярослав Півень пише, що самоосвітня діяльність націлена до приходу відомих особистісно значущих освітніх цілей, як приклад реалізація пізнавальних інтересів, професійних та загальнокультурних запитів, якісну зміну характеру особи у процесі самостійного навчання нових суб'єктивних та об'єктивних знань. [27] Основними характеристиками самоосвіти він вважає самоуправління, самоорганізацію, самодіяльність, самоефективність, ініціативність, саморегуляцію, внутрішню свободу, спрямованість на самовдосконалення та самоактуалізацію [27].

Самоосвітня компетентність це відображення емоційної готовності і практичної здатності особи до ефективної самоосвітньої діяльності з метою постійного вдосконалення своєї теоретичної бази та практичних навичок і визначається специфічними способами організації та структурування знань, навичками самоосвіти, чіткою мотивацією до освітньої діяльності, прагненням до саморозвитку, зацікавленістю в якісній ефективній самостійній діяльності, орієнтацією на навчання впродовж життя на основі таких інтегративних особистісних якостей [5;7].

Чеботарьова Олена Валентинівна визначає структуру самоосвітньої компетентності особистості як цілісного, інтегрованого механізму, що включає наступні компоненти [7]:

- рефлексивний (наприклад, необхідність рефлексії самоосвітньої діяльності та набуття рефлексивних навичок для професійного розвитку у сфері самоосвітньої діяльності).
- мотиваційно-ціннісний (визначення важливості самоосвітньої діяльності для особистісного та професійного розвитку, самомотивації, самооцінки та саморегуляції);
- операційно-діяльнісний (здатність застосовувати результати самонавчання в конкретних ситуаціях професійної діяльності).

- емоційно-вольовий (здатність організовувати та координувати самоосвітню діяльність; знання методик самостійного навчання);
- когнітивний (Набуття знань, умінь і навичок шляхом самоосвіти, формування позитивної Я-концепції та готовності до безперервної самоосвіти впродовж життя) [7] ;

М.М. Савич [34] вважає, що самоосвіта учня складається з чотирьох взаємопов'язаних компонентів: мотиваційний, настановчий, процесуальний та самооцінки. Мотиваційні елементи включають різні види мотивації. Інструктивні елементи включають поради та пропозиції щодо того, як здійснювати певну поведінку. Процесуальні елементи є найважливішими в навчальній діяльності з самоосвіти, оскільки вони пов'язані з розвитком інтелекту і відображають його діяльність, тобто відповідають на питання як діяти. Контрольно-оцінювальні орієнтовані на самоаналіз власних досягнень, визначення глибини та повноти засвоєння навчального матеріалу і, відповідно, самооцінку виконаної роботи. [34].

У структурі самоосвітньої компетентності С. Д. Рой виокремлює чотири складові: мотиваційно-ціннісну, яка відображає ставлення студентів до самоосвітньої діяльності; когнітивно-операційну, що охоплює володіння необхідними вміннями, навичками та знаннями, а також здатність використовувати їх у нових умовах; організаційну, яка включає знання та навички щодо планування і здійснення самоосвітньої діяльності; та контрольно-рефлексивну, що передбачає вміння проводити рефлексію, самоаналіз і самооцінку власної самоосвітньої діяльності [32].

І. Мося виділяє чотири взаємопов'язані компонента самоосвітньої компетентності: мотиваційно-ціннісний, практично-діяльнісний, Організаційно-змістовий та Рефлексивно-аналітичний. Мотиваційно-ціннісна складова передбачає, що людина має внутрішню потребу в навчанні, прагне здобувати нові знання і вміння. Практично-діялісна складова пов'язана з вміннями самостійно працювати, обирати ефективні методи навчання. Організаційно-змістова складова відповідає за планування навчального

процесу, розподіл часу та ресурсів. Рефлексивно-аналітична складова дозволяє людині аналізувати свої досягнення, виявляти помилки та коригувати свої дії. Загалом, розвиток самоосвітньої компетентності сприяє зародження таких особистісних якостей, як відповідальність, ініціативність, критичне мислення та творчість [7; 22].

2.2. Експериментально дослідження складових самоосвітньої компетентності у фахівців з управління проектною діяльністю

Дослідження проводилося на базі Верхньодніпровського ліцею №5 Верхньодніпровської міської ради м. Верхньодніпровськ. У дослідженні прийняло участь 30 осіб.

Дослідження проводили за трьома методиками:

1. методика Діагностики особистісних факторів темпераменту та характеру (SPFQ) (Велика п'ятірка) Р. МакКрає, П. Коста (див. Додаток А);
2. методика Діагностика емоційного інтелекту (Н. Холл) (див. Додаток Б);
3. методика Ціннісні орієнтації Рокича (див. Додаток В)

Розглянемо більш детально, дані методики.

Перша методика оснований на ідеї про п'ять основних факторів особистості. Ця ідея виникла ще на початку ХХ століття. Але тільки у 1980-х Робертом МакКрає і Полом Костом у своїх дослідженнях було систематизовано і розроблено дану модель. Вони провели велику кількість факторних аналізів лексичних даних різних мов, щоб виявити найбільш універсальні і стабільні риси особистості.

П'ятифакторний особистісний опитувальник (Велика п'ятірка) є одним з найпоширеніших і найвідоміших інструментів для оцінки особистості в психології. Він базується на моделі Великої п'ятірки (Big Five), яка передбачає, що особистість людини може бути описана за допомогою п'яти основних факторів: Нейротизм (Neuroticism): схильність до переживання негативних

емоцій, таких як тривога, смуток, гнів. Екстраверсія (Extraversion): схильність до спілкування, пошуку нових вражень, активності. Відкритість досвіду (Openness to experience): інтерес до нового, креативність, інтелектуальна допитливість. Добросовісність (Conscientiousness): організованість, відповідальність, працьовитість. Приємність (Agreeableness): альтруїзм, співчуття, довірливість. Кожен з цих факторів має кілька граней, які описують більш детально різноманітні прояви особистості. Опитувальник складається з тверджень, які респондент оцінює за шкалою, що дозволяє визначити рівень вираженості кожного з п'яти факторів. Результати за методикою Діагностики особистісних факторів темпераменту та характеру (5PFQ) (Велика п'ятірка) Р. МакКрає, П. Коста на відміну від стандартної методики П'ятифакторний особистісний опитувальник NEO PI (Велика п'ятірка) (МакКрає, Коста]) надають не лише загальну характеристику особистості, але й детальний опис її різних граней темпераменту та характеру.

Наступна використана нами методика - діагностики Емоційного інтелекту (Н. Холл) . Дана методика являє собою психологічний інструмент, який дозволяє оцінити рівень емоційного інтелекту людини. Цей показник визначає здатність людини розуміти свої та чужі емоції, керувати ними та використовувати їх для досягнення своїх цілей.

Методика створена на фундаменті теорій Холла, призначена для виявлення здібностей людини управляти та усвідомлювати власні емоції, а також її здатності до комунікації та розуміння почуттів інших людей. Ці основні навички визначаються як рівень емоційного інтелекту людини.

Цей показник здатний змінюватися протягом усього життя. У випадку, коли особистість націлена на саморозвиток, прагне досягнення внутрішньої гармонії, активно навчається взаємодії з навколишнім світом, його EQ, безумовно, збільшуватиметься. У той самий час, може залишатися незмінному рівні, якщо в людини відсутні прагнення до самовдосконалення.

Чим більший рівень емоційного інтелекту в індивіда, тим легше йому будувати стосунки з іншими людьми. Дані особистості здатні легко досягати

заданих цілей, вони живуть у злагоді як із самими собою, і з навколишнім світом.

Остання використана нами методика –це Методика діагностики емоційного інтелекту (Н. Холла) - це психологічний інструмент, який дозволяє оцінити рівень емоційного інтелекту людини. Цей індикатор визначає здатність людини розуміти свої та чужі емоції, керувати ними та використовувати їх для досягнення поставлених цілей.

Дана методика базується на теорії Холла і призначений для визначення здатності людини керувати власними емоціями та розуміти їх, а також здатності спілкуватися та розуміти емоції інших людей. Ці базові навички визначаються як рівень емоційного інтелекту людини.

Окрім визначення загального рівня емоційного інтелекту (EQ) методика дозволяє оцінити й окремі його аспекти. Такі, як:

- управління емоціями інших: здатність впливати на емоційний стан інших людей;
- емоційна обізнаність: здатність розпізнавати та визначати свої емоції;
- самомотивація: здатність використовувати емоції для досягнення своїх цілей;
- емпатія: здатність розуміти та співпереживати іншим людям;
- управління своїми емоціями, здатність контролювати інтенсивність та тривалість своїх емоційних реакцій.

Наступна методика Ціннісні орієнтації була розроблена Мілтоном Рокичем. Вона створена, як тест особистості, який направлений на вивчення ціннісно-мотиваційної сфери людини.

Мілтон Рокич розробив власну концепцію ціннісних орієнтацій особистості і розумів під цінністю стійку віру в фундаментальну перевагу одних цілей і способів існування над іншими.

На думку Рокича, ціннісних орієнтацій так або інакше впливають на соціальні явища. У той же час М. Рокич вважає, що людські цінності відносно

невеликі, організовані в систему цінностей при цьому всі люди землі мають однакові цінності, але дещо в різному ступені.

Рокич поділив всі цінностей на термінальні (пов'язані з цілями існування індивіда) і інструментальні (пов'язані з методами дії і способами досягнення цілей).

Методика була розроблена в рамках дослідження, які Мілтон Рокич провів наприкінці 1960-х та на початку 70-х років провів на загальній американській національній виборці .

Для дослідження Мілтон Рокич написав посіник The Nature of Human Values (1973). Вона слугувала посібником для тестування, у книзі Рокич стверджує, що відносно невелика кількість термінальних цінностей (пов'язаних із цілями існування індивіда) є внутрішніми орієнтирами, які всі люди використовують для формулювання ставлень і думок, і що, вимірюючи відносний рейтинг цих цінностей, можна передбачити широкий спектр поведінки, включаючи політичну приналежність і релігійні переконання. Мілтон Рокич поділив всі цінностей на інструментальні та термінальні. Термінальні цінності пов'язані з цілями існування індивіда, інструментальні цінності пов'язані з методами дії і способами досягнення цілей.

Обстеження виглядає так: респонденту надають два списки цінностей (у кожному по 18 питань). Спочатку надаються список термінальних, а потім інструментальних цінностей.

Далі випробуваний присвоює кожній цінності свій ранг, Де найбільш важливим вважається перша цінність. Найменш важливим вісімнадцята цінність.

2.3. Психологічний та статистичний аналіз результатів констатувального експерименту

Надалі іде аналіз результатів. Аналіз ієрархії цінностей передбачає виявлення змістовних блоків, за якими респонденти об'єднують свої цінності.

Класифікація може здійснюватися за різними підставами: конкретність-абстрактність, сфера реалізації (професійна, особиста), функціональна роль (інструментальні, кінцеві), соціально-психологічна спрямованість (індивідуалістичні, колективістичні, альтруїстичні тощо). Відсутність виявленої закономірності в структурі цінностей може свідчити про недорозвиненість ціннісних орієнтацій або про неадекватність самозвіту.

Розглянемо результати дослідження за методикою методика Diagnostики особистісних факторів темпераменту та характеру (5PFQ) (Велика п'ятірка) Р. МакКрає, П. Коста.

За шкалою екстраверсія – інтроверсія методика показала, що у нас: 56,7% (17) амбівертів, 33,3% (10) екстравертів, та 10% (3) інтровертів (див. рис.2.1.).

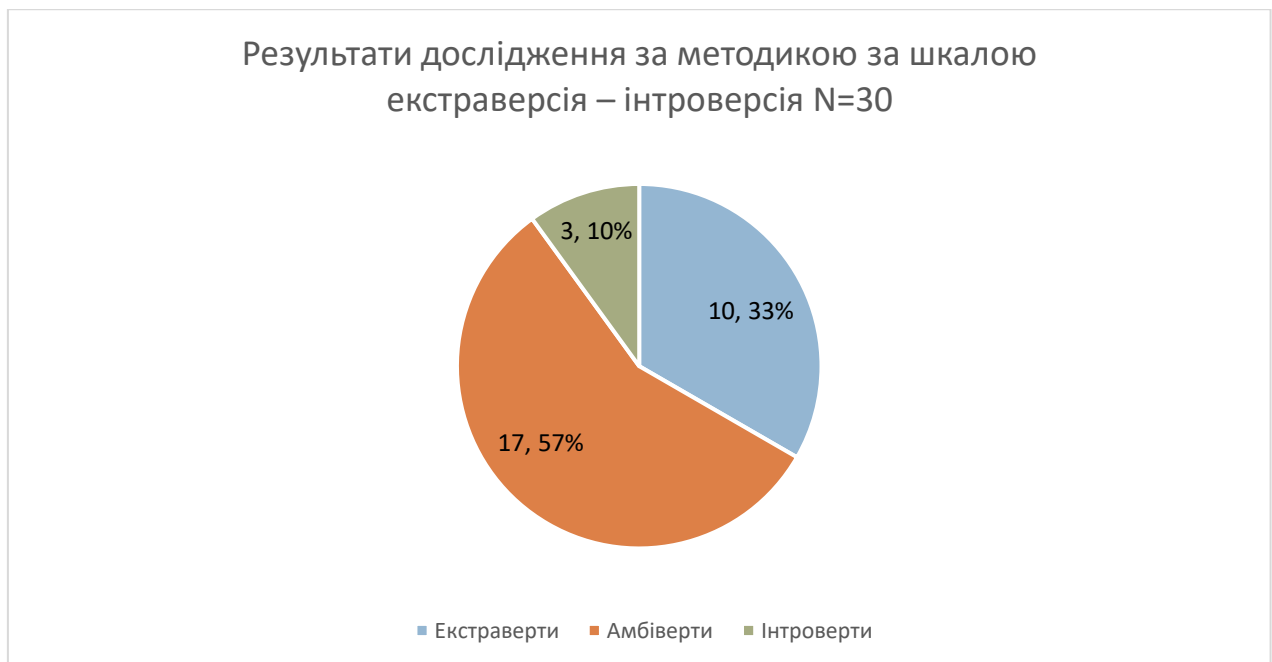


Рис.2.1. Результати дослідження за методикою за шкалою екстраверсія – інтроверсія N=30

Шкала активності показала, що серед респондентів ми маємо: 56,67% (17) осіб з високою активністю, 30% (9) осіб з середнім рівнем активності, та 13,33% (4) осіб з пасивністю (див. рис.2.2.).



Рис.2.2. Результати дослідження за методикою за шкалою активність-пасивність N=30

Шкала домінування –підпорядкованість показала: підпорядкованість у 73,33% (22) осіб, середній рівень домінування/підпорядкованості у 23,33% (7) осіб, та у 3,33% (1) осіб домінування (див. рис.2.3.).



Рис.2.3. Результати дослідження за методикою за шкалою домінування – підпорядкованість N=30

Шкала комунікабельність-замкнутість показала, що у 63,33% (19) розвинута комунікабельність, у 10% (3) середній рівень

комунікабельності/замкнутості, та у 26,67% (8) замкнутість (див. рис.2.4.).

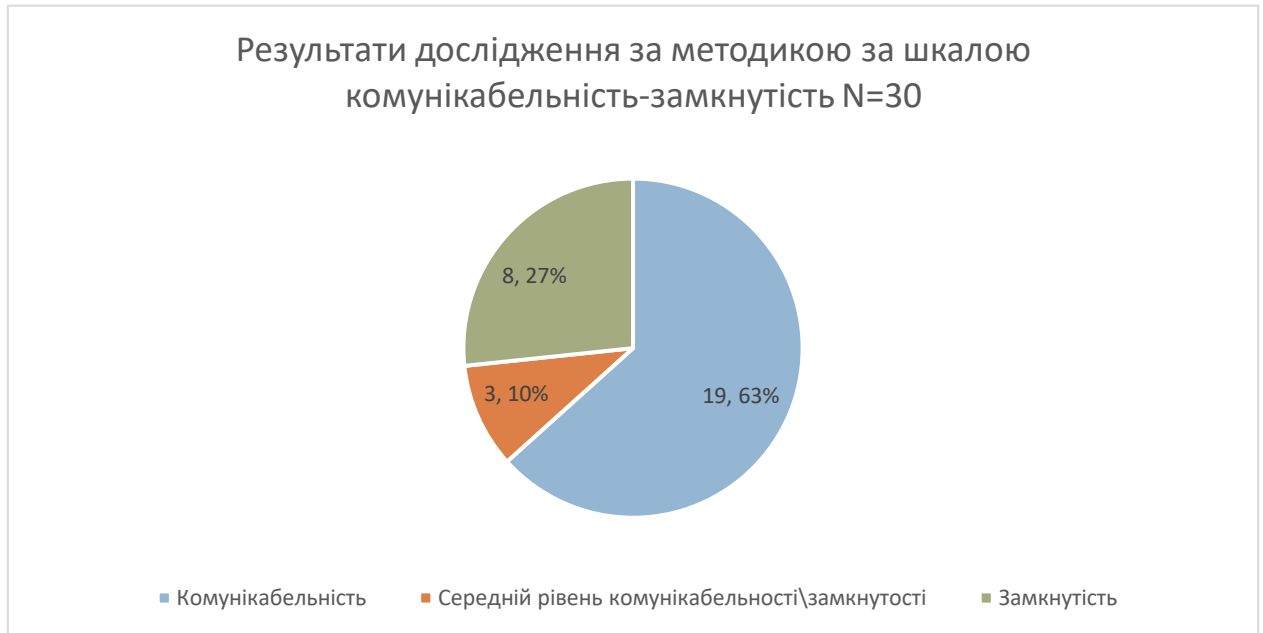


Рис.2.4. Результати дослідження за методикою за шкалою комунікабельність-замкнутість N=30

Шкала пошук вражень - уникнення вражень показала, що 63,33% (19) прагнуть пошуку вражень, у 10% (3) середній рівень пошуку вражень, та 26,67% (8) уникають вражень (див. рис.2.5.).



Рис.2.5. Результати дослідження за методикою за шкалою пошук вражень - уникнення вражень N=30

Шкала привернення уваги - уникнення уваги показала, що 80% (24) прагнуть привернути увагу, у 16,67% (5) середній рівень привернення/уникнення уваги, та у 3,33% (1) уникають увагу (див. рис.2.6.).



Рис.2.6. Результати дослідження за методикою за шкалою привернення уваги - уникнення уваги N=30

Шкала прихильність – відокремленість показала, що 73,33% (22) мають високу потребу бути поряд з іншими людьми, 26,67% (8) мають середній рівень даної потреби (див. рис.2.7.).



Рис.2.7. Результати дослідження за методикою за шкалою прихильність – відокремленість N=30

Шкала теплота – байдужість показала, що 80% (24) мають проявляють теплоту, 20% (6) мають середній рівень теплоти – байдужості (див. рис.2.8.).



Рис.2.8. Результати дослідження за методикою за шкалою теплота – байдужість N=30

Шкала співробітництво - суперництво показала, що 73,33% (22) схильні до співробітництва, у 23,33% (7) середній рівень співробітництва/суперництва, та у 3,33% (1) суперництво (див. рис.2.9.).

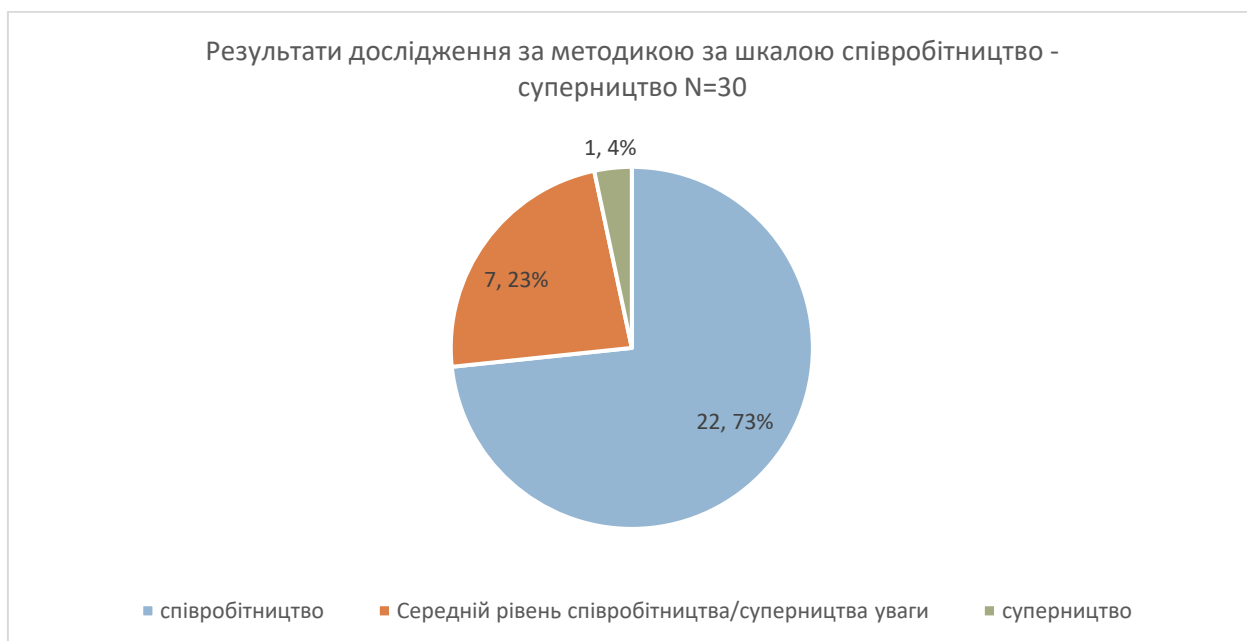


Рис.2.9. Результати дослідження за методикою за шкалою співробітництво - суперництво N=30

Шкала довірливості – підозрілості показала, що 43,33% (13) схильні до довіри, у 36,67% (11) середній рівень довірливості/підозрілості, та у 20% (6) підозрілості (див. рис.2.10.).

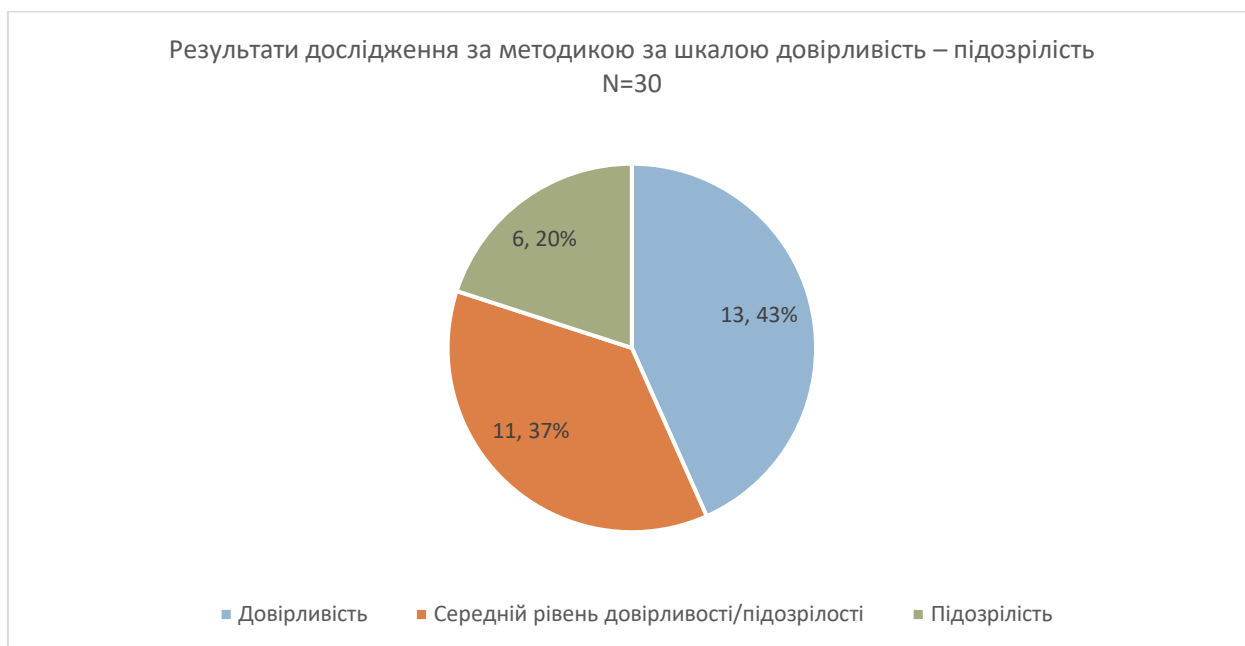


Рис.2.10. Результати дослідження за методикою за шкалою довірливості – підозрілості N=30

Шкала розуміння – нерозуміння. 90% (27) схильні до розуміння, середній рівень розуміння 3,33% (1), проявляють нерозуміння 6,67% (2) (див. рис.2.11.).

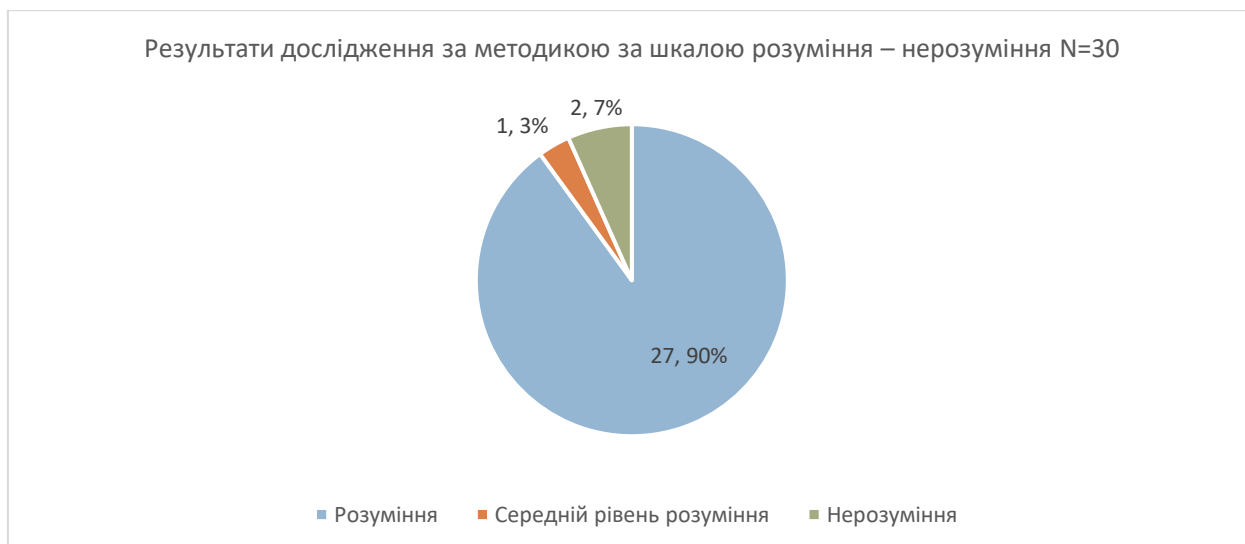


Рис.2.11. Результати дослідження за методикою за шкалою розуміння – нерозуміння N=30

Шкала акуратності – неакуратності показала, що 36,67% (11) акуратні, середній рівень акуратності 26,67% (8), проявляють неакуратність 10% (3) (див. рис.2.12).

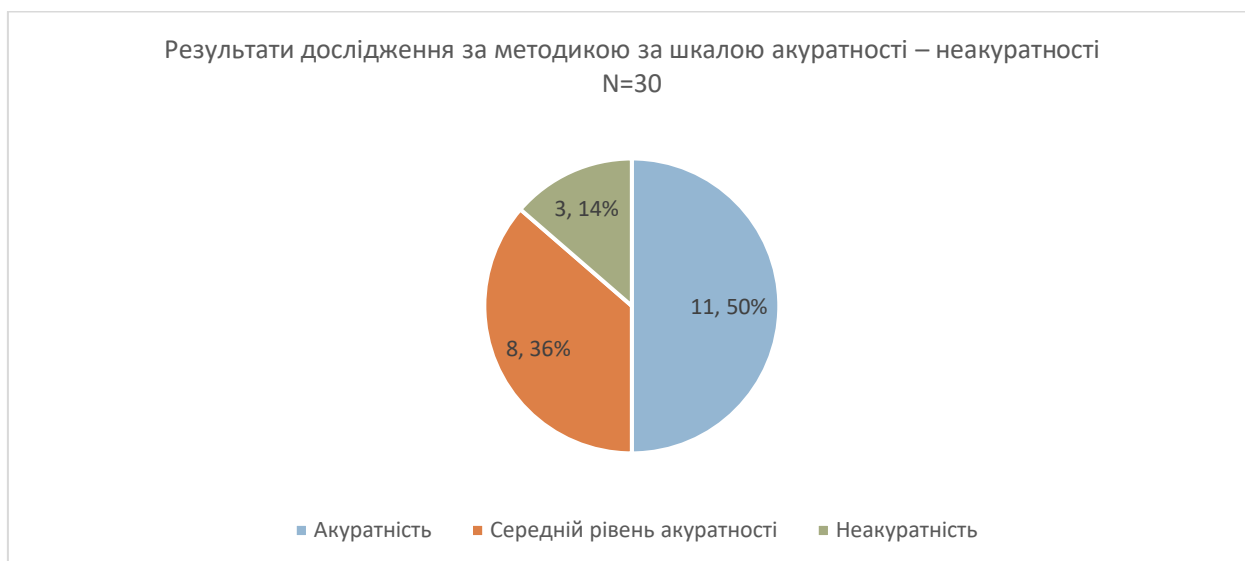


Рис.2.12. Результати дослідження за методикою за шкалою акуратності – неакуратності N=30

Шкала наполегливості – відсутність наполегливості показала, що 86,67% (26) проявляють наполегливість, 13,33% (4) проявляють середній рівень наполегливості (див. рис. 2.13.).



Рис.2.13. Результати дослідження за методикою за шкалою наполегливості – відсутність наполегливості N=30

Шкала відповідальність – безвідповідальність показала, що 86,67% (26) проявляють відповідальність, 13,33% (4) проявляють середній рівень відповідальності (див. рис.2.14.).



Рис.2.14. Результати дослідження за методикою за шкалою відповідальність – безвідповідальність N=30

Шкала передбачливість - безтурботність показала, що 56,67% (17) проявляють передбачуваність, середній рівень передбачливості/безтурботності 36,67% (11), безтурботність 6,67% (2) (див. рис.2.15.).

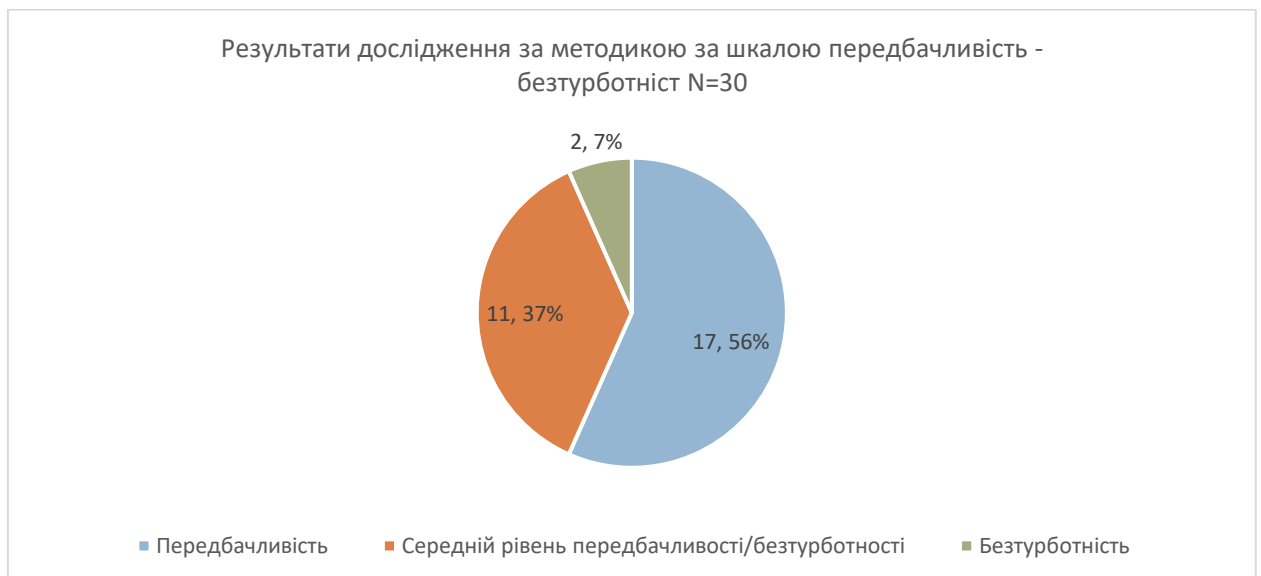


Рис.2.15. Результати дослідження за методикою за шкалою передбачливість - безтурботність N=30

Шкала емоційна стійкість – емоційна нестійкість показала, що 40% (12) проявляють емоційну стійкість, середній рівень емоційної стійкості 16,67% (5), емоційна нестійкість 43,33% (13) (див. рис.2.16.).

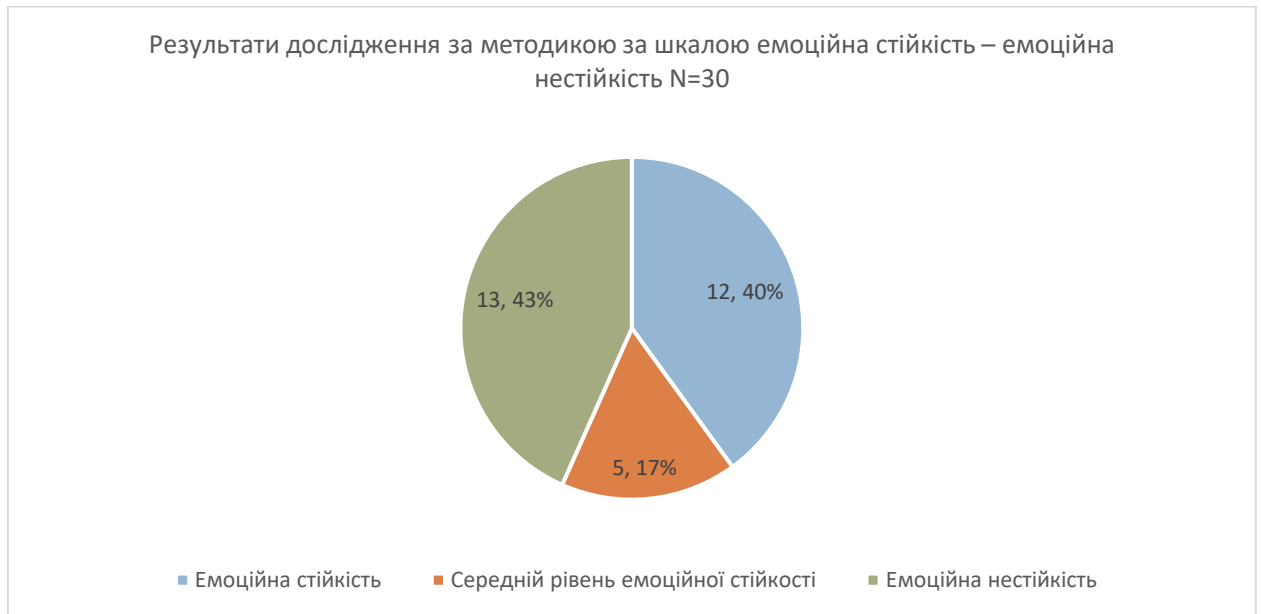


Рис.2.16. Результати дослідження за методикою за шкалою емоційна стійкість – емоційна нестійкість N=30

Шкала безтурботність – тривожність показала, що 53,33% (16) мають високий рівень тривожності, середній рівень тривожності 46,67% (14) (див. рис.2.17.).

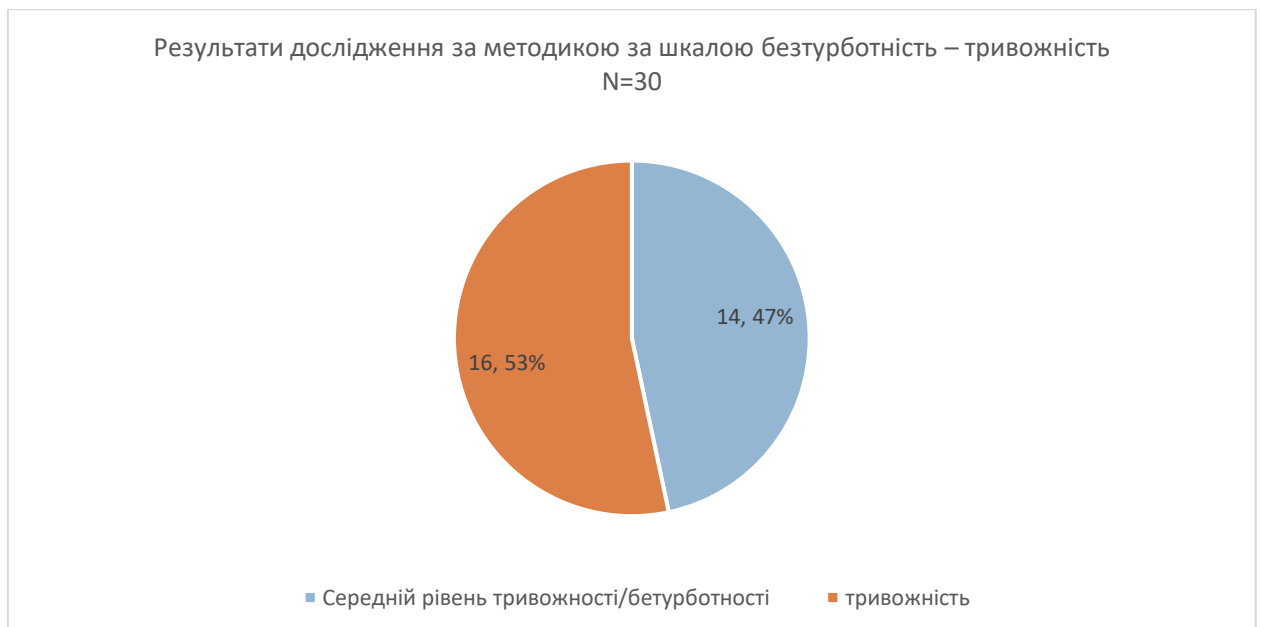


Рис.2.17. Результати дослідження за методикою за шкалою безтурботність – тривожність N=30

Шкала емоційна стійкість – емоційна нестійкість показала, що 36,67% (11) проявляють напруженість, середній рівень напруженості 26,67% (8), мають розслабленість 36,67% (11) (див. рис.2.18.).

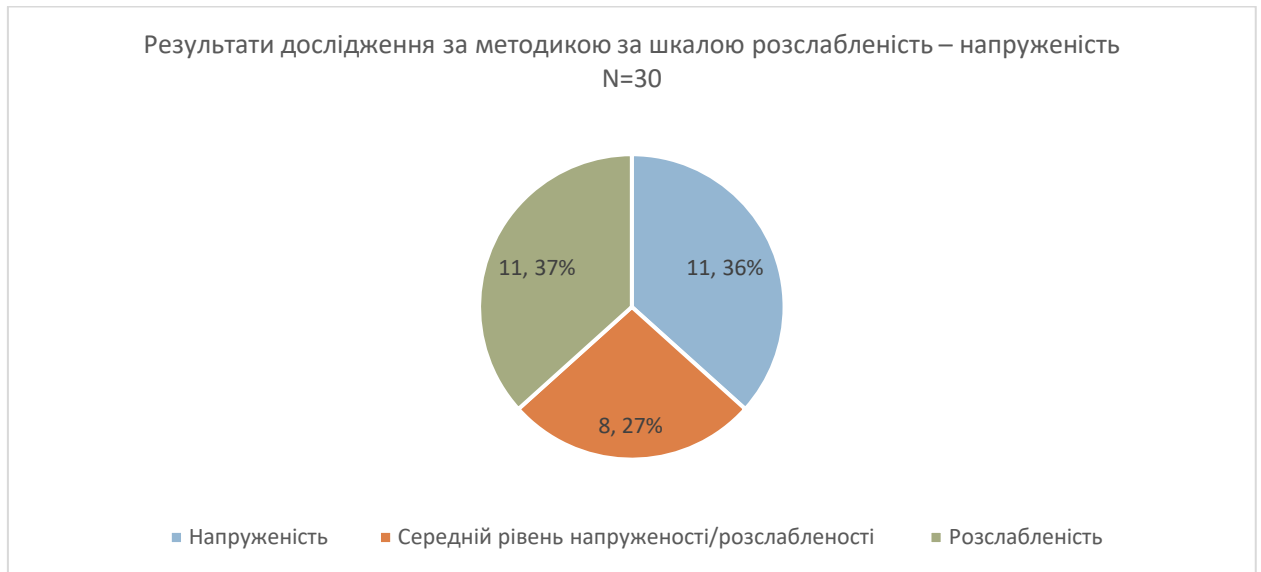


Рис.2.18. Результати дослідження за методикою за шкалою розслабленість – напруженість N=30

Шкала емоційна комфортність – депресивність показала, що 40% (12) мають емоційну комфортність, середній рівень депресивності/емоційної комфортності 16,67% (5), проявляють депресивність 43,33% (13) (див. рис.2.19.).

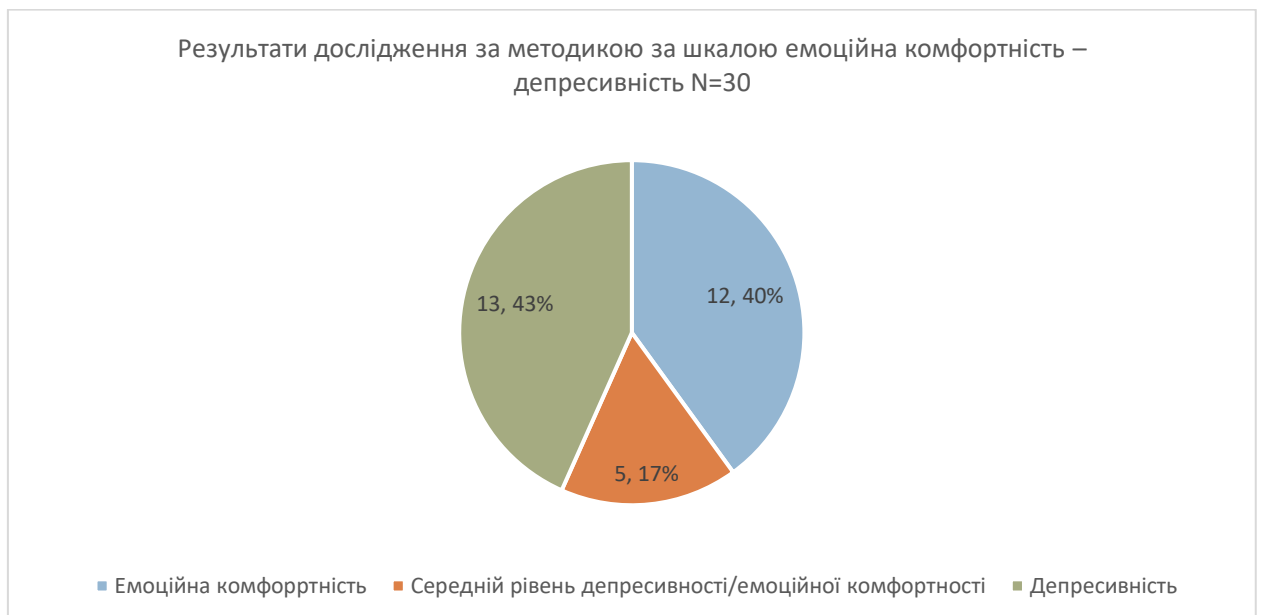


Рис.2.19. Результати дослідження за методикою за шкалою емоційна комфортність – депресивність N=30

Шкала самодостатність – самокритика показала, що 46,67% (14) проявляють самодостатність, середній рівень самодостатності – самокритики 16,67% (5), проявляють деприсивність 36,67% (11) (див. рис.2.20.).

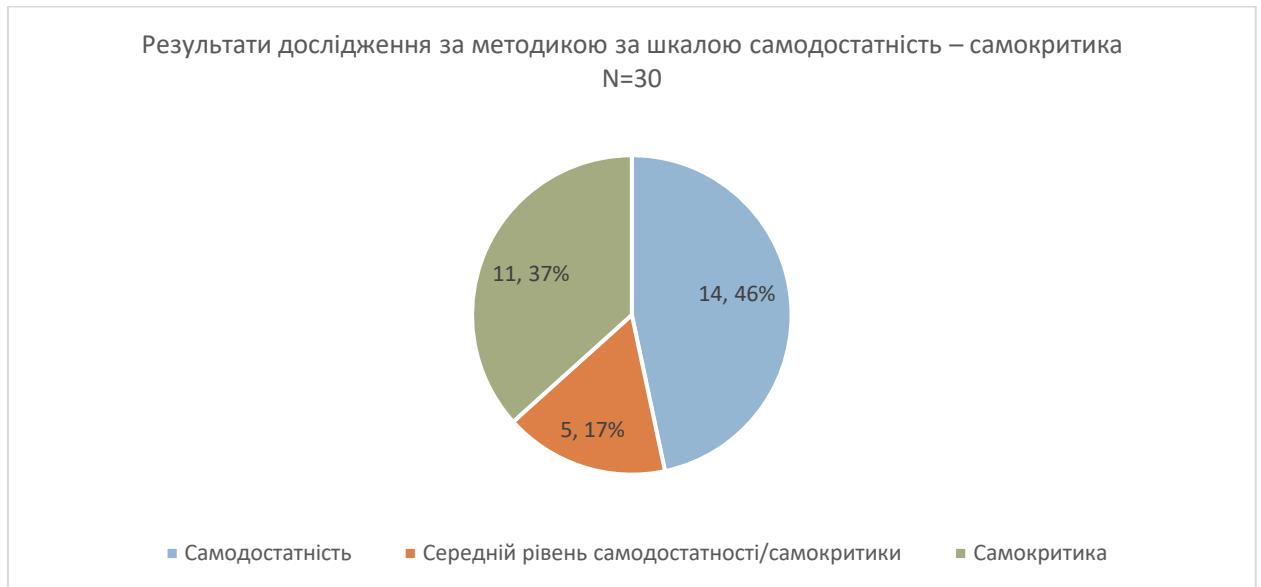


Рис.2.20. Результати дослідження за методикою за шкалою самодостатність – самокритика N=30

Шкала емоційна стабільність – емоційна лабільність показала, що 60% (18) мають емоційну лабільність, середній рівень емоційної стабільності/лабільності 26,67% (8), емоційну стабільність 13,33% (4) (див. рис.2.21.).

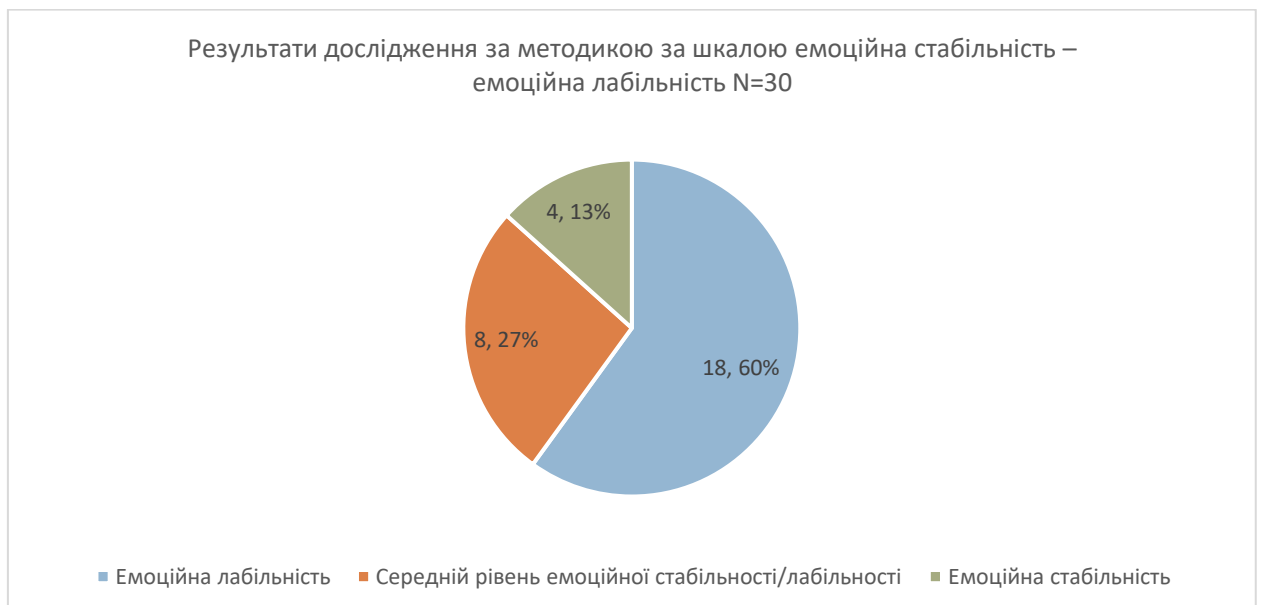


Рис.2.21. Результати дослідження за методикою за шкалою емоційна стабільність – емоційна лабільність N=30

Шкала експресивність – практичність показала, що 76,67% (23) експресивні, середній рівень експресивності/практичності 20% (6), з розвинутою практичністю 3,33% (1) (див. рис.2.22.).

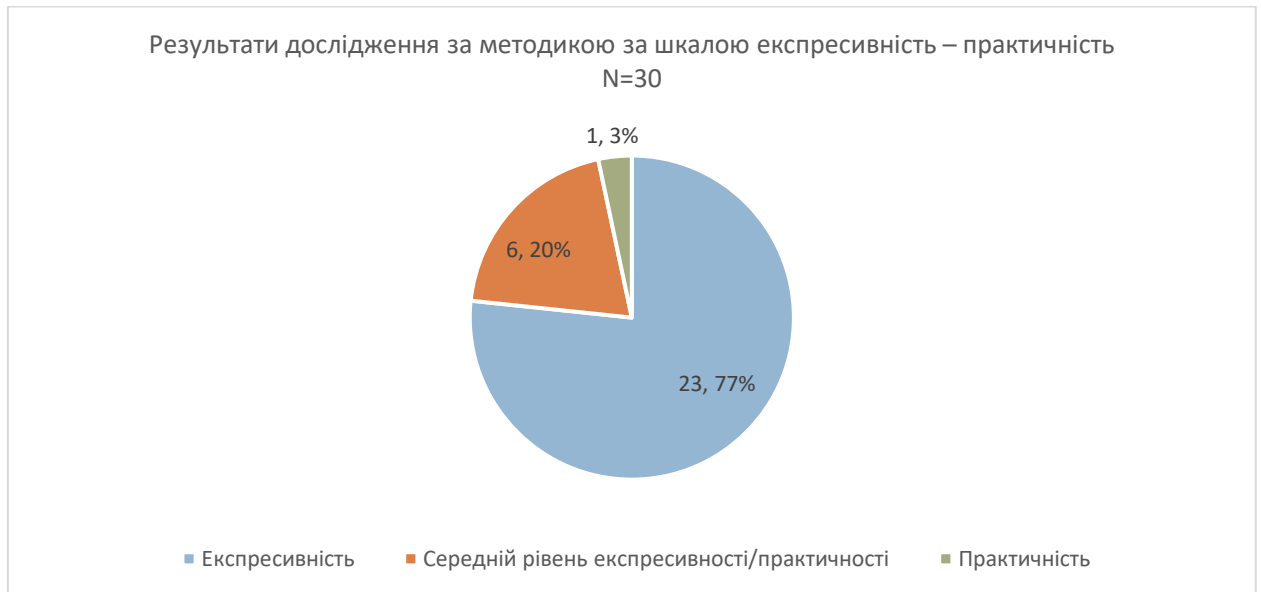


Рис.2.22. Результати дослідження за методикою за шкалою експресивність – практичність N=30

Шкала цікавість – консерватизм показала, що 66,67% (20) мають цікавість, середній рівень цікавості/консерватизму 20% (6), консервативні 13,33% (4) (див. рис.2.23.).



Рис.2.23. Результати дослідження за методикою за шкалою цікавість – консерватизм N=30

Шкала допитливості – реалістичність показала, що 90% (27) мають високий рівень допитливості, середній рівень допитливості/реалістичності 10% (3). (див. рис.2.24.).

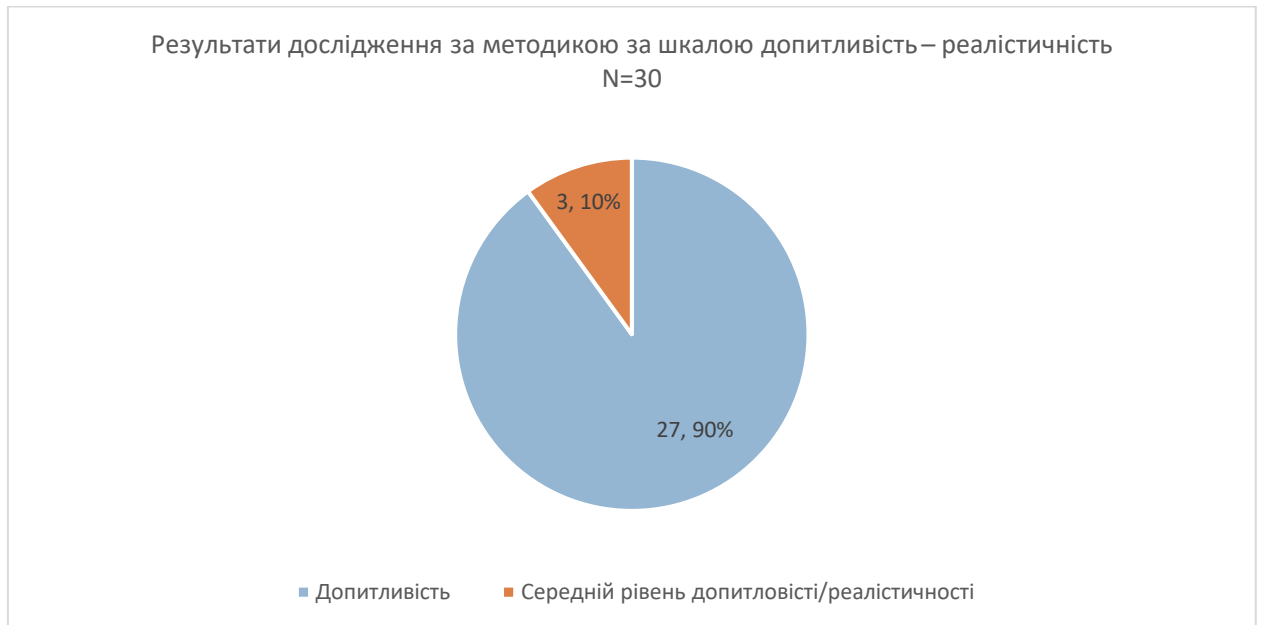


Рис.2.24. Результати дослідження за методикою за шкалою допитливості – реалістичність N=30

Шкала артистичність – відсутність артистичності показала, що 76,67% (23) артистичні, середній рівень артистичності 16,67% (5), – відсутність артистичності мають 6,67% (2) (див. рис.2.25).

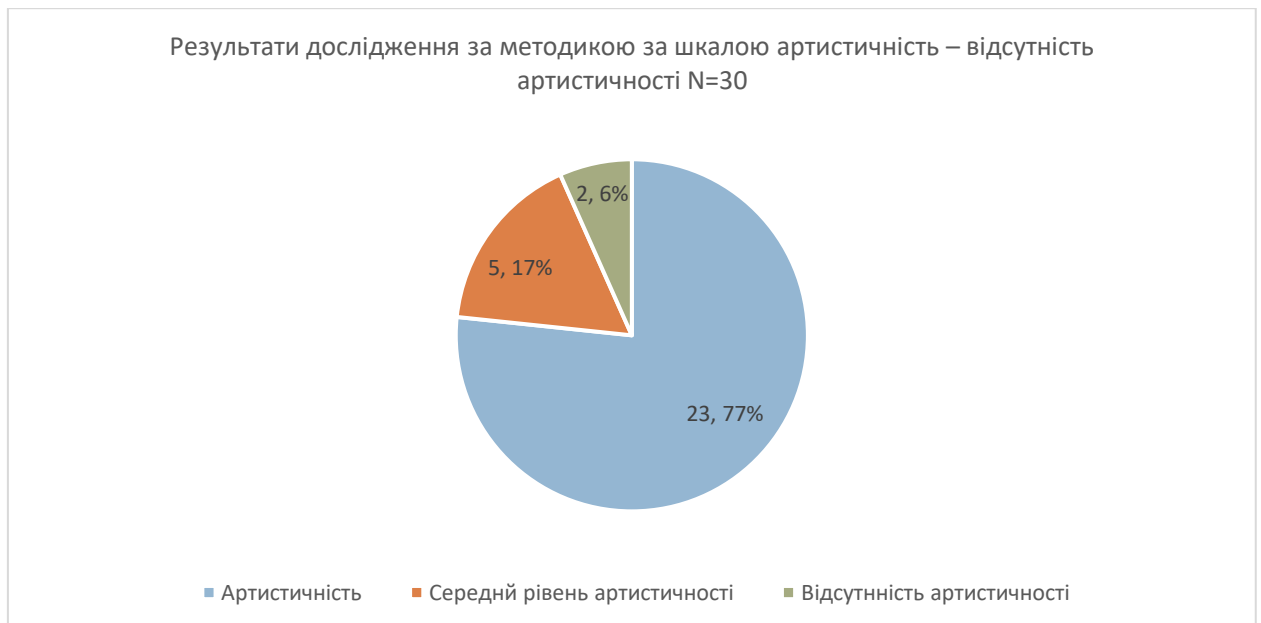


Рис.2.25. Результати дослідження за методикою за шкалою артистичність – відсутність артистичності N=30

Шкала сенситивність – нечутливість показала, що 80% (24) мають високий рівень сенситивності, середній рівень чутливості мають 13,33% (4), – нечутливі 6,67% (2) (див. рис.2.26.).

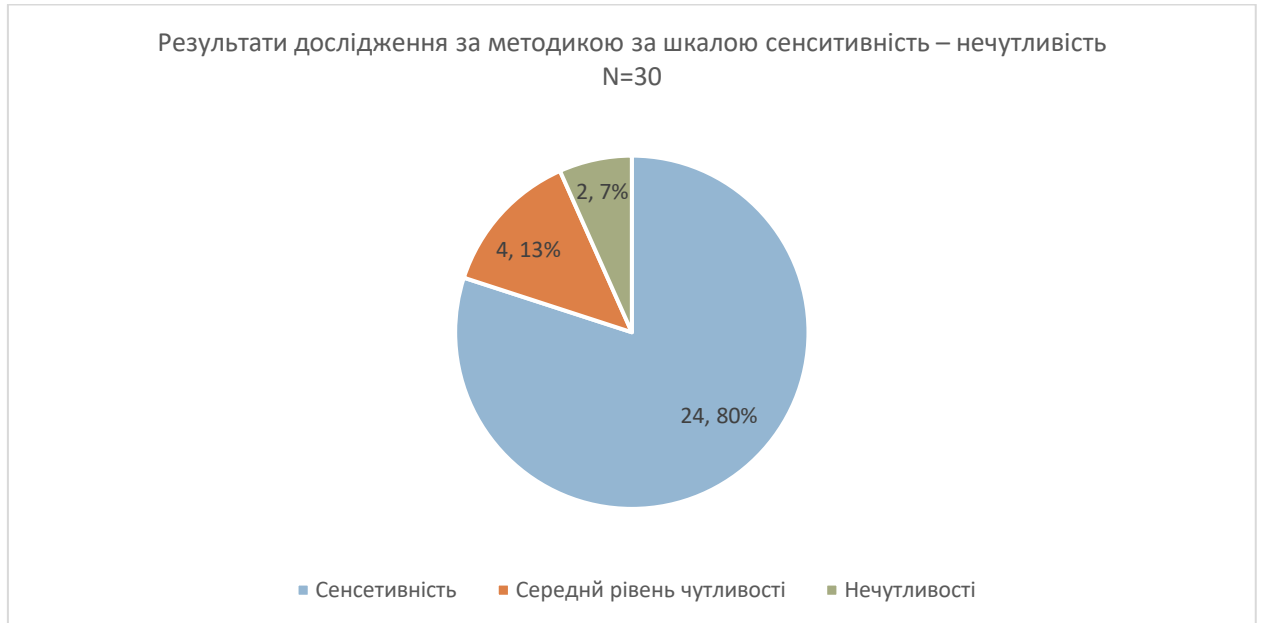


Рис.2.26. Результати дослідження за методикою за шкалою сенситивність – нечутливість N=30

Шкала пластичність – ригідність показала, що 60% (18) мають пластичну нервову систему, середній рівень пластичності/ригідності мають 30% (9), – ригідні 10% (3) (див. рис.2.27.).

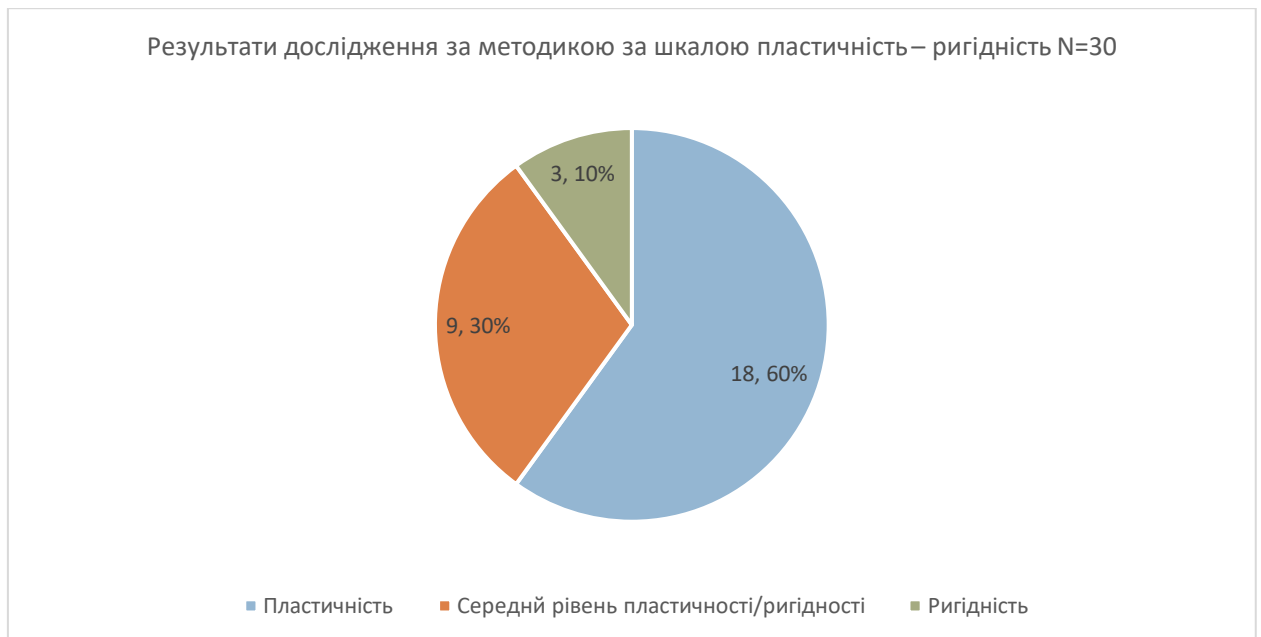


Рис.2.27. Результати дослідження за методикою за шкалою пластичність – ригідність N=30

Шкала емоційна обізнаність показала, що 20% (6) мають високий рівень емоційної обізнаності, середній рівень емоційної обізнаності мають 47% (14), – низький 33% (10) (див. рис.2.28.).

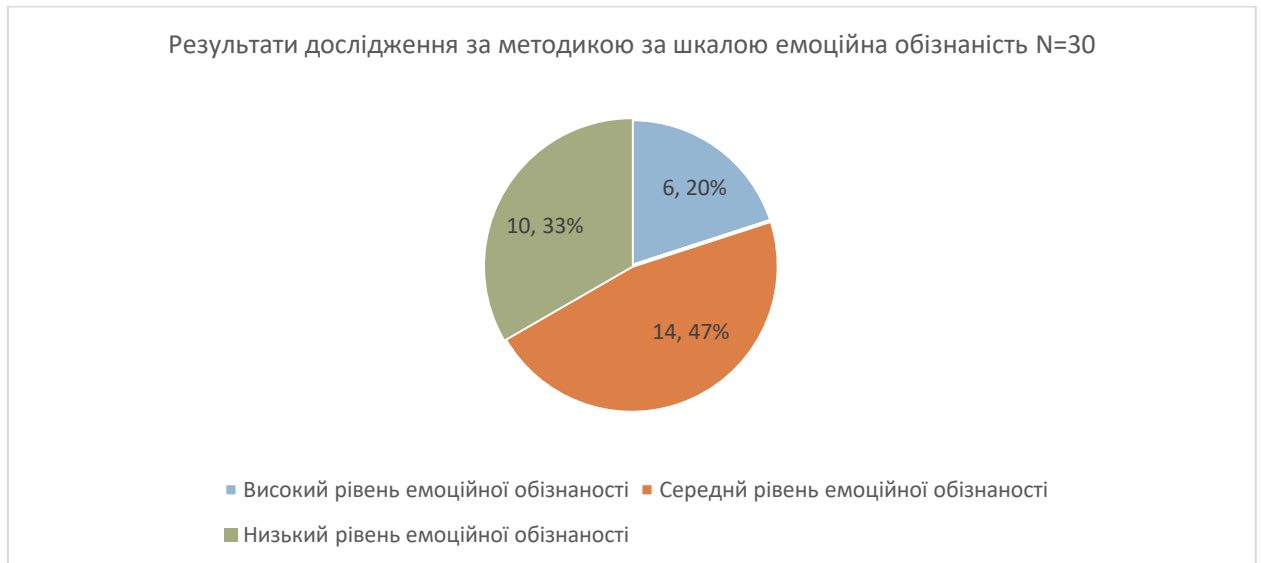


Рис.2.28. Результати дослідження за методикою за шкалою емоційна обізнаність N=30

Шкала управління своїми емоціям показала, що 3,33% (1) мають високий рівень управління власними емоціям, середній рівень управління своїми емоціям мають 40% (12), низький 30% (9), емоційно ригідні 27% (8) (див. рис.2.29.).



Рис.2.29. Результати дослідження за шкалою управління своїми емоціям N=30

Шкала самомотивація (довільне керування своїми емоціями) показала, високий рівень довільного керування емоціями у 20% (6), середній рівень у 40% (12), низький рівень у 36,67% (11), неміє довільно керувати власними емоціями 3,33% (1) респондентів (див. рис.2.30.).

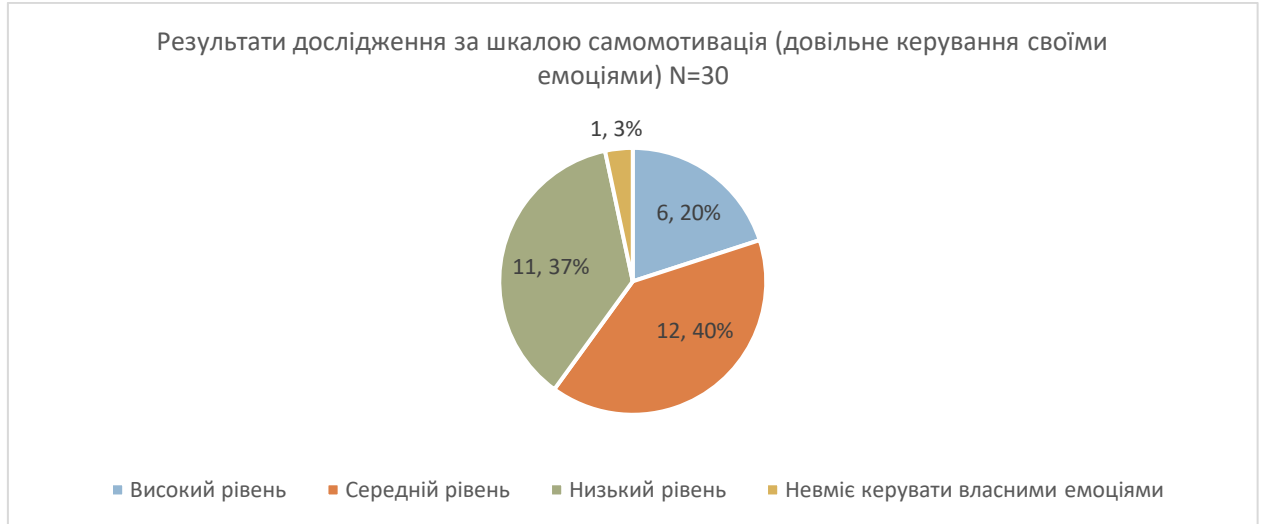


Рис.2.30. Результати дослідження за шкалою самомотивація (довільне керування своїми емоціями) N=30

Рівень емпатії респондентів розподілився так: високий у 13,33% (4), середній у 66,67% (20) та низький у 20% (6) (див. рис.2.31.).

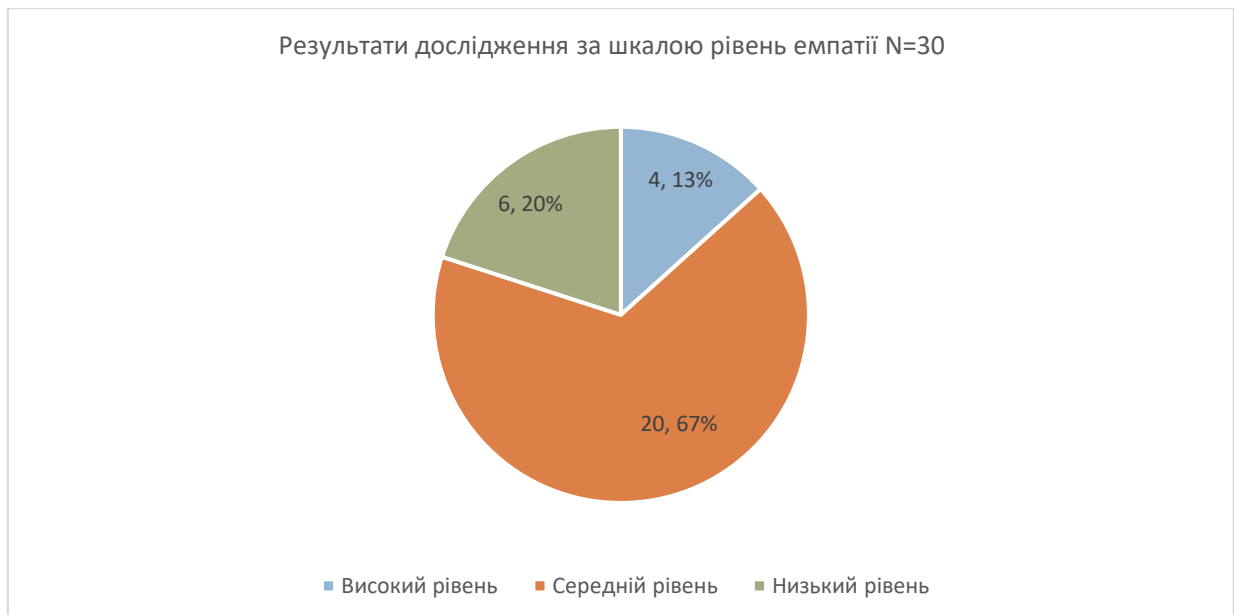


Рис.2.31. Результати дослідження за шкалою рівень емпатії N=30

Розпізнавання емоцій оточуючих людей (вміння здійснювати вплив па емоційний стан інших) розвинуто у респондентів на так: на високому рівні вміння розпізнавати та впливати на емоції інших людей 16,67%(5), на

середньому рівні вміння розпізнавати та впливати на емоції інших людей 60% (18), на низькому рівні вміння розпізнавати та впливати на емоції інших людей 23,33% (7) (див. рис.2.32.).

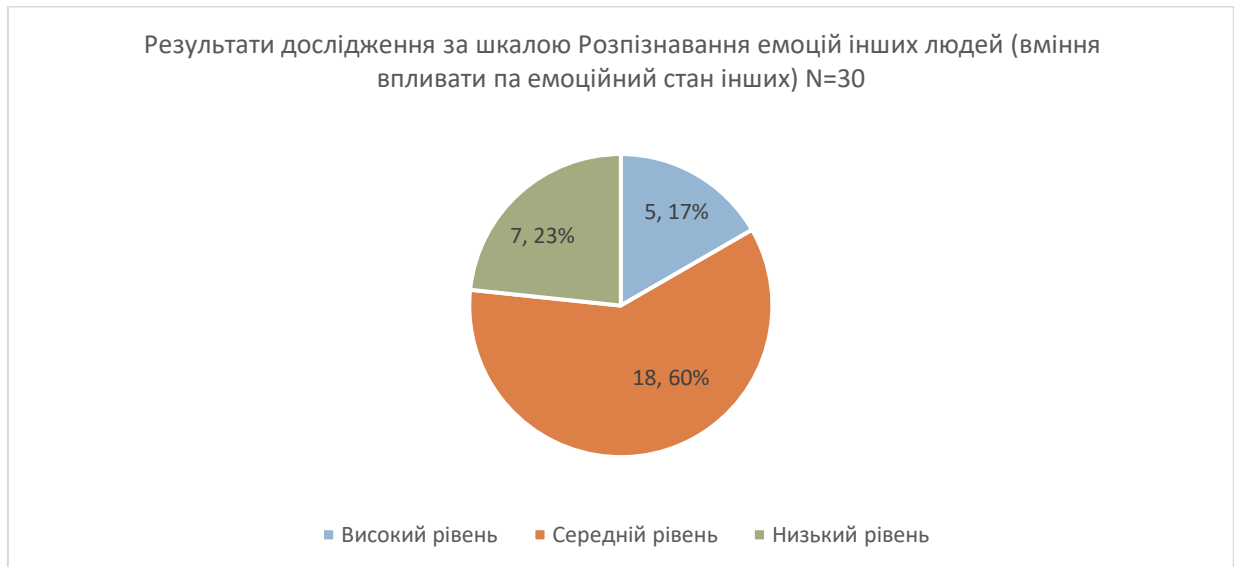


Рис.2.32. Результати дослідження за шкалою Розпізнавання емоцій інших людей (вміння впливати па емоційний стан інших) N=30

Інтегративний рівень емоційного інтелекту у опитуваних розподіляється так: високий рівень інтегративного показника 6,67% (2), середній рівень інтегративного показника 43,33% (13), низький рівень інтегративного показника 50% (15) (див. рис.2.33.).

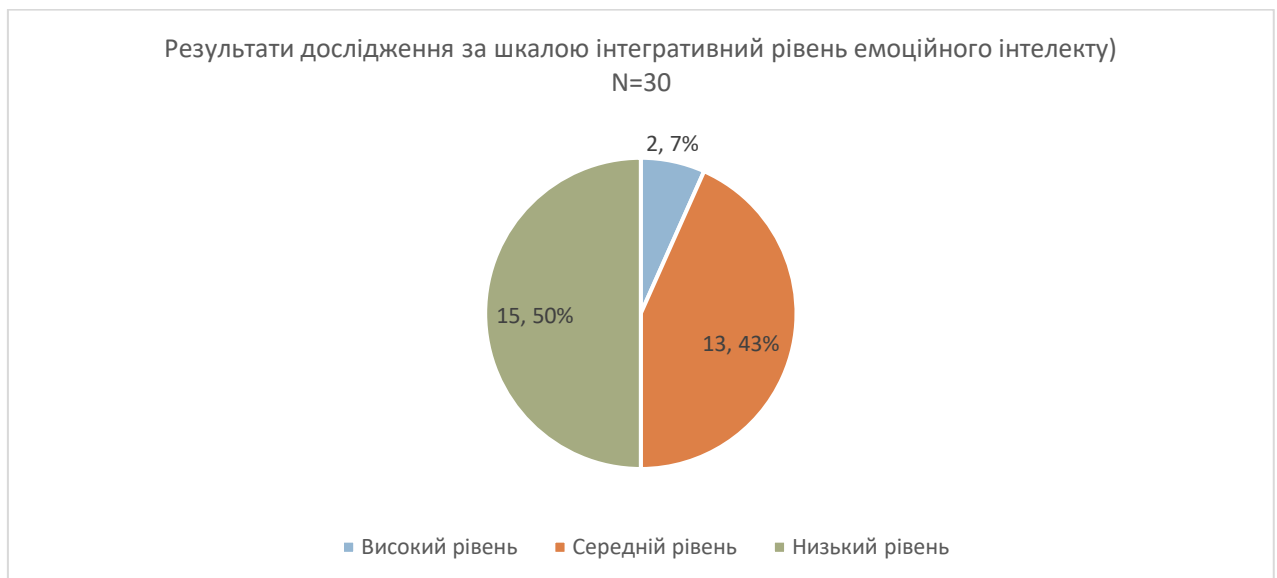
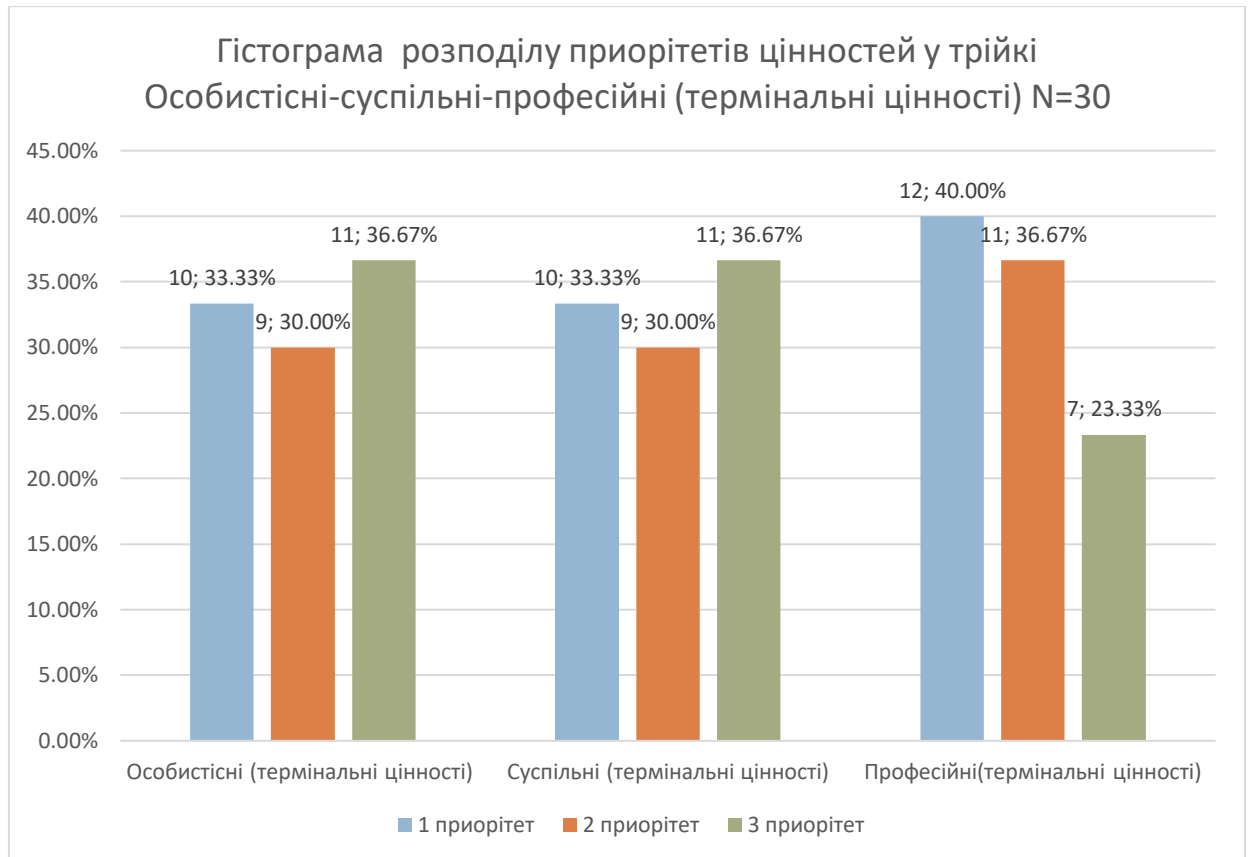


Рис.2.33. Результати дослідження за шкалою інтегративний рівень емоційного інтелекту) N=30

Перша трійка термінальних цінностей має такі пріоритети (див. рис.2.34.):

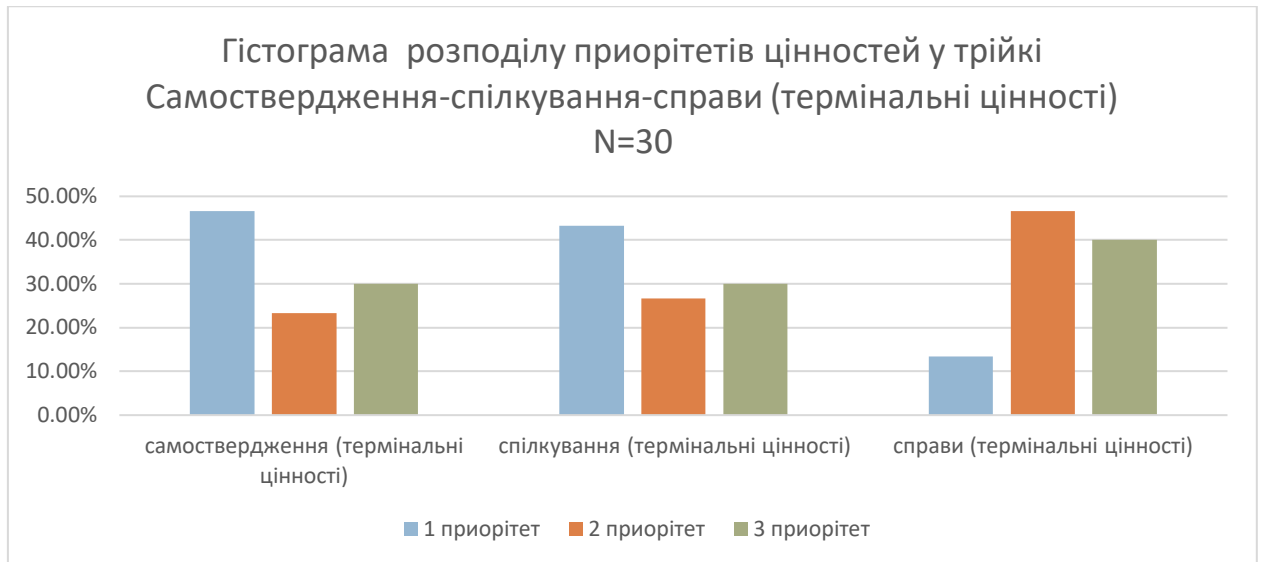
- 1) Особистісні: перше місце у 33,33% (10), друге у 30% (9), третє у 36,67% (11).
- 2) Суспільні: перше місце у 33,33% (10), друге у 30% (9), третє у 36,67 (11).
- 3) Професійні: перше місце у 40% (12), друге у 36,67% (11), третє у 23,33% (7).



**Рис.2.34. Гістограма розподілу пріоритетів цінностей у трійки
особистісні-суспільні-професійні (термінальні цінності) N=30**

Друга трійка термінальних цінностей має такі пріоритети(див. рис.2.35):

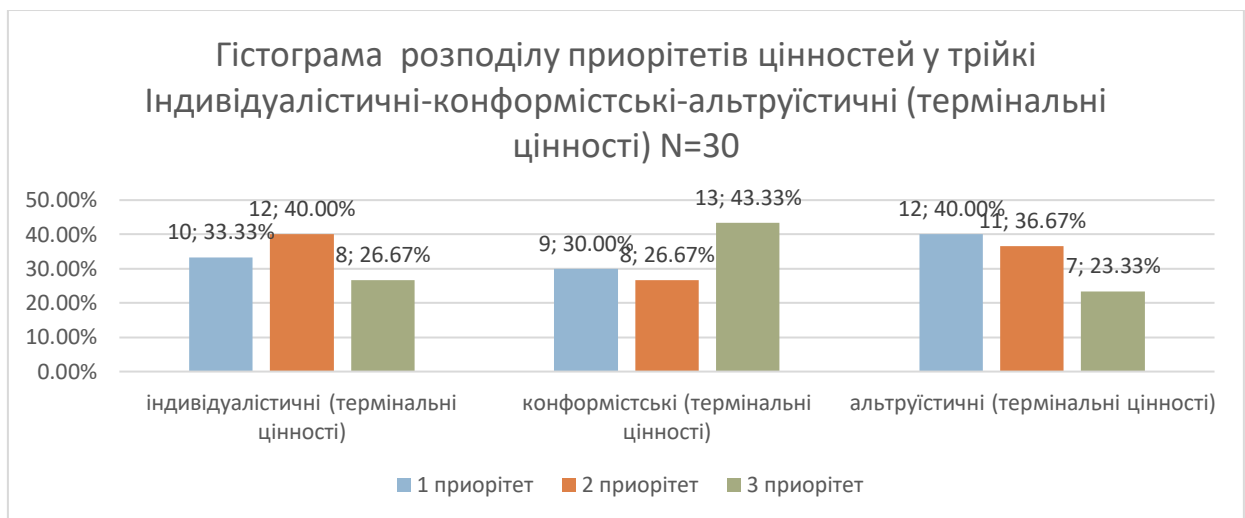
- 1) Самоствердження: перше місце у 46,67%(14), друге у 23,33%(7), третє у 30% (9).
- 2) Спілкування: перше місце у 43,33%(13), друге у 26,67%(8), третє у 30%(9).
- 3) Справи: перше місце у 13,33%(4), друге у 46,67% (14), третє у 40% (12).



**Рис.2.35. Гістограма розподілу пріоритетів цінностей у трійці
самоствердження-спілкування-справи (термінальні цінності) N=30**

Третя трійка термінальних цінностей має такі пріоритети (див. рис.2.36.):

- 1) Індивідуалістичні: перше місце у 33,33% (10), друге у 40% (12), третє у 26,67% (8).
- 2) Конформістські: перше місце у 30% (9), друге у 26,67% (8), третє у 43,33% (13).
- 3) Альтруїстичні: перше місце у 40% (12), друге у 36,67% (11), третє у 23,33% (7).



**Рис.2.36. Гістограма розподілу пріоритетів цінностей у трійці
індивідуалістичні-конформістські-альтруїстичні (термінальні цінності)
N=30**

Перша трійка інструментальних цінностей має такі пріорітети (див. рис.2.37.):

- 1) Особистісні: перше місце у 33,33% (10), друге у 33,33% (10), третє у 33,33% (10).
- 2) Суспільні: перше місце 40% (12) у друге у 36,67% (10), третє у 23,33% (7).
- 3) Професійні: перше місце у 30% (9), друге у 30%(9), третє у 40% (12).

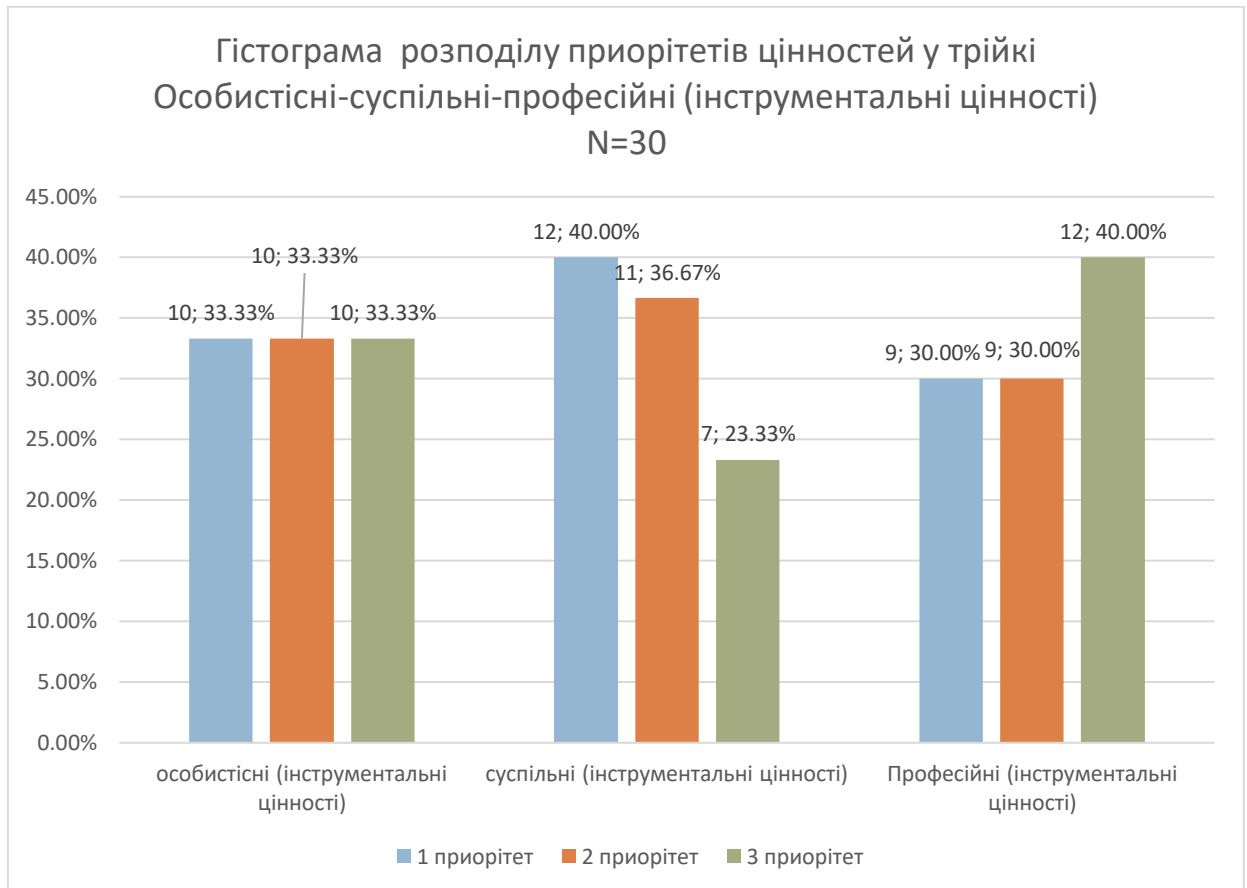
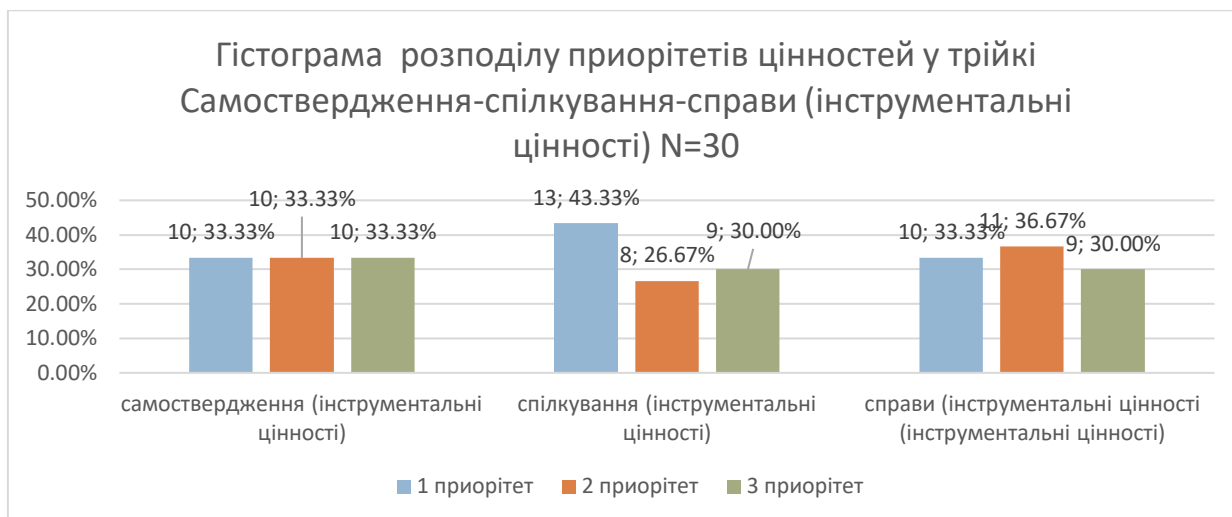


Рис.2.37. Гістограма розподілу пріорітетів цінностей у трійці особистісні-суспільні-професійні (інструментальні цінності) N=30

Друга трійка інструментальних цінностей має такі пріорітети (див. рис.2.38.):

- 4) Самоствердження: перше місце у 33,33% (10), друге у 33,33% (10), третє у 33,33% (10).
- 1) Спілкування: перше місце у 43,33% (13), друге у 26,67% (8), третє у 30% (9).
- 2) Справи: перше місце у 33,33% (10), друге у 36,67% (11), третє у 30% (9).



**Рис.2.38. Гістограма розподілу пріоритетів цінностей у трійці
самоствердження-спілкування-справи (інструментальні цінності) N=30**

Третя трійка інструментальних цінностей має такі пріоритети (див. рис.2.39.):

- 1) Індивідуалістичні: перше місце у 33,33% (11), друге у 43,33% (13), третє у 23,33% (7).
- 2) Конформістські: перше місце у 30% (9), друге у 26,67% (8), третє у 43,33% (13).
- 3) Альтруїстичні: перше місце у 50% (15), друге у 16,67% (5), третє у 33,33% (10).

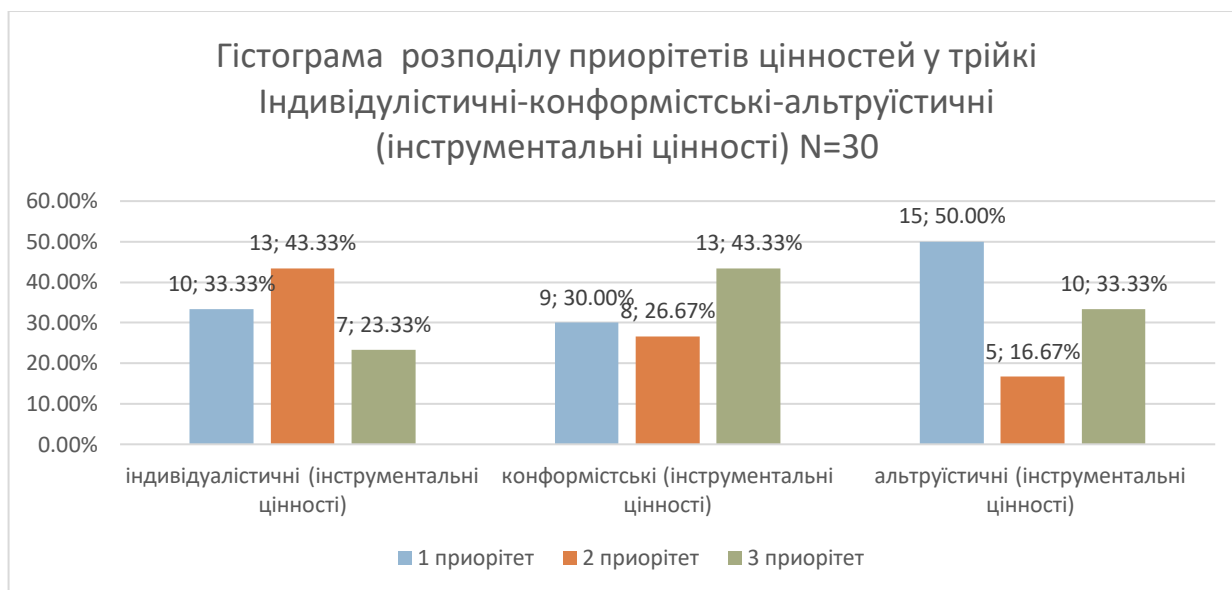
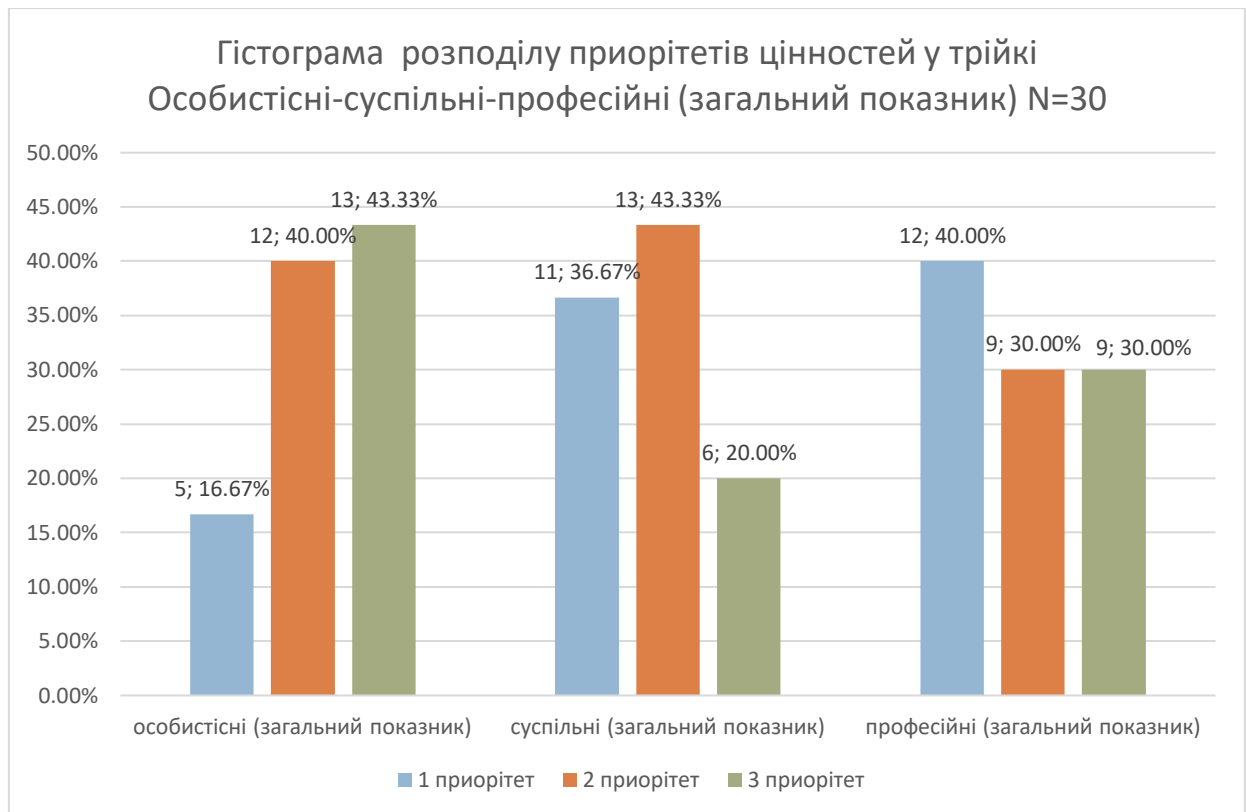


Рис.2.39. Гістограма розподілу пріоритетів цінностей

**(інструментальних) у трійки індивідуалістичні конформістські-
альтруїстичні N=30**

Перша трійка цінностей (загальний показник) має такі пріоритети (див. рис.2.40.):

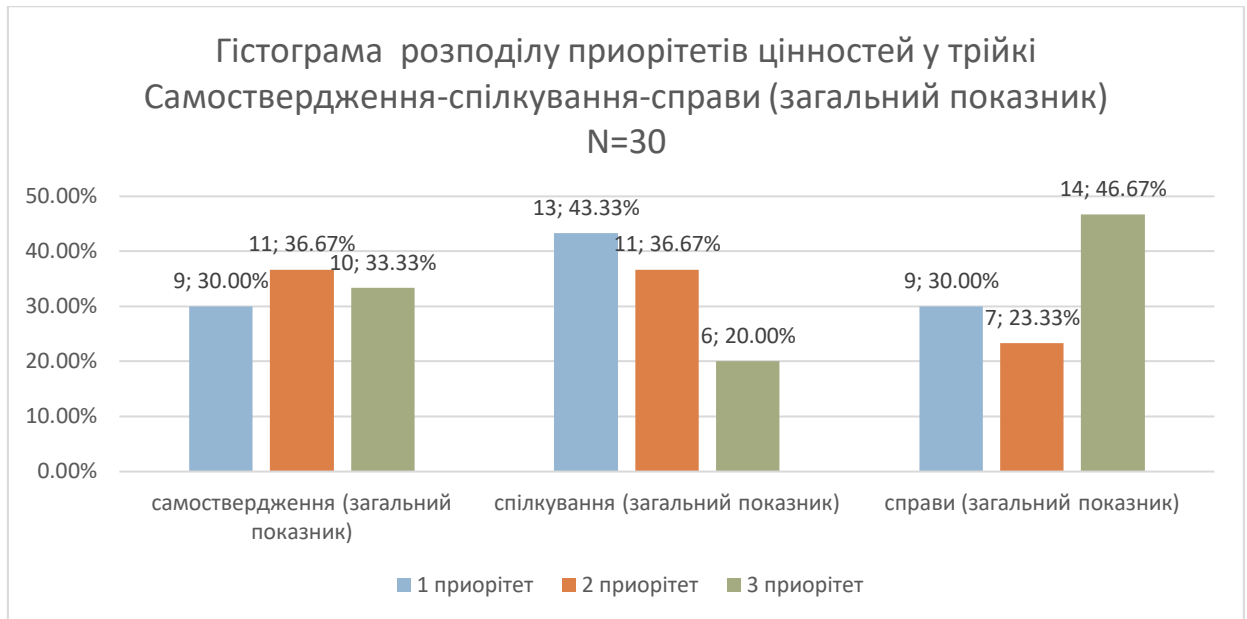
- 1) Особистісні: перше місце у 16,67% (5), друге у 40% (12), третє у 43,33% (13).
- 2) Суспільні: перше місце у 36,67% (11), друге у 43,33% (13), третє у 20%(6).
- 3) Професійні: перше місце у 40%(12), друге у 30% (9), третє у 30% (9).



**Рис.2.40. Гістограма розподілу пріоритетів цінностей у трійки
Особистісні-суспільні-професійні (загальний показник) N=30**

Друга трійка цінностей (загальний показник) має такі пріоритети (див. рис.2.41):

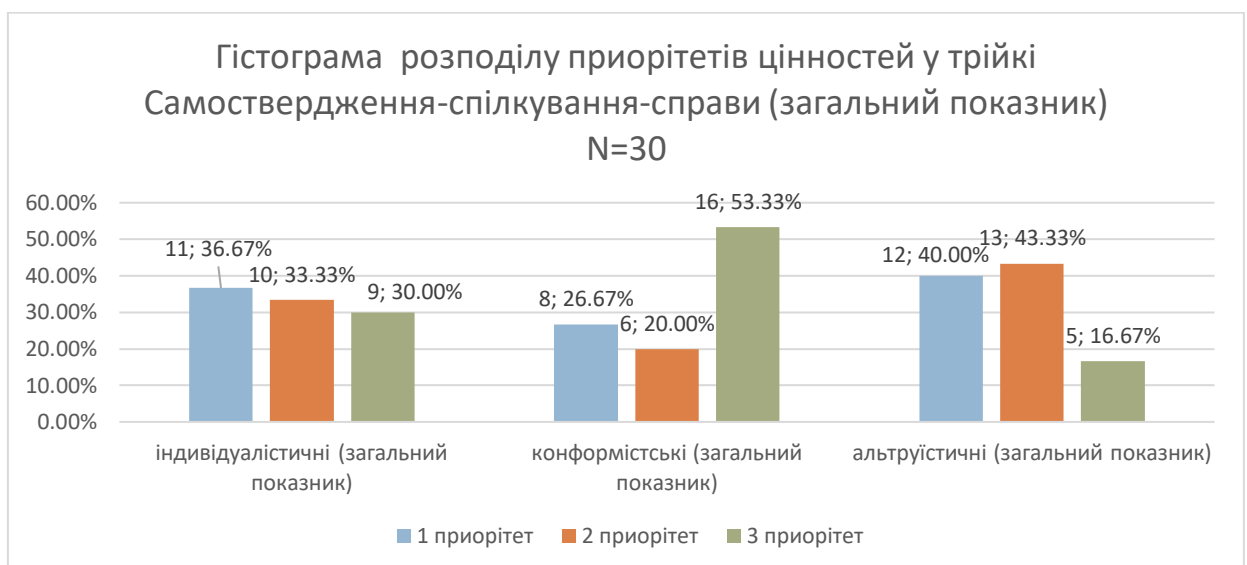
- 1) Самоствердження: перше місце у 30% (9), друге у 36,67% (11), третє у 33,33% (10).
- 2) Спілкування: перше місце у 43,33% (13), друге у 36,67% (11), третє у 20% (6).
- 3) Справи: перше місце у 30% (9), друге у 23,33% (7), третє у 46,67% (14).



**Рис.2.41. Гістограма розподілу пріоритетів цінностей у трійці
Самоствердження-спілкування-справи (загальний показник) N=30**

Третя трійка цінностей (загальний показник) має такі пріоритети (див. рис.2.42):

- 1) Індивідуалістичні: перше місце у 36,67% (11), друге у 33,33% (10), третє у 30% (9).
- 2) Конформістські: перше місце у 26,67%(8), друге у 20% (6), третє у 53,33% (16).
- 3) Альтруїстичні: перше місце у 40% (12), друге у 43,33% (13), третє у 16,67% (5).



**Рис.2.42. Гістограма розподілу пріоритетів цінностей у трійці
Самоствердження-спілкування-справи (загальний показник) N=30**

Серед респондентів у нас: 56,7% (17) амбівертів, 33,3% (10) екстравертів, та 10% (3) інтровертів; 56,67% (17) осіб з високою активністю, 30% (9) осіб з середнім рівнем активності, та 13,33% (4) пасивні; звикли підпорядковуватись 73,33% (22) осіб, середній рівень підпорядкованості у 23,33% (7) осіб, та у 3,33% (1) особа схильна домінувати. У 63,33% (19) опитуваних розвинута комунікабельність, у 10% (3) середній рівень комунікабельності, та у 26,67% (8) замкнуті; 63,33% (19) прагнуть пошуку вражень, у 10% (3) середній рівень пошуку вражень, та 26,67% (8) уникають вражень; 80% (24) прагнуть привернути увагу, у 16,67% (5) середній рівень привернення уваги, та у 3,33% (1) уникають увагу; 73,33% (22) мають високу потребу бути поряд з іншими людьми, 26,67% (8) мають середній рівень даної потреби; 80% (24) проявляють теплоту, 20% (6) мають середній рівень теплоти – байдужості; 73,33% (22) схильні до співробітництва, у 23,33% (7) схильні до компромісу та у 3,33% (1) до суперництва; 43,33% (13) схильні до довіри, у 36,67% (11) середній рівень довірливості, та у 20% (6)) схильні до підозрілості; 90% (27) схильні до розуміння, середній рівень розуміння 3,33% (1), проявляють нерозуміння 6,67% (2); 36,67% (11) акуратні, середній рівень акуратності 26,67% (8), проявляють неакуратність 10% (3); 86,67% (26) проявляють наполегливість, 13,33% (4) проявляють середній рівень наполегливості; 6,67% (2) проявляють відповідальність, 13,33% (4) проявляють середній рівень відповідальності; 56,67% (17) проявляють передбачуваність, середній рівень передбачливості/безтурботності 36,67% (11), безтурботність 6,67% (2); 40% (12) проявляють емоційну стійкість, середній рівень емоційної стійкості 16,67% (5), емоційна нестійкість 43,33% (13); 53,33% (16) мають високий рівень тривожності, середній рівень тривожності 46,67% (14); 36,67% (11) проявляють напруженість, середній рівень напруженості у 26,67% (8), розслабленість 36,67% (11); 40% (12) мають емоційну комфортність, середній рівень депресивності 6,67% (5), проявляють депресивність 43,33% (13); 46,67% (14) проявляють самодостатність, середній рівень самодостатності/самокритики 16,67% (5), високий рівень самокритики

36,67% (11); 60% (18) мають емоційну лабільність, середній рівень емоційної стабільності/лабільності у 26,67% (8), емоційна стабільність у 13,33% (4); 67% (23) експресивні, середній рівень експресивності/практичності у 20% (6), розвинута практичність у 3,33% (1); 66,67% (20) мають цікавляться новинками; середній рівень цікавості/консерватизму у 20% (6), консервативні 13,33% (4); 90% (27) мають високий рівень допитливості, середній рівень допитливості 10% (3); 76,67% (23) артистичні, середній рівень артистичності 16,67% (5), – відсутність артистичності мають 6,67% (2); Шкала сенситивність – нечутливість показала, що 80% (24) мають високий рівень сенситивності, середній рівень чутливості мають 13,33% (4), нечутливі 6,67% (2); 60% (18) мають пластичну нервову систему, середній рівень пластичності/ригідності мають 30% (9), – ригідні 10% (3); 20% (6) мають високий рівень емоційної обізнаності, середній рівень емоційної обізнаності мають 47% (14), – низький 33% (10); 3,33% (1) мають високий рівень управління власними емоціям, середній рівень управління своїми емоціям мають 40% (12), низький 30% (9), емоційно ригідні 27% (8); високий рівень довільного керування емоціями у 20% (6), середній рівень у 40% (12), низький рівень у 36,67% (11), невміє довільно керувати власними емоціями 3,33% (1) респондентів. Рівень емпатії респондентів розподілився так: високий у 13,33% (4), середній у 66,67% (20) та низький у 20% (6); високий рівень вміння розпізнавати та впливати на емоції інших людей 16,67% (5), середній рівень вміння розпізнавати та впливати на емоції інших людей 60% (18), низький рівень вміння розпізнавати та впливати на емоції інших людей 23,33% (7).

Інтегративний рівень емоційного інтелекту у опитуваних розподіляється так: високий рівень інтегративного показника 6,67% (2), середній рівень інтегративного показника 43,33% (13), низький рівень інтегративного показника 50% (15).

Серед термінальних цінностей має такі пріоритети:

1) Особистісні: перше місце у 33,33% (10), друге у 30% (9), третє у 36,67% (11).

2) Суспільні: перше місце у 33,33% (10), друге у 30% (9), третє у 36,67 (11).

3) Професійні: перше місце у 40% (12), друге у 36,67% (11), третє у 23,33% (7).

Друга трійка термінальних цінностей має такі пріоритети:

1) Самоствердження: перше місце у 46,67%(14), друге у 23,33%(7), третє у 30% (9).

2) Спілкування: перше місце у 43,33%(13), друге у 26,67%(8), третє у 30%(9).

3) Справи: перше місце у 13,33%(4), друге у 46,67% (14), третє у 40% (12).

Третя трійка термінальних цінностей має такі пріоритети:

1) Індивідуалістичні: перше місце у 33,33% (10), друге у 40% (12), третє у 26,67% (8).

2) Конформістські: перше місце у 30% (9), друге у 26,67% (8), третє у 43,33% (13).

3) Альтруїстичні: перше місце у 40% (12), друге у 36,67% (11), третє у 23,33% (7).

Перша трійка інструментальних цінностей має такі пріоритети:

1) Особистісні: перше місце у 33,33% (10), друге у 33,33% (10), третє у 33,33% (10).

2) Суспільні: перше місце 40% (12) у друге у 36,67% (10), третє у 23,33% (7).

3) Професійні: перше місце у 30% (9), друге у 30%(9), третє у 40% (12).

Друга трійка інструментальних цінностей має такі пріоритети:

1) Самоствердження: перше місце у 33,33% (10), друге у 33,33% (10), третє у 33,33% (10).

2) Спілкування: перше місце у 43,33% (13), друге у 26,67% (8), третє у 30% (9).

3) Справи: перше місце у 33,33% (10), друге у 36,67% (11), третє у 30% (9).

Третя трійка інструментальних цінностей має такі пріоритети:

1) Індивідуалістичні: перше місце у 33,33% (11), друге у 43,33% (13), третє у 23,33% (7).

2) Конформістські: перше місце у 30% (9), друге у 26,67% (8), третє у 43,33% (13).

3) Альтруїстичні: перше місце у 50% (15), друге у 16,67% (5), третє у 33,33% (10).

Перша трійка цінностей (загальний показник) має такі пріоритети:

1) Особистісні: перше місце у 16,67% (5), друге у 40% (12), третє у 43,33% (13).

2) Суспільні: перше місце у 36,67% (11), друге у 43,33% (13), третє у 20% (6).

3) Професійні: перше місце у 40% (12), друге у 30% (9), третє у 30% (9).

Друга трійка цінностей (загальний показник) має такі пріоритети:

1) Самоствердження: перше місце у 30% (9), друге у 36,67% (11), третє у 33,33% (10).

2) Спілкування: перше місце у 43,33% (13), друге у 36,67% (11), третє у 20% (6).

3) Справи: перше місце у 30% (9), друге у 23,33% (7), третє у 46,67% (14).

Третя трійка цінностей (загальний показник) має такі пріоритети:

1) Індивідуалістичні: перше місце у 36,67% (11), друге у 33,33% (10), третє у 30% (9).

2) Конформістські: перше місце у 26,67% (8), друге у 20% (6), третє у 53,33% (16).

3) Альтруїстичні: перше місце у 40% (12), друге у 43,33% (13), третє у 16,67% (5).

ВИСНОВОК ДО РОЗДІЛУ 2

Самоосвіта - це самостійне і динамічне явище, що здійснюється за власною ініціативою, у вільний час, без примусової праці. Це також пізнавальна діяльність людини, спрямована на досягнення важливих особистих освітніх і культурних цілей, таких як задоволення загальнокультурних потреб, пізнавальних інтересів і професійний розвиток у всіх сферах діяльності.

Самоосвітня компетентність відображає психологічну готовність і практичну здатність людини до ефективної самоосвітньої діяльності з метою постійного вдосконалення своєї теоретичної бази та практичних навичок і визначається специфічними способами організації та структурування знань, навичками самоосвіти, чіткою мотивацією до освітньої діяльності, прагненням до саморозвитку, зацікавленістю в якісній ефективній самостійній діяльності, орієнтацією на навчання впродовж життя на основі таких інтегративних особистісних якостей.

Структура самоосвітньої компетентності є цілісним інтегративним механізмом, що включає такі елементи:

- рефлексивний (наприклад, необхідність рефлексії самоосвітньої діяльності та набуття рефлексивних навичок для професійного розвитку у сфері самоосвітньої діяльності).
- мотиваційно-ціннісний (визначення важливості самоосвітньої діяльності для особистісного та професійного розвитку, самомотивації, самооцінки та саморегуляції);
- операційно-діяльнісний (здатність застосовувати результати самонавчання в конкретних ситуаціях професійної діяльності);
- емоційно-вольовий (здатність організовувати та координувати самоосвітню діяльність; знання методик самостійного навчання);
- когнітивний (Набуття знань, умінь і навичок шляхом самоосвіти, формування позитивної Я-концепції та готовності до безперервної самоосвіти впродовж життя).

У нашому дослідженні ми використали психодіагностичні методики, такі як: Діагностики особистісних факторів темпераменту та характеру (5PFQ) (Велика п'ятірка) Р. МакКрає, П. Коста, Діагностика емоційного інтелекту (Н. Холл), Ціннісні орієнтації Рокича, ми вивчили різні аспекти самоосвітньої компетенції у 30 респондентів.

Результати даного дослідження вказують на важливість дослідження та розвитку самоосвітньої компетентності у фахівців з управління проектною діяльності та можливості вдосконалення її за допомогою спеціально розроблених програм. Ці висновки створюють підстави для подальших досліджень у цьому напрямі та розвитку ефективних методик для підвищення самоосвітньої компетентності.

РОЗДІЛ 3. ФОРМУВАННЯ САМООСВІТНЬОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У ФАХІВЦІВ З УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

3.1. Теоретично-методологічні засади розробки програми соціально-психологічного тренінгу

Поняття тренінг є іноземного походження (походить від англійського train, training) має декілька значень. Такі, як тренування, навчання, виховання, навчання, підготовка, тощо. Соціально-психологічний тренінг розглядається як багатогранний метод психологічного впливу на людей, спрямований, насамперед, на вивчення та набуття якостей, характеристик та особистісних рис, що мають професійне значення [36].

О. Г. Александрова, стверджує, що використання терміну тренінг має чотири сенси [1, с. 22].:

1. тренінг, як тип методу навчання, який використовує жорсткі методи маніпуляції (негативне або позитивне підкріплення) для тренування бажаної поведінки;
2. тренінг, в якості тренування, результатом якого є формування нових характеристик та розвиток навичок і компетенцій;
3. тренінг, як груповий метод активного навчання, ціллю якого є перш за все передача знань і розвиток конкретних навичок;
4. тренінг, як засіб створення умов для саморозкриття учасниками себе та самостійного пошуку шляхів вирішення особистих проблем [1, с. 22].

Серед специфічних особливостей тренінгу, які в сукупності відрізняють його від інших методів практичної психології, можна виділити наступні:[26]:

- Орієнтація на психологічну допомогу в саморозвитку учасників групи не тільки з боку ведучого (іноді ні), але й з боку самих учасників.;
- дотримання набору принципів групової роботи;

- Існування більш-менш постійних груп (зазвичай 7-15 учасників), які регулярно зустрічаються або безперервно бігають протягом 2-5 днів (так звані марафонські групи).;
- використання активних методів роботи з групою;
- стала просторова організація (зазвичай робота в зручних, ізольованих приміщеннях, учасники часто сидять у колі);
- вільне спілкування між тими хто приймає участь;
- створення атмосфери психологічної безпеки, невимушена атмосфера; увага зосереджується на взаємовідносинах між тими хто приймає участь в тренінговій групі;
- постійно аналізуються динаміка групи;
- відбувається об'єктивація суб'єктивних емоцій, а також почуттів учасників групи і вербальне відображення того, що відбувається один з одним і всередині групи. [26],

Зазначимо переваги роботи в групах, відображені в праці К. Рудестама [49]:

— Досвід перебування в спеціально організованій групі допомагає вирішувати проблеми, що виникають в ході міжособистісних відносин. Ця група виявилася мікрокосмом або суспільством в мініатюрі, що відображає весь навколишній світ і надає реалістичність штучно створеним відносинам. В результаті досвід, отриманий у спеціально створеному середовищі, зазвичай переноситься у зовнішній світ.

— Можливість отримати зворотній зв'язок та підтримку від інших учасників групи, які стикаються з аналогічними проблемами і досвідом і тим самим можуть надати істотну допомогу. У процесі роботи в групі усвідомлюються цінності інших людей і їх потреби; індивід відчуває, що його приймають інші, він сам приймається оточуючими, довіряє їм, стимулює впевненість в собі. Реакції, які виникають і вирішуються в контексті групових взаємодій, допомагають вирішувати міжособистісні конфлікти поза групою. У дружньому та керованому середовищі ви можете засвоїти нові навички,

проекспериментувати з новою поведінкою та отримати досвід перевірки реальності у спеціально підібраних партнерських групах. Члени групи, які недостатньо впевнені в собі, не відчують необхідності проявляти себе негайно. І коли вони починають заявляти про себе, вони відчують спокій, відчують підтримку, знають, що інші мають однакові проблеми.

— У групі ви можете не тільки брати участь у заході, а й стати глядачем. Спостерігаючи за подіями групової взаємодії з боку, ви можете ідентифікувати себе з активними учасниками і використовувати результати цих спостережень при оцінці їх почуттів і дій. Велика кількість відгуків дозволяє відобразити особистість відразу в багатьох ракурсах і оцінити її власні дії і установки.

— Групи можуть сприяти особистісному розвитку. У групах люди неминуче перебувають у стані самопізнання та рефлексії. Часто люди знають, чого вони хочуть, але потребують участі та підтримки, щоб чітко це висловити.

Основними елементами соціально-психологічної освіти є наступні [1]:

- Привітання.
- Опитування самопочуття (створення атмосфери тут і зараз, рефлексія емоційного і фізичного стану, повідомлення своїх думок і очікувань по відношенню до очікуваного заняття тощо).
- Пропозиції тренера щодо теми заняття (іноді створюється як результат запитів, висловлених членами групи на попередньому етапі, а не визначаються на основі попередніх ідей ведучого). На цьому етапі фасилітатор виступає в ролі епіграфа наступної роботи і може запропонувати аналогію, яка, завдяки своїй метафоричності, створює певну програму в підсвідомості учасників. Збір побоювань та очікувань учасників.
- Прийняття правил роботи в даній конкретній групі.
- Вправа на емоційну розминку, спрямована на створення атмосфери відкритості для всіх учасників групи.

- Основна частина (чередування пасивних вправ та рухливих ігор, часто закінчується обговоренням та рефлексією).
- Підбийте підсумки сесії (опитайте учасників про їхню поточну ситуацію, поміркуйте над роботою, побажаннями та пропозиціями для фасилітатора).
- Резюмування ведучого (за потребою). Часто – в формі короткої притчі.
- Прощання. Це своєрідна ритуальна дія, яка може набувати різних форм. [1].

І. М. Матійків, яка виділяє такі методи: міні-лекції; повідомлення; мозковий штурм; групові дискусії; фасилітація; модерація; грумінг; тематичні вправи; рольові та ділові ігри; Акваріум; кейс-методи; ситуаційний аналіз; відеоаналіз; письмові завдання; творча робота; презентації; і т. д. [18].

Від гарного вибору методів, які ми застосовуємо під час тренінгу, більшою мірою залежить, чи буде мета тренінгу досягнута. Тренінгові методи поділяється на такі основні блоки [15]:

— методи, спрямовані на розвиток соціального сприйняття; завдяки їх використанню учасники отримували вербальну і невербальну інформацію про те, як їх сприймають оточуючі люди і наскільки точно їх власна самосвідомість.;

— Групова дискусія-це спільне обговорення кількох спірних питань, які дозволяють учасникам прояснити або змінити свої думки, позиції та установки. На тренінгу групові дискусії використовуються не тільки для того, щоб надати учасникам можливість побачити проблеми з різних граней, але і як метод рефлексії всередині групи за допомогою аналізу індивідуального досвіду. Крім того, він являє собою дидактичні, творчі, організаційні, рухливі, ділові та імітаційні ігри. Гра допомагає зменшити ригідність, а також психологічний стан напруги при старті тренінгового навчання. Вони також є чудовим інструментом виявлення та самодіагностики, допомагаючи легко визначити складнощі у комунікації та інші психологічні проблеми. В тренінгу,

ігри полегшують процес навчання, сумують нові навички поведінки та розвивають оптимальні способи взаємодії з оточуючими людьми. Гра також є трампліном, завдяки якому учасники можуть спокійно і без тиску спробувати себе в новій для себе ролі, відрефлексувати себе в ній і перенести нові для себе висновки в реальне життя.;

— Медитативні техніки використовуються для навчання фізичному і чуттєвому розслабленню, зняття психологічної напруги і стресу, в результаті чого вони зводяться до розвитку певних навичок самонавіювання та включенні методів саморегуляції. Наприклад майндфулнес, як техніка медитації, що являє собою усвідомлення себе, своїх фізичних відчуттів, почуттів і думок, не зациклюючись на них, не намагаючись щось виправити, зрозуміти або зробити, просто спокійно і глибоко перебуваючи в теперішньому моменті, де все вже є.

— тілесно-орієнтовані методи, включає в себе структуру тіла, сенсорну та нервово-м'язову релаксацію, методи східної школи. (хатха-йога, айкідо та інші) [15].

Зазначимо переваги роботи в групах, відображені в праці К. Рудестама [49]:

— Досвід перебування в тренінговій групі допомагає вирішувати проблеми, що виникають в ході міжособистісних відносин. Ця група виявилася мікрокосмом або суспільством в мініатюрі, що відображає весь навколишній світ і надає реалістичність штучно створеним відносинам. В результаті досвід, отриманий у спеціально створеному середовищі, зазвичай переноситься у зовнішній світ.

— Можливість отримувати зворотній зв'язок і підтримку від інших учасників тренінгу, які стикаються з аналогічними проблемами і досвідом і тим самим можуть надати суттєву допомогу. У процесі роботи в групі усвідомлюються цінності інших людей і їх потреби; індивід відчуває, що його приймають інші, він сам приймається оточуючими, довіряє їм, стимулює впевненість в собі. Реакції, які виникають і вирішуються в контексті групових

взаємодій, допомагають вирішувати міжособистісні конфлікти поза групою. У дружньому та керованому середовищі ви можете засвоїти нові навички, поекспериментувати з новою поведінкою та отримати досвід перевірки реальності у спеціально підібраних партнерських групах. Члени групи, які недостатньо впевнені в собі, не відчують необхідності проявляти себе негайно. І коли вони починають заявляти про себе, вони відчують спокій, відчують підтримку, знають, що інші мають однакові проблеми.

— У групі ви можете не тільки брати участь у заході, а й стати глядачем. Спостерігаючи за подіями групової взаємодії з боку, ви можете ідентифікувати себе з активними учасниками і використовувати результати цих спостережень при оцінці їх почуттів і дій. Велика кількість відгуків дозволяє відобразити особистість відразу в багатьох ракурсах і оцінити її власні дії і установки.

— Група може сприяти зростанню особистості над собою. У тренінговій групі людина виявляється в положенні, що стимулює її займатися самодослідженням і самоаналізом. Часто люди знають, що їм потрібно, але, для того оприлюднити це їм потрібна участь та підтримка.

— Саморозкриття та внутрішні зміни члена групи викликає схвальну реакцію з боку інших членів групи, тим самим підвищуючи самооцінку індивіда [49].

Соціально-психологічний тренінг складається з таких основних елементів [1]:

— Знайомство та привітання.

— Фіксування самопочуття учасників тренінгу. Рефлексія емоційного і фізичного стану, повідомлення своїх думок і очікувань по відношенню до подальшого заняття тощо.

— Тренер пропонує тему для сесії. Тема інколи не ґрунтується на попередніх ідеях ведучого, а є результатом запитів, висловлених учасниками групи на попередньому етапі.. На цьому етапі ведучий може запропонувати

притчу, яка виступає епіграфом до майбутньої роботи і, завдяки своїй метафоричності, задає певну програму в підсвідомості учасників.

— Прийняття правил роботи для даної конкретної групи.

— Вправа для активізації учасників. Своєрідна розминка нашого мозку, вона має на меті створення розкутості учасників тренінгу.

— Основний матеріал тренінгу. В даній частині тренінгу використовуються вправи спокійного характеру, які чергуються з активними вправами. Часто по закінченні цих вправ відбувається обговорення та рефлексія.

— Підведення підсумків заняття (висловлювання учасників по колу про свій актуальний стан, осмислення проробленої роботи, побажання та пропозиції ведучому).

— Підбиття тренером підсумків зустрічі. Часто це відбувається за допомогою притчі.

— Завершення тренінгу. Відбувається прощання, у формі деякого ритуала[1].

3.2.Програма соціально-психологічного тренінгу з формування самоосвітньої компетентності у фахівців з управління проектної діяльності

Мета тренінгу знизити рівень тривожності та напруженості в групі на початку програми.

підвищити відповідальність, вміння довільно керування своїми емоціями, емоційний інтелект, відпрацювання навичок контролю негативних емоцій у процесі спілкування, підвищення впевненості у собі, у своїх силах.

Кількість учасників: 12 осіб. Направлена допомогти найбільш конфліктним респондентам. (див. Додатки П, Р, С).

Обладнання: умовний мікрофон (м'ячик або м'яка іграшка), аркуші двох кольорі, папірці з написаним текстом — різні прості віршики, фліпчарт. Структуру тренінгу (див табл. 3.1) та (див. табл.3.2).

Таблиця 3.1

Структура першого дня тренінгу

№	Зміст	Орієнтовний час хв.
ВСТУПНА ФАЗА		
1	Вправа Знайомство	10
2	Вступна бесіда Основні норми спілкування у тренінговій групі	10
3	Вправа Я сподіваюся – я побоююся	20
ФАЗА КОНТАКТУ		
4	Вправа; Якщо я погода, то яка? Якщо я тварина то яка?	15
5	Вправа імена та прикметники	15
6	Вправа сурдопереклад	15
7	Кофе-брейк	15
ФАЗА ЛАБІЛІЗАЦІЇ		
8	Вправа Портрет емоційно-компетентної людини	30
9	Що робити з негативними емоціями? Керувати емоціями конструктивно означає...	35
10	Міняємося місцями	20
11	Обідня перерва	60
ФАЗА НАВЧАННЯ		
12	Вправа Контейнер для емоцій	10
13	Чинники впливу на емоційну компетентність	30
14	Внутрішній спостерігач. Зони усвідомлення	30
15	Словник емоцій та почуттів	25
16	Вправа Рефлексія тут і тепер	10
ЗАКЛЮЧНА ФАЗА		
17	Вправа “Древо підсумків”	5
18	Вправа на завершення Хвиля	5
Загальний час		360

Структура другого дня тренінгу

Таблиця 3.2

№	Зміст	Орієнтовний час хв.
ВСТУПНА ФАЗА		
1	Вправа Привітання	10
2	Вправа Розповідь про себе	15
ФАЗА КОНТАКТУ		
3	Вправа Прогноз погоди	15
4	Вправа Броунівський рух	20
5	Кофе-брейк	20
ФАЗА ЛАБІЛІЗАЦІЇ		
6	Тільки разом	15
7	Заборона на емоції	20
8	Емоційна підзарядка	20
9	Передай гримасу по колу	15
10	Внутрішній світ людини	20
11	Обідня перерва	60
ФАЗА НАВЧАННЯ		
12	Вправа Берлінська стіна	20
13	Психологічна скульптура	30
14	Цінність емоцій та почуттів	30
15	Емоційний самоаналіз	30
ЗАКЛЮЧНА ФАЗА		
16	Вправа Зворотний зв'язок	10
17	Вправа Побажання	10
Загальний час		360

Структура першого дня тренінгу

Вправа Знайомство [26].

Аби краще пізнати один одного та створити дружню атмосферу, запропонуємо учасникам написати свої імена на бейджах і додати до них особливий штрих – малюнок. Цей символ має відображати щось важливе для кожного: захоплення, цінність, риса характеру. Далі кожен презентує себе, розповідаючи про своє ім'я та значення обраного зображення. Така вправа допоможе не лише запам'ятати імена, а й глибше пізнати особистість кожного учасника.

Я сподіваюся – я побоююся [19].

Давайте на кілька хвилин зануримося у свої очікування та побоювання щодо цього тренінгу. Кожен з вас отримає картку, на якій може написати, чого найбільше очікує від наших занять, і чого найбільше побоюється. Це допоможе нам краще зрозуміти один одного та створити атмосферу довіри.

Коли ми ділимося своїми думками та почуттями, ми не тільки допомагаємо собі краще зрозуміти свої очікування, але й створюємо основу для конструктивного діалогу. Це дозволить нам разом знайти шляхи, як перетворити наші побоювання на можливості, а очікування – на реальність.

Вправа Якщо я погода, то яка? Якщо я тварина то яка?[19]

Попросіть учасників описати погоду, яка найбільше відповідає їх характеру, або назвати тварин, з якими вони ідентифікуються, і пояснити, чому. Головне в цій вправі-розповісти якомога більше про себе, описуючи погоду чи тварин. Ви можете допомогти першому учаснику в пошуку і розкритті метафор. Коротко пояснити, чому у них так часто змінюється настрій, як у сіамського кота, або чому вони непередбачувані, як літня гроза.

Вправа Імена та прикметники [19; 26].

Спочатку учасники сідають в коло. Потім перший учасник вимовляє прикметник на ту саму ж букву, що і його ім'я. Наприклад, веселий Віктор або красива Надія. Наступні учасники спочатку повторюють ім'я та прикметник

попереднього учасника, і лише потім називає власне ім'я та прикметник. Якщо група велика, ви можете обмежити повторення останніми 4-5 учасниками.

Вправа сурдопереклад [19;26]

Спочатку модератор пропонує всім об'єднатися в пари. Потім пари по черзі розмовляють з іншими учасниками. Кожна пара по черзі виступає в ролі оратора та перекладача жестової мови. Поки один з пари читає вірш, інший стоїть поруч і виконує роль перекладача жестової мови, використовуючи міміку та жести, щоб передати зміст вірша.

Портрет емоційно-компетентної людини [19;26].

Ця вправа використовується для того, щоб разом з учасниками створити образ емоційно компетентної людини та поступово розвивати і збагачувати цей образ на наступних заняттях. Учасникам пропонується розвивати власну емоційну компетентність у тренінговій діяльності з метою уточнення поняття емоційна компетентність, розуміння впливу емоційної компетентності на життя та подальшого перенесення цього досвіду у власну життєву сферу.

Щоб краще зрозуміти обговорювану тему і поспостерігати за якостями емоційно грамотних людей, давайте згадаємо народну мудрість. Прислів'я та приказки просто і дохідливо передають мудрість, накопичену століттями, і роз'яснюють людям причини низки життєвих явищ. Всім учасникам дається на вибір одна або більше карток із записаними на них думками. Їм потрібно прочитати їх з оглядом на обговорювану тему і коротко висловити власну думку. Список рекомендованих мудрих висловлювань наведено в таблиці (див. додаток). Під час проведення вправи ведучий відіграє роль фасилітатора, направляючи і активізуючи думки, задаючи питання, підказуючи і коментуючи, а також допомагає висвітлити якості і навички емоційно компетентної людини. Всі пролунавші думки записуються до фліпчарту.

Що робити з негативними емоціями? Керувати емоціями

конструктивно означає... [19; 26].

Розділіть учасників на невеликі групи і запропонуйте їм написати 10 слів, які прийдуть на розум. Потім використовуйте ці слова, щоб вигадати конструктивні та руйнівні засоби управління негативними емоціями (як приклад, розірвіть журнал і викиньте його у смітник. Масаж рук олівцем. Фарба-малюй емоції, віник – прибирай квартиру, стакан - наливай воду і пий і т.д.). Запишіть пропозиції щодо управління емоціями на іншій картці.

Ця вправа спонукає учасників використовувати свій власний досвід в управлінні негативними емоціями, розвиваючи гумор і креативність. Потім керівник команди по черзі представляє результати і прикріплює картку до фліпчарту.

Після презентації учасникам може бути запропоновано навчитися керувати своїми емоціями та назвати інші способи їх вираження. Нарешті, модератори приділяють особливу увагу методам управління емоціями, які складають основу досвіду групи.

Коментар. Ми вже знаємо, що для підтримки емоційної рівноваги, здоров'я і хороших відносин нам необхідно позбавлятися від негативних емоцій і висловлювати їх конструктивно. Насправді, існує безліч засобів, за допомогою яких ми можемо виплеснути негативні емоції і зберегти душевну рівновагу. Одні з них екзотичні і незвичайні, інші ні. Найголовніше, що ці методи дійсно працюють.

Багато західних компаній мають так звані дошки емоцій. На цих дошках прийнято все записувати. В Японії організації насправді мають гумові манекени начальства, щоб випускати свої емоції.

Конструктивне управління емоціями не означає придушення емоцій або взяття їх під контроль. Насправді, це означає:

- визначити конкретне попечуття (подумки назвіть його); важливо розуміти, що ви відчуваєте у власне цей момент часу - розчарування, гнів, депресію, страх, смуток, тощо;

- Візьміть на себе відповідальність за свої емоційні реакції. Відчувати певні емоції - це вибір кожної особи. Ніяка інша особа не може змусити вас

турбуватися про те, як ви робите. Воля кожної людини-сказати вам щось, а ваша воля - приймати чи не приймати це. Ми можемо контролювати реакції лише власні, реакції інших людей нам не підвладні. Бути відповідальним означає нести відповідальність за все, що стається у нашому житті. Якщо ви скаржитеся на своє життя і звинувачуєте інших або обставини у своїх труднощах, ви перекладаєте провину на інших;

- Уявити, чому виникли ці емоції емоцій; самоаналіз власних емоцій та усвідомлення проблем зменшують інтенсивність емоцій;
- Вибирати емоційні реакції в залежності від ситуації;
- І тільки коли потрібно - гасити агресію, стримувати емоційні шторми.

Для керування своїми емоціями, потрібно вміти робити з ними декілька речей: бути обережним, контролювати свою силу та контролювати 1 або більше емоцій.

Усвідомлювати емоції. Початковий і самий важливий крок в управлінні емоціями - навчитися розпізнавати емоції і давати їм духовні назви.

Управляти інтенсивністю емоцій-це, по-перше, навичка придушувати досить сильні емоції. Всі емоції мають свій спектр інтенсивності. Так, страх низького рівня інтенсивності - це очікування, неспокійний стан і тривога, а високого рівня – страх та паніка.

Вміння викликати бажаний емоційний стан полягає у вмінні відчувати , а також мотивувати себе.

Вираження емоцій назовні: невербальне і вербальне. Емоції несуть енергію. Вона вимагає вивільнення на словесному та невербальному рівнях. Коли ми розпізнаємо емоцію і даємо їй назву, ми певною мірою контролюємо її, цей емоційний процес (К. Ізард).

Відповідь. Емоції-це послання, сигнали. Перш ніж реагувати з виплеском емоцій, варто зробити зупинку і розібратися в тому, що відбувається. Бурхливе вираження емоцій і придушення або уникнення їх (страусиний) через бажання здаватися соціально схваленим.

Підсумовуючи, управління емоціями – являє собою здатність людини обирати з великого спектру можливих емоційних реакцій у певні моменти, які допомагають ефективно працювати та взаємодіяти з оточуючими. Емоційно компетентною людиною ми можемо назвати особу, яка є господарює над власними емоціями: він може оцінювати складену ситуацію під різними кутами, робити прогнози варіантів емоційних реакцій, обирати найкращу емоційну поведінку, яка буде поліпшуватися протягом усього життя. Складність, однак, проявляється в тому, що багатьом людям важко ясно і правильно донести до оточуючих те, що вони відчують. Давайте попрактикуємося в цьому, виконавши наступну вправу.

Міняємося місцями [19].

Учасники сідають на стільці по колу. Кількість стільців на 1 менше, ніж кількість учасників. Ведучий починає вправу словами: міняються місцями люди, що Учасники, які мають табличку з іменем, негайно встають і міняються місцями. Людина, яка не встигає зайняти вільне місце, стає ведучим. Приклад: поміняйтеся місцями з тими, хто в гніві повертається обличчям до дверей; поміняйтеся місцями з тими, хто не бачить своїх очей, коли ображений; поміняйтеся місцями з тими, хто готовий прийняти весь світ, коли радіє.

Вправа контейнер для емоцій [19; 26].

Тренер просить учасників уявити, що негативні емоції - це рідина, яка накопичується в контейнері всередині кожного з нас. Учасників просять уявити, як ця ємність наповнюється в міру накопичення емоцій, і подумати про те, що станеться, коли ця ємність переповниться. Після короткої візуалізації тренер просить кожного уявити, що ці емоції поступово вивільняються з контейнера і що вони відчують полегшення. Роблячи це, учасники усвідомлюють, що емоційний тягар можна поступово зменшувати.

Питання для рефлексії:

- Як почуваетесь після виконання вправи?
- Які емоції / почуття / думки піднялися?

- Чи є щось, чим хочеться поділитися з іншими учасниками?

Чинники впливу на емоційну компетентність [19]

Важливою концепцією навчання є емоційні здібності/інтелект. Тому давайте напишемо це слово в середині аркуша паперу. Оскільки це поняття є семантично навантаженим, доцільно використовувати техніку мозкового штурму для висловлення думок, асоціацій та образів, пов'язаних з цим поняттям. Ведучий стимулює активність учасників за допомогою запитань і записує всі ідеї, висловлені навколо центрального слова. Коли всі ідеї вичерпано, ведучий створює зв'язки, з'єднуючи логічно пов'язані поняття лініями за допомогою різнокольорових маркерів. Отримана зв'язка повинна не тільки обґрунтовувати встановлені зв'язки між ними, але і бути вираженою. Нарешті, ведучий підводить підсумки спільної роботи і вказує на найбільш важливі внутрішні і зовнішні фактори, що впливають на емоційні здібності. Внутрішній спостерігач. Зони усвідомлення

Словник емоцій та почуттів [19]

Першим кроком у розвитку емоційних здібностей є виправлення того факту і розуміння того, що емоції присутні в певні моменти життя: гнів, розчарування, Приниження, печаль, страх, тривога, радість. Іноді особа може відчувати одночасно дві або більше емоцій. Усвідомлення емоцій передуює їх вираженню. Людині може бути важко передати свої почуття або знайти правильне слово. Щоб описати емоції та переживання, вам потрібен широкий словниковий запас, тому відредагуйте спеціальний словник емоцій та переживань (див. Додаток Ж)..

Цю вправу можна організувати як деякі змагання між декількома командами або як мозковий штурм для всієї групи. Попросіть учасників згадати якомога більше слів, які використовуються для вираження почуттів і переживань. Якщо виявиться, що це непросто, задайте собі питання: що відчуває людина, якій потрібно прийняти дуже важливе рішення? Тренер акцентує увагу на переживаннях і емоціях, які часто виникають при діловому спілкуванні, особистих контактах. Результатом сумісної роботи групи є

складання словника емоцій і переживань, що відображають емоційний досвід групи.

Вправа рефлексія Тут і тепер [19].

Запропонуємо кожному з вас поділитися своїми враженнями від заняття. Розкажіть, що ви відчуваєте зараз, чого нового навчилися і що було для вас найцікавішим. Якщо у вас виникли якісь питання або ви хотіли б обговорити щось детальніше, це чудовий момент для цього. Такий процес ми називаємо рефлексією – це, по суті, роздуми про власний досвід. Рефлексія допомагає нам краще зрозуміти себе, свої емоції та навколишній світ. Давайте згадаємо, чого ви очікували від сьогоднішнього заняття, і порівняємо це зі своїми поточними відчуттями. Можливо, деякі ваші очікування вже реалізувалися, а деякі проблеми вирішилися. Тоді ми можемо їх викреслити зі списку, а ті, що залишилися, взяти до уваги на наступних заняттях.

Вправа Древо підсумків [11].

Час проведення: 5 хвилин.

Мета: розвивати навички критичного оцінювання і аналізу, тренувати вміння висловлювання і аргументування власної думки, аналіз емоційного стану групи та якості роботи керівника.

Хід вправи. Керівник звертає увагу учасників на те, що перший день тренінгу закінчений і за запропонованими вправам необхідно підвести підсумки. У таблиці є 2 кольорових листа, наприклад, рожевий і синій. Учасникам пропонується написати позитивні (що їм сподобалося) враження від тренінгу на рожевому аркуші і негативні (що їм не сподобалося) враження від тренінгу на синьому аркуші. При цьому важливо підкреслити, що необов'язково брати листи обох кольорів, можна використовувати тільки 1 колір, в залежності від того, що хочуть висловити учасники – схвалення або невдоволення. Після написання своїх відвертих думок учасники по черзі підходять до дошки, на якій намальовано дерево результатів, оголошують, що вони написали, і розклеюють лист по його гілках: відразу після цього керівнику потрібно провести бліц-аналіз. Якщо рожевий лист користується

популярністю, він зазначає, що учасники тренінгу готові до відвертого і конструктивного спілкування. Якщо синіх листів буде багато, Керівник обов'язково оцінить зворотний зв'язок і в терміновому порядку перенесе подальші заняття з урахуванням побажань учасників.

Вправа-руханка хвиля [9]

Уявіть, що ми – одне ціле, живий організм. Давайте створимо хвилю енергії, яка об'єднає нас усіх. Почнемо з того, що візьмемося за руки і відчуємо тепло долонь один одного. Я підніму свою руку і передам імпульс своєму сусіду. Він, у свою чергу, підніме свою руку і передасть імпульс далі. Так, хвиля енергії обійде все коло. Давайте спробуємо прискорити хвилю, а потім змінимо напрямок. Відчуйте, як енергія циркулює між нами, з'єднуючи нас в єдине ціле. Наприкінці вправи потрібно зробити кілька глибоких подихів і видихів, щоб зняти напругу і відчувати спокій.

Структура другого дня тренінгу

Вправа Привітання [37].

Мета: створити працездатну атмосферу

Учасники групи шикуються півколом. Тепер кожен по черзі виходить в центр, повертається обличчям до групи і вітає кожного будь-яким способом, не повторюючи раніше використані поздоровлення. Повторіть всі запропоновані привітання разом. Після виконання вправи ви можете запитати про самопочуття, тощо.

Вправа Прогноз погоди [26].

Тренер просить учасників, описати свій настрій порівнюючи з погодою, твариною чи іншим предметом, чи явищем. Це може виглядати, як сьогодні у мене погана погода або штормове попередження, або що вже світить сонце, тощо.

Питання для обговорення:

1. Чи легко вам було знайти відповідний образ для свого внутрішнього стану під час конфлікту?
2. Які емоції ви відчуваєте, дивлячись на свою картину?

3. Чи змінюються ваші відчуття під час конфлікту? Як саме?
4. Чи вважаєте ви, що конфлікти можуть бути поштовхом до розвитку відносин?

Броунівський рух [[26; 40].

Учасники отримують папірці, на яких вони пишуть три свої якості (одна з яких є хибною) і прикріплюють їх на бейджик. Потім студенти ходять по кімнаті у довільному порядку і вітаються один з одним. Під час привітання вони вгадують, які якості є правдивими, а які - хибними.

Вправа Тільки разом [19;26;40]

Мета: вправа для зняття незручності та налаштування учасників тренінг на спільну, плідну працю.

Тренер просить учасників розділитися на пари та стати спиною до спини. Потім виконати такі дії:

1. Спробуйте, не відриваючи спини від спини партнера, повільно присісти на підлогу.
2. А тепер підвестися.
3. А тепер поміняйтеся партнерами та спробуйте ще раз зробити те саме.

Після закінчення виконання вправи тренер запитує про відчуття які виникали у учасників тренінгу під час виконання вправи.

Заборона на емоції [19].

Попросіть бажуючого вийти вперед і стати в центр кола. За допомогою хустки перекрийте всі шляхи сприйняття та передачі інформації: рот - не лаятися і не кричати (закрийте рот хусткою); очі - не дивитися на нікчемні речі, не показувати ненависті, гніву чи розчарування, не плакати (закрийте очі хусткою); вуха - не слухати нікчемні речі (закрийте вуха хусткою); ноги - не копати, не бути з поганими друзями (обмотайте хусткою ступні); душа - не страждати (обмотайте хусткою область серця). Наприкінці процедури поставте учаснику такі запитання: Які здібності має ця людина, чи може вона висловити свою думку? Чи може він/вона висловити свою думку? Чи може

творити, приймати і виражати радість? Чи може вона рухатися по життю? Чи може вона співпереживати, радіти, довіряти? Поступово розкріпачуйте учасників, використовуючи оптимістичні слова для своїх дій. Наприклад: Розплющте очі, щоб побачити щось прекрасне і насолодитися цим.

Емоційна підзарядка [19].

Ми спостерігали за собою та іншими і помітили, що людина висловлює свій настрій мовою тіла. Подивіться на футболіста, який забив гол: 1-й чоловік б'є себе в груди (від радості і радості), 1-й інший піднімає руки в повітря, 3-й плескає в долоні, а 4-й танцює. Те ж саме можна сказати про будь-яку діяльність: людина висловлює радість своїм успіхом, веселощами, мімікою, рухами рук, ніг і навіть піснями. Відтворюйте руху радості, перемоги і т.д. ми переповнюємося емоціями і надихаємося.

Учасникам пропонується встати в коло і згадати, як саме вони висловлюють позитивні емоції (радість, достаток, успіх) (якими рухами, звуками). Потім кожен учасник виконує рух по колу, а всі інші учасники повторюють його.

Передай гримасу по колу [19],

Тренер просить учасників по черзі розповісти про вираз свого обличчя. Це пов'язано з тим, що міміка та очі є дзеркалом емоційного стану. Кожен рух думки відображається на обличчі, а швидкоплинні емоції підсвідомо скорочують м'язи обличчя. Ці м'язи обличчя дуже дрібні в порівнянні з іншими м'язами рук, ніг і тулуба, але вони займають домінуюче положення в рухових центрах головного мозку. І найголовніше, якщо вони проявляють настрій та емоції, то і зворотне теж вірно. Емоційні вирази обличчя, які викликаються рухами міміки, тривають від 0,5 до 4 с і рідко перевищують цю межу. Тривалість емоційного виразу залежить насамперед від його інтенсивності. Так, досить тривалий емоційний вираз, як правило, свідчить про сильну емоцію. Найбільш емоційно виразними засобами вираження емоцій є очі (близько 85 різних відтінків, включаючи живі, спокійні і холодні очі) і голос (глухий в смутку і покірний в пристрасті).

Внутрішній світ людини [19].

Психічна діяльність кожної людини охоплює три сфери її буття: розумову (одухотворену), емоційну та фізичну. Відомо, що тіло, душа і дух нерозривно пов'язані між собою і постійно впливають одне на одного. Існує взаємозв'язок між думками та емоціями. Те, як людина думає про якусь подію, має значний вплив на її ставлення до цієї події. Все, що ми відчуваємо і переживаємо, відображається в тілі (наприклад, м'язова напруга, судинні реакції, зміни в диханні і рухах). Тіло - це як екран, на який проектується психологічні стани, як зі свідомого рівня, так і з несвідомої сфери психіки. Емоційні зміни впливають на все тіло і виражаються зовні. Виразні рухи включають міміку (виразні рухи обличчя), пантоміміку (виразні рухи всього тіла), голосові реакції (інтонація і тон голосу) і тремор (тремтіння, реакція зіниць тощо). Виникнення емоції пов'язана з активністю кори правої півкулі головного мозку. Оцінювання пов'язано з функціонуванням лівої півкулі, і вона менш задіяна в організмі, ніж емоції. За П. Екманом джерелом емоцій є прояви порушення соціальних норм, симпатії, уявлення будь-якого образу та спогади про минуле. Це змінює міміку, зрушує вегетативну нервову систему, впливає на емоції тощо. Одним з джерел негативних емоцій є фрустрація - тобто невідповідність між очікуваннями і тим, що відбувається насправді. Так, кожна людина має свої власні уявлення про те як будується навколишній світ, а також про людські взаємовідносини. Цікаво, що східна філософія в цьому сенсі має глибокий сенс і раціональне зерно. Замість того, щоб чекати від людей і життя чогось особливого, краще просто вести спостереження за тим, що відбувається у світі, а труднощі і перешкоди сприймаються як уроки. Механізм емоційних реакцій працює наступним чином (див. табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Ситуація, подія, факт	Сприйняття ситуації крізь призму життєвого досвіду, переконань, цінностей, настанов, особистісних якостей	Думки: раціональні та ірраціональні Оцінка та інтерпретація ситуації	Емоція, тілесна реакція	Емоційна реакція, дія, поведінка
-----------------------	---	---	-------------------------	----------------------------------

Негативні думки є джерелом негативних емоцій, які в свою чергу викликають певні відчуття всередині організму, що проявляються в міміці, жестах і словесній інтонації, викликаючи емоційний відгук і впливаючи на поведінкові дії. Процес зародження позитивних емоцій відбувається аналогічно. Фізичні (виразні рухи, вегетативні реакції). Поведінковий (емоційна поведінка). Рівень психологічного досвіду (висловлювання про емоційні стани). Існують рівні емоцій, які визначають, як ми впливаємо на наші емоційні реакції. На що ми можемо впливати? Як ми можемо змінювати свої емоції? Способи здійснювати вплив на емоції: 1) змінити об'єкт нашої уваги, тобто переключити нашу увагу на щось інше (ситуацію, подію чи факт); 2) переглянути наші переконання, цінності та настанови; 3) змінити наше ставлення до ситуації, тобто змінити наше ставлення до неї; 4) змінити наше ставлення до ситуації, тобто змінити наше ставлення до неї; 5) змінити наше ставлення до ситуації, тобто змінити наше ставлення до неї. Ставлення фільтрує те, що ми помічаємо та усвідомлюємо, і впливають на пояснення, які ми даємо фактам і подіям; 6) змінити ірраціональні думки, які викликають негативні емоції, на раціональні; 7) психофізіологічна саморегуляція, тобто використання власної психофізіології організму для регуляції власної поведінки; 3. змінити спосіб мислення та відчуття, тобто те, як ми думаємо та відчуваємо. Варто зауважити, що міміка, дихання, , тон і темп голосу, положення тіла впливає на емоційний стан. Психофізіологічні методи саморегуляції можуть допомогти відновити рівновагу, заспокоїти почуття, усунути неприємні думки та неочікувані емоції; 3. розпізнавати емоції та правильно обирати емоційні реакції. Контролювати емоційні реакції нелегко, але можливо. Цей процес включає роботу над думками (концептуальна та інтелектуальна саморегуляція) та фізичними реакціями (психофізіологічна саморегуляція). Наступні сесії будуть присвячені саме цим питанням.

Вправа Берлінська стіна [31].

Мета активізація та згуртованість групи

Час проведення:

Необхідні матеріали: мотузка, стільці, музика.

Хід проведення

Посередині кімната огорожується стільцем або мотузкою. Групі пропонується перейти на іншу сторону перешкоди. Якщо хоча б 1 людина зазнає невдачі або натрапить на перешкоду, всі учасники повернуться. Більш складний варіант полягає в тому, що учасники долають перешкоди, не відпускаючи один одного ні за яких обставин, тримаючись за руки.

Психологічна скульптура [19].

Група ділиться на дві підгрупи. Групи створюють дві скульптури протилежних емоцій, таких як оптимізм і песимізм, радість і смуток, натхнення і виснаження, любов і ненависть. Далі група презентує результати їх спільної роботи, починаючи зі негативної емоції і закінчуючи позитивною емоцією. Тим, хто хоче залишитися в скульптурі, можна дати кілька позитивних емоцій. Обговорення: яким був процес створення скульптур? Скажіть, змінився ваш емоційний стан, коли ви перебували всередині різних скульптур? Як положення тіла впливає на ваш емоційний стан? Якщо емоції мають такий вплив на наше тіло, чи може існувати зворотній зв'язок

Цінність емоцій та почуттів [19]

Усі наші емоції та відчуття, якими б вони не були, цінні тим, що дають нам корисну інформацію про нас самих і навколишній світ. По суті, негативні емоції не тривають довго, якщо ми не надаємо їм значення страждання. Обговорення. У чому цінність переживання позитивних/негативних емоцій? Коментар Емоції - це природні явища, і ми не повинні чинити їм опір. Усвідомлені емоції - це ресурс. На їх створення організм витрачає енергію. Якщо ми почнемо боротися з ними, то решту енергії витратимо на внутрішню боротьбу. Тому потрібно використовувати емоційні ресурси за їхнім первісним призначенням. Розвиток емоційної компетентності полягає не в тому, щоб контролювати емоції, а в тому, щоб керувати ними. Контроль завжди перебуває в конфлікті, коли одна частина особистості домінує над іншою. Іншими словами, контроль і гармонія несумісні. Чим більше ми

розуміємо, визнаємо і приймаємо свої почуття, тим більше у нас можливостей виражати їх більш адекватно. Бути повноцінною людиною означає досягти гармонії між думками, почуттями і діями, так, ніби ми збираємо себе по частинах. Можливо, одна з наших життєвих цілей - скласти власний пазл.

Емоційний самоаналіз [19].

Емоційний самоаналіз - це здатність розрізняти свої емоції та розуміти, які події викликали ці емоції. Очевидно, що неможливо контролювати або ігнорувати емоції, якщо їх не усвідомлювати. Постійне спостереження за своїми емоціями, своєю емоційною температурою та впливом ваших емоцій на інших допоможе вам будувати та підтримувати продуктивні стосунки. Як ви відчуваєте свої емоції? Як ви гніваєтеся: ви гніваєтеся від злості, добродушно злитеся чи ображаєте іншу людину? Як ви скаржитеся, ви намагаєтеся викликати співчуття, а може звинувачуєте когось, нападаєте чи відчуваєте образу? Коли просите про щось: заохочуєте, принижуєте, звинувачуєте чи ввічливо просите? Коментуючи, ви спокійні, роздратовані, терплячі, нетерплячі, добрі чи різкі? Коли вас критикують, як ви реагуєте: , роздратовано, агресивно, з гумором, щиро вдячні? Як ви реагуєте на більшість своїх колег: заздрите, ображаєтесь, розчаровуєтесь, доброзичливо ставитесь? Частково позбутися негативних почуттів, виявити проблеми та знайти шляхи подальшого самовдосконалення допоможе техніка Емоційний самоаналіз. чи наші імпульси і висловлюючи наші бажання відповідно до ситуації.

Вправа Зворотний зв'язок [26].

Посилаючись на очікування та занепокоєння, висловлені на початку сесії, попросіть учасників відповісти на такі запитання:

1. Що нового ви дізналися під час тренінгу?
2. Що вам сподобалося, а що ні?
3. Які висновки ви можете зробити?

Вправа Побажання [26].

Кожен учасник загадує бажання людині, яка сидить праворуч від нього. Ведучий починає вправу.

3.3.Результати формувального експерименту та оцінка ефективності корекційних заходів

Після проведення розробленої нами психокорекційної програми, ми провели повторне тестування за методиками Діагностики особистісних факторів темпераменту та характеру (5PFQ) (Велика п'ятірка) Р. МакКрае, П. Коста, Діагностика емоційного інтелекту (Н. Холл), Ціннісні орієнтації Рокича. Метою повторного дослідження було оцінити ефективність розробленої нами психокорекційної програми. Для виявлення достовірних відмінностей ми провели математичний аналіз за допомогою t-критерія Стьюдента. Обчислювання проводили за формулою (див. Формула 3.1.)

$$t = \frac{|M_1 - M_2|}{\sqrt{\frac{\sigma_1^2}{N_1} + \frac{\sigma_2^2}{N_2}}} \quad (3.1)$$

Де M_1, M_2 — середнє арифметичне σ_1, σ_2 — середнє квадратичне відхилення, N_1, N_2 — розміри вибірок. Середнє квадратичне (див. Формулу 3.2.).

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \mu)^2}{N}} \quad (3.2)$$

Де, σ -середнє квадратичне відхилення, x_i – кожен елемент виборки,

N — розмір вибірки, μ — середнє арифметичне.

Визначимо кількість ступенів свободи за формулою нижче (див. Формулу 3.3.).

$$df = N_1 + N_2 - 2 \quad (3.2)$$

Виконаємо обчислення

$$df = 30 + 30 - 2 = 60 - 2 = 58$$

Таблиця результатів оцінок t-критерію Стьюдента

Для нашої кількості ступенів свободи (58) маємо такі значення (див.Таблиця 3.4).

Таблиця 3.4

df	p=0,05	p=0,01	p=0,001
58	2,002	2,663	3,466

Результати динаміки показників можна побачити у додатку 3 (див.Додаток 3)... У таблиці 3.5 можемо побачити результати динаміки показників з $p=0,05$ $p=0,01$ (див. табл. 3.3).

Таблиця 3.5

Шкала	До проходження психотренінгу (середні значення)	Після проходження психотренінгу (середні значення)	σ_1	σ_2	t	p
Комунікабельність - замкнутість	9,633	11,833	2,915	3,078	2,842	0,01
Розуміння – нерозуміння	11,733	14,133	2,144	3,603	3,135	0,01
Самоконтроль поведінки – імпульсивність (відсутність самоконтролю)	10,567	12,600	2,789	2,859	2,788	0,01
Емоційна обізнаність	9,667	11,967	3,876	4,593	2,096	0,05
Управління своїми емоціями (емоційна відхідливість, емоційна нерігідність)	3,967	9,133	6,775	5,772	3,180	0,01
Самомотивація (довільне керування своїми емоціями)	8,667	12,667	4,894	5,963	2,840	0,01
Емпатія	10,100	13,133	3,736	4,478	2,849	0,01
Розпізнавання емоцій інших людей (вміння впливати на емоційний стан інших)	9,867	12,233	3,557	4,080	2,395	0,05
Інтегративний рівень емоційного інтелекту	42,267	59,133	15,887	20,942	3,514	0,001

Аналіз динаміки показників показав, що виросла здатність до Управління своїми емоціями ($t=3,180$ при $p \leq 0,01$), а також збільшилась здатність до самомотивації ($t=2,840$ при $p \leq 0,01$), та самоконтроль ($t=2,788$ при $p \leq 0,01$). Тобто, можна стверджувати, що завдяки цілеспрямованому психологічному впливу зросла здатність до самомотивації, управління своїми емоціями, самоконтроль поведінки. Також були виявлені значимі розбіжності за шкалою Комунікабельність – замкнутість ($t=2,842$ при $p \leq 0,01$), Розуміння – нерозуміння ($t=3,135$ при $p \leq 0,01$), розпізнавання емоцій інших людей ($t=2,395$ при $p \leq 0,01$), емпатія ($t=2,849$ при $p \leq 0,01$).

Тобто зросла комунікабельність та здатність розуміти інших та розпізнавати емоції інших людей. Також можна сказати, що зросла емоційна

обізнаність ($t=2,096$ при $p \leq 0,05$). Вище наведені шкали разом з показником Інтегративного рівню емоційного інтелекту ($t=3,514$ при $p \leq 0,001$) дозволяють стверджувати, що ми збільшили емоційний інтелект учасників тренінгу.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

У третьому розділі ми дослідили особливості формування самоосвітньої компетентності у фахівців з управління проектною діяльністю.

Існують такі методи: міні-лекції; мозковий штурм; повідомлення; фасилітація; групові дискусії; модерація; грумінг; тематичні вправи; рольові та ділові ігри; кейс-методи; ситуаційний аналіз; відеоаналіз; письмові завдання; творча робота; презентації; і т. д.

Існують такі основні блоки тренінгових методів

- методи націлені на розвиток соціального сприйняття, завдяки їх використанню учасники отримували невербальну та вербальну інформацію про якість їх сприймання іншими людьми і наскільки точна їх власна самосвідомість;

- групова дискусія - це спільне обговорення декількох проблемних запитань, які дозволяють учасникам прояснити або змінити свої думки, установки та позиції. Під час тренінгу групові дискусії використовуються не тільки задля того, щоб надати учасникам можливість побачити проблеми з різних сторін, але і як засіб рефлексії всередині групи за допомогою аналізу індивідуального досвіду

- медитативні техніки застосовуються для навчання фізичному і чуттєвому розслабленню, зняття психологічної напруги і стресу, в результаті чого вони зводяться до розвитку навичок самонавіювання та інтеграції методів саморегуляції (прикладом є майнфулнес);

- тілесно-орієнтовані методи до них входить чуттєве усвідомлення , робота над структурою тіла, нервово-м'язова релаксація, а також різноманітні східні методи (хатха-йога, цигун, айкідо тощо)

Тренінг проводився очно в форматі інтенсив групи. Включав в себе прослуховування міні- лекції, за темою тренінга. За допомоги проведення вправ та обговорення проблем з'ясовано механізми формування та розвитку емоційного інтелекту. Особливу увагу ми надали таким складовим емоційного інтелекту як самомотивації (довільне керування своїми емоціями), а також

навичкам управлінню своїми емоціями. Інтегративний рівень емоційного інтелекту, та самотивації (довільне керування своїми емоціями), а також навичкам управлінню своїми емоціями, які є визначальними і слугують діагностичним критерієм самоосвітньої компетентності. На заключному етапі тренінгової програми було проведено повторне тестування.

Після проведення повторного тестування нами був проведений аналіз результатів за t-критерієм Стюдента. Аналіз динаміки показників показав, що виросла здатність до Управління своїми емоціями ($t=3,180$ при $p \leq 0,01$), а також збільшилась здатність до самотивації ($t=2,840$ при $p \leq 0,01$), та самоконтроль ($t=2,788$ при $p \leq 0,01$). Тобто, можна стверджувати, що завдяки цілеспрямованому психологічному впливу зросла здатність до самотивації, управління своїми емоціями, самоконтроль поведінки. Також були виявлені значимі розбіжності за шкалою Комунікабельність – замкнутість ($t=2,842$ при $p \leq 0,01$), Розуміння – нерозуміння ($t=3,135$ при $p \leq 0,01$), розпізнавання емоцій інших людей ($t=2,395$ при $p \leq 0,01$), емпатія ($t=2,849$ при $p \leq 0,01$).

Тобто зросла комунікбельність та здатність розуміти інших та розпізнавати емоції інших людей. Також можна сказати, що зросла емоційна обізнаність ($t=2,096$ при $p \leq 0,05$). Вище наведені шкали разом з показником Інтегративного рівню емоційного інтелекту ($t=3,514$ при $p \leq 0,001$) дозволяють стверджувати, що ми збільшили емоційний інтелект учасників тренінгу.

ВИСНОВКИ

1. У першому розділі проаналізовано: особливості вивчення самоосвітньої компетентності у фахівців з управління проектною діяльністю;. Аналіз проблеми дослідження, наявний у вітчизняній і закордонній науковій психологічній літературі. Самоосвітня компетентність -інтегрована якість особистості і відображає емоційно-ціннісну готовність та практичну спроможність до ефективної самоосвітньої діяльності, спрямованої на безперервний розвиток теоретичної бази та практичних навичок. Ці якості визначаються специфічними способами організації та структурування знань, навичками самоосвіти, чіткою мотивацією до освітньої діяльності, прагненням до саморозвитку, зацікавленістю в якісній та ефективній самостійній діяльності та орієнтацією на навчання впродовж життя. Структура самоосвітньої компетентності особистості є комплексним інтегративним механізмом, що включає наступні елементи. Мотиваційно-ціннісний (визначення значення самоосвіти для самомотивації, самооцінки та самоконтролю), операційно-діяльнісний (уміння застосовувати результати самоосвіти в певних ситуаціях професійної діяльності); емоційно-вольовий (уміння організовувати та координувати самоосвітню діяльність, володіння прийомами самостійної роботи); когнітивний (володіння самоосвітніми вміннями та навичками, сформованість позитивної Я-концепції, готовність до безперервної самоосвіти впродовж життя тощо);.

2. Розглянуто психологічні характеристики фахівців з управління проектною діяльністю. А також розглянута проектна діяльність – як форма реалізації фахівців. Проект — це сукупність процесів, обмежених у часі, ресурсах та вимогах до якості, спрямованих на досягнення унікальних цілей або створення нової цінності, будь то продукт чи послуга. Проектна діяльність – це конструктивна та продуктивна діяльність, спрямована на вирішення важливих життєвих проблем і досягнення кінцевого результату через цілепокладання, планування та реалізацію проекту. Вона є унікальним способом людської практики, що включає передбачення майбутнього,

створення його ідеального образу, реалізацію плану та оцінювання результатів. Методика проектного навчання, або метод проектів, походить від ідеї проблемного навчання і ґрунтується на створенні учнями під керівництвом учителя нових продуктів, що мають суб'єктивну або об'єктивну новизну та практичну значущість. Проектне навчання забезпечує раціональне поєднання теоретичних знань і практичних дій у процесі розв'язання конкретної проблеми з використанням проблемного навчання, та оцінку наслідків задуманого. Проектна технологія навчання або метод проектів є похідною від ідеї проблемного навчання і ґрунтується на створенні учнями під керівництвом учителя нових продуктів, що мають суб'єктивну або об'єктивну інноваційну та практичну значущість. Проектне навчання забезпечує раціональне поєднання теоретичних знань і практичних дій у процесі вирішення конкретної проблеми і завжди має творчий характер, використовуючи проблемні, дослідницькі та практичні методи. Готовність фахівців до проектної діяльності так само, як і готовність до професійної діяльності складається з професійної орієнтації ((готовність до професійного навчання)); безпосередній процес набуття знань і навичок у контексті відповідної професії (професійна підготовка); наявність особистісних якостей, що відповідають діяльності та гарантують професійну адаптацію до професії після закінчення навчання (особистісна готовність), наявність особистісних якостей, що гарантують професійну адаптацію до діяльності (особистісна підготовленість).

3. Ми емпірично дослідили самоосвітню компетентність у фахівців з управління проектною діяльністю та статистично представити результати констатувального експерименту. У нашому дослідженні ми використали психодіагностичні методики, такі як: Діагностики особистісних факторів темпераменту та характеру (5PFQ) (Велика п'ятірка) Р. МакКрає, П. Коста, Діагностика емоційного інтелекту (Н. Холл), Ціннісні орієнтації Рокича, ми вивчили різні аспекти самоосвітньої компетенції у 30 респондентів.

4. Нами була розроблена програма соціально-психологічного тренінгу щодо формування самоосвітньої компетентності у фахівців з управління проектною діяльністю. Тренінг проводився очно в форматі інтенсив-групи. Включав в себе прослуховування міні-лекції, за темою тренінга. За допомоги проведення вправ та обговорення проблем з'ясовано механізми формування та розвитку емоційного інтелекту. Особливу увагу ми надали таким складовим емоційного інтелекту як самомотивації (довільне керування своїми емоціями), а також навичкам управління своїми емоціями. Інтегративний рівень емоційного інтелекту, та самомотивації (довільне керування своїми емоціями), а також навичкам управління своїми емоціями, які є визначальними і слугують діагностичним критерієм самоосвітньої компетентності. На заключному етапі тренінгової програми було проведено повторне тестування.

5. Після проведення повторного тестування нами був проведений аналіз результатів за t-критерієм Стюдента. Аналіз динаміки показників показав, що виросла здатність до Управління своїми емоціями ($t=3,180$ при $p \leq 0,01$), а також збільшилась здатність до самомотивації ($t=2,840$ при $p \leq 0,01$), та самоконтроль ($t=2,788$ при $p \leq 0,01$). Тобто, можна стверджувати, що завдяки цілеспрямованому психологічному впливу зросла здатність до самомотивації, управління своїми емоціями, самоконтроль поведінки. Також були виявлені значимі розбіжності за шкалою Комунікабельність – замкнутість ($t=2,842$ при $p \leq 0,01$), Розуміння – нерозуміння ($t=3,135$ при $p \leq 0,01$), розпізнавання емоцій інших людей ($t=2,395$ при $p \leq 0,01$), емпатія ($t=2,849$ при $p \leq 0,01$). Тобто зросла комунікбельність та здатність розуміти інших та розпізнавати емоції інших людей. Також можна сказати, що зросла емоційна обізнаність ($t=2,096$ при $p \leq 0,05$). Вище наведені шкали разом з показником Інтегративного рівню емоційного інтелекту ($t=3,514$ при $p \leq 0,001$) дозволяють стверджувати, що ми збільшили емоційний інтелект учасників тренінгу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Александрова О. Г. Соціально-психологічний тренінг : навч. посіб. для здобувачів ступеня вищої освіти бакалавр спеціальності 6.010103 Психологія денної і заочної форм навчання вищих навчальних закладів / О. Г. Александрова. – Херсон : ПП Вишемирський В. С., 2015. – 80 с., с. 22

2. Бурлука О. В. Самоосвіта особистості як спосіб формування стратегії життя. Науковий вісник. Серія Філософія. – Харків: ХНПУ. 2018. № 51. С. 98–109.
 URL: https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/16921/1/Burluka_98-109.pdf (дата звернення: 22.11.2024).

3. Бухлова Н. В. Сутнісний зміст поняття самоосвітня компетентність. Наукова скарбниця освіти Донеччини. 2008. № 1. С. 4., 1. Пономарьова Н. О. Самоосвітня компетентність школярів: сутність та структура [Електронний ресурс] / Н. О. Пономарьова, І. С. Майстрюк // *Spiritual-intellectual upbringing and teaching of youth in the 21st century*. – 2021. – № 3. – С. 149–153. – Режим доступу: <https://doi.org/10.34142//2708-4809.siuty.2021.34> (дата звернення: 16.08.2024). – Назва з екрана.

4. Волинець Діна CURLY менеджмент: як управляти проєктами, не зраджуючи себе / Діна Волинець. — Київ : Yakaboo Publishing, 2023.

5. Гайда В.Я. Суть самоосвітньої компетентності учнів закладів середньої освіти. Стратегії інноваційного розвитку природничих дисциплін: досвід, проблеми та перспективи : матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Кропивницький, 21 березня 2019 р.) / гол. ред.. колегії Н.А. Калініченко ; ІДПУ. Кропивницький, 2019. С. 23–25.

6. Гайда В. Структура самоосвітньої компетентності учнів закладів загальної середньої освіти. Підготовка майбутніх учителів фізики, хімії. Біології та природничих наук у контексті вимог Нової української школи : матеріали міжнар. науково-практ. конф., м. Тернопіль, 20–21 трав. 2019 р. Тернопіль, 2019. С. 43–46. URL:
<http://dspace.tnpu.edu.ua/handle/123456789/14926> (дата звернення: 26.10.2024).

7. Гайда В. Структура самоосвітньої компетентності учнів закладів загальної середньої освіти. Інноваційна педагогіка. 2019. Т. 17, № 2. С. 83–86.
URL: <https://doi.org/10.32843/2663-6085-2019-17-2-18> (дата звернення: 20.11.2024).
8. Голуб Н. Категорійний апарат сучасної української лінгводидактики: проблеми і перспективи / Н.Голуб // Дивослово. – 2013. – №6, с. 16
9. Гранкова С. В. Тренінгове заняття Стресові ситуації.
URL: <https://naurok.com.ua/treningove-zanyattya-stresovi-situacii-218815.html> (дата звернення: 23.11.2024).
10. Грищенко С. В. Професійне самовдосконалення майбутніх працівників соціальної сфери. Вісник Чернігівського національного педагогічного університету імені Т.Г. Шевченка. Чернігів: ЧДПУ, 2011. Вип. 83. (Серія: Педагогічні науки). С. 156–161
11. Дунайська Л. М. Ігри та вправи для занять і тренінгів / Л. М. Дунайська // [Інтернет ресурс] - Режим доступу: <https://vseosvita.ua/library/igri-ta-vpravi-dla-zanat-i-treningiv-349147.html>
12. Енциклопедія освіти / гол. ред. В. Г. Кремінь. – К.: Юрінком Інтер, 2008. – 1040с., Уйсімбаєва М. Проектна діяльність: теоретичні аспекти [Електронний ресурс] / Маріям Уйсімбаєва // Витоки педагогічної майстерності. – 2014. – № 13. – С. 258–263. – Режим доступу: <http://dSPACE.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/2932/1/Uisimbaeva.pdf> (дата звернення: 16.08.2024). – Назва з екрана.
13. Ісаєєв Г. Метод проектів – ефективна технологія навчання / Г.Ісаєєв // Підручник для Директора. –К.: Плеяди. – №9-10. – 2005. – С.4- 10, с.7
14. Карамушка Л. М., Москальов М. В. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації. Львів : Сполом, 2011. 216 с.
15. Карпенко Є. Основи психотренінгу : навч. посібник. – Дрогобич :, 2015. – с.

16. Косович О. В. Проектна діяльність як одна з форм інноваційних методичних технологій навчання. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2009. № 22. С. 76–78. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/NUuuped_2011_22_28.pdf (дата звернення: 20.08.2024).

17. Костюченко О. В. Психологічна готовність менеджера до управління проектною діяльністю. Вісник Київського національного університету культури і мистецтв. Серія : Менеджмент соціокультурної діяльності. 2018. № 1. С. 25–40. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/bknpucams_2018_1_4 (дата звернення: 31.10.2024).

18. Матійків І. М. Основи тренерської майстерності : [навч.-метод. посіб.] / І. М. Матійків, А. І. Якимів, Т. Г. Черняк / За заг. ред. А. І. Якиміва. – Львів : Компанія Манускрипт, 2012. – 392 с.

19. Матійків І. М. Тренінг емоційної компетентності : навч.-метод. посіб. Київ : Пед. думка, 2012. 112 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/6191/1/12-41.pdf> (дата звернення: 23.11.2024).

20. Метод проектів і проектне навчання: лінгвометодичне осмислення номінації. Імплементация сучасних технологій навчання у навчальний процес : матеріали Міжнар. наук. конф., м. Київ, 17–18 берез. 2015 р. Київ, 2015. С. 454–461. URL: <https://dspace.nuft.edu.ua/server/api/core/bitstreams/13c68662-6ec4-47b3-a1ab-d2350d457252/content#page=454> (дата звернення: 20.08.2024).

21. Моляко В. О. Психологічна готовність до творчої праці. Київ : Знання, 1989. 48 с.

22. Мося І. А. Формування самоосвітньої компетентності майбутніх кваліфікованих робітників у процесі загальноосвітньої підготовки : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13. 00. 04. Київ, 2014. 22 с.

URL: <https://er.nau.edu.ua/bitstream/NAU/20373/1/aref.doc> (дата звернення: 20.11.2024)

23. Обґрунтування парадигми менеджмент-освіти у соціокультурній сфері. За ред. Я. М. Мартинишина. Біла Церква : Вид. О. В. Пшонківський, 2017. 509 с. Семиченко В. А. Проблеми мотивації поведінки та діяльності людини. Київ: Міленіум, 2004. 521с. Харцій О. М., Перевозна Т. О., Лубенець С. В. Підготовка майбутніх спеціалістів до ефективного управління. Наука і освіта. 2016. № 7. С. 40–44. DOI: <https://doi.org/10.24195/2414-4665-2016-7-8>

24. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління. Київ : Академвидав, 2003. 567 с.

25. Освітні технології [навчально-методичний посібник]; за ред. О.Пехоти. – К.: А.С.К., 2004., с. 148

26. Особливості організації та проведення тренінгів у рамках діяльності соціально-психологічної служби / Г. О. Діденко та ін. Херсон : ХДУ, 2017. 169 с.

URL: <https://www.kspu.edu/FileDownload.ashx/Шляхи%20протидії,%20запобігання%20та%20подолання%20наслідків%20насильства.docx?id=f3cec693-2828-4194-a3d8-8b13eeafd194> (дата звернення: 23.11.2024)

27. Півень Я. Зміст і структура самоосвітньої компетентності майбутніх бакалаврів з економіки: категоріально-дефініційний аналіз. Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Серія Педагогіка і психологія. 2023. Т. 1, № 25. С. 80–89. URL: <https://doi.org/10.32342/2522-4115-2023-1-25-9> (дата звернення: 20.11.2024).

28. Пономарьова Н. О. Самоосвітня компетентність школярів: сутність та структура [Електронний ресурс] / Н. О. Пономарьова, І. С. Майстрюк // Spiritual-intellectual upbringing and teaching of youth in the 21st century. – 2021. – № 3. – С. 149–153. – Режим доступу: <https://doi.org/10.34142//2708-4809.siuty.2021.34> (дата звернення: 16.08.2024). – Назва з екрана

29. Практикуємо разом. Збірник практичних вправ в інтегративному підходу для роботи психолога / за ред. К. В. Мітченко. - , 2023. 58 с.

30. Приймак В. М. Управління проектами. Навчальний посібник. К.: Київський національний університет імені Тараса Шевченка, 2017.— 464с.
31. Професійний психологічний теренінг військовослужбовців Національної гвардії України [Текст] : посібник / О.С. Колесніченко, Я.В. Мацегора, І.І. Приходько та ін. – Х. : НАНГУ, 2018. – 206 с.
32. Рой С. Д. Самоосвітня компетентність майбутніх вчителів предметів гуманітарного циклу, її сутність та структура. URL: https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2015/JRN_8/26.pdf (дата звернення 09.10.2024)
33. Савченко Л. О. Проектна діяльність в практиці вищої педагогічної школи. Science and Education a New Dimension / Society for Cultural and Scientific Progress in Central and Eastern Europe. 2013. С. 7–12. URL: <http://elibrary.kdpu.edu.ua/xmlui/handle/0564/369> (дата звернення: 17.08.2024).,
34. Савчин М. Розвиток самоосвітньої компетентності учнів у процесі вивчення хімії. Сучасні тенденції навчання хімії – 2020 : VI Науково-метод. конф., м. Львів, 27 берез. 2020 р. Львів, 2020. С. 9. URL: https://chem.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/03/page_007.pdf (дата звернення: 22.11.2024).
35. Словник термінів і понять сучасної освіт / ред. Л. М. Михайлова ; уклад.: Л. М. Михайлова, О. В. Пагава, О. В. Проніна. Сєверодонецьк, : Луган. ОІППО, 2020. 194 с. URL: <https://znayshov.com/FR/6090/196.pdf> (дата звернення: 20.11.2024)., С. 162
36. Словник-довідник психолога-консультанта / [Н. В. Гаркавенко, Я. В. Чаплук, С. К. Шандрук, І. І. Солійчук] ; наук. ред.. В. Г. Панок. – Чернівці : Чернівецький нац. ун-т, 2010. – 200 с. , с. 181
37. Солодчук С. Є. Методичні матеріали щодо забезпечення самостійної роботи студентів з дисципліни “Тренінг психології спілкування” (для бакалаврів). — К.: ДП Видавничий дім Персонал, 2009. — 50 с
38. Сучасний психолого-педагогічний словник / О. І. Шапран та ін. ; ред. О. І. Шапран. Переяслав-Хмельницький (Київ. обл.) : Домбр. Я. М., 2016.

472 с.

URL: <http://ephsheir.phdpu.edu.ua:8081/xmlui/handle/8989898989/2580> (дата звернення: 20.11.2024)., С. 365,

39. Теорія і методика трудового навчання: [монографія] / За заг.ред. О. М. Коберника. – К.:Наук. світ, 2003. – 172 с.,

40. Технологія проведення профілактичного тренінгу в умовах шкільного середовища. Профілактика алкогольних та наркотичних проблем. Навчально-методичний посібник. / Вієвський А. М., Лепеха К. І., Балакірєва О.М., Дивак В.В. та ін. – Київ, 2014. – 60 с.

41. Управління проектами: навч. посіб. / Ю. І. Буріменко, Л. В. Галан, І. Ю. Лебедєва, А. Ю. Щуровська; за ред. Ю. І. Буріменко. – Одеса: ОНАЗ ім. О. С. Попова, 2017. – 208 с., Керівництво з питань проектного менеджменту. (PMBOK Guide PMI); за ред. С. Д. Бушуєва – К.: Ділова Україна, 2000. – 197 с.

42. Управління проектами: навчальний посібник до вивчення дисципліни для магістрів галузі знань 07 Управління та адміністрування спеціальності 073 Менеджмент спеціалізації: Менеджмент і бізнес-адміністрування, Менеджмент міжнародних проектів, Менеджмент інновацій, Логістика/ Уклад.: Л.Є. Довгань, Г.А.Мохонько, І.П Малик. – К.: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2017. – 420 с.

43. Харцій О. М., Перевозна Т. О., Лубенець С. В. Підготовка майбутніх спеціалістів до ефективного управління. Наука і освіта. 2016. № 7. С. 40–44. DOI: <https://doi.org/10.24195/2414-4665-2016-7-8>

44. Щотка О. П. Формування психологічної готовності студентів педагогічних університетів до професійно-управлінського самовизначення : автореф. дис. ... канд. психол. наук: спец. 19.00.07. Київ, 2004. 19 с.

45. Comenius J. A. De rerum humanarum emendatione consultatio catholica, ad genus humanum ante alios vero ad eruditos, religiosos, potentes Europae : digitalisiert. München : digitalisiert von: Bayerische Staatsbibliothek, . Exemplar mit der Signatur: Augsburg, Staats- und Stadtbibliothek -- Th H

2604#(Beibd. 1 kostenfrei), 2015. URL: <https://www.digitale-sammlungen.de/en/view/bsb11287242?page=,1> (Zugriff am: 20.11.2024).

46. Fayol H. General and industrial management. London : Pitman, 1949. 258 p.

47. Hessen S. Podstawy pedagogiki. Warszawa : Wydawnictwo akademickie Żak, 1997. 439 s.

48. Kilpatrick W. H. The Project Method: The Use of the Purposeful Act in the Educative Process. New York : Creative Media Partners, LLC, 2022. 22 p.].

49. Kjell Erik Rudestam. Experiential Groups in Theory and Practice Monterey, Calif.: Brooks/Cole, 1982;]:

50. Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning. Official Journal of the European Union. 2006. L 394/10. 9 p.

Додаткова література

51. Балахтар В. В. Соціально-психологічний тренінг і маніпуляція. Вижниц : Черемош, 2015. 432 с.

52. Волуйко О. Самоосвітня компетентність як психологічний чинник готовності до інноваційної діяльності курсантів-правоохоронців. Габітус. 2023. № 46. С. 123–128. URL: <https://doi.org/10.32782/2663-5208>. (дата звернення: 21.12.2024).

53. Горбаченко С. А. Проектний менеджмент : навчально-методичний посібник для підготовки здобувачів вищої освіти галузі знань 12 «Інформаційні технології» / С. А. Горбаченко. - Одеса : НУ "ОЮА", 2020. - 263 с.

54. Демченко Ю. Самоосвітня компетентність – невід’ємна складова частина професійної компетентності (діяльності) майбутнього учителя. Humanities science current issues. 2019. Т. 1, № 23. С. 154–159. URL: <https://doi.org/10.24919/2308-4863.1/23.166160> (дата звернення: 21.12.2024).

55. Зливков В.Л., Лукомська С.О. Теорія та практика психологічних тренінгів. К.- Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2019. 209 с.
56. Івашнюва С. В. Практ. порадник. Ефективний тренінг, як підготувати та провести НУШ. Харків : Ранок, 2019. 80 с.
57. Кобилянський О., Дембіцька С. Формування самоосвітньої компетентності майбутніх фахівців в контексті інноваційного розвитку вищої освіти. Українські студії в європейському контексті. 2022. № 5. С. 172–176. URL: http://obrii.org.ua/usec/storage/article/Kobylianskyi_2022_172.pdf (дата звернення: 21.12.2024).
58. Кожедуб Л. Г., Лалаян Н. С. Розвиток індивідуальної самоосвітньої компетентності у майбутніх філологів-германістів. Science and education a new dimension. 2020. № 222. С. 23–25. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/1248794>.
59. Мося І. А. Компетентнісний підхід, спрямований на досягнення продуктивних освітніх результатів, є практикоорієнтованою, визнаною у світовому просторі. Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання : зб. матеріалів XIII звіт. Всеукр. науково-практ. конф. за 2018 р., м. Київ, 18–28 берез. 2019 р. Київ, 2019. С. 92–95. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/715731/1/Тези_Особливості_формування..pdf (дата звернення: 21.12.2024).
60. Ольховська М. В. Специфіка формування самоосвітньої компетентності майбутніх інженерів-педагогів / Наукові праці. Випуск 161. Том 173. – С. 84–88.
61. Петренко Н., Кустрич Л., Гоменюк М. Управління проектами. Київ : Центр навч. літ., 2019. 244 с.
62. Петрович Й. М., Новаківський І. І. Управління проектами / ред. Й. М. Петрович. Львів : Вид-во Львів. політехніки, 2018. 396 с.
63. Петрук В., Сабадош Ю. Г. Розвиток самоосвітньої компетентності студентів технічних ВНЗ під час навчання іноземної мови. Modern information technologies and innovation methodologies of education in professional training

methodology theory experience problems. 2018. № 51. С. 315–318.
URL: <https://vspu.net/sit/index.php/sit/article/view/5455/4877> (дата звернення: 21.12.2024).

64. Подшивалкіна В., Дементьєва К. Соціально-психологічний практикум. Київ : КНТ, 2019. 104 с.

65. Приймак В. М. Управління проектами. Збірник кейсів: навч. посіб. К.: Київський національний університет імені Тараса Шевченка, 2021. 268с

66. Проектний менеджмент для інноваційного розвитку освітніх організацій України: навч. посіб. для підготовки магістрів за спеціалізаціями «Управління навчальним закладом» та «Управління проектами», підвищення кваліфікації слухачів, керівників навчальних закладів/З.В. Рябова, А.Б. Єрмоленко, Т.А. Махія та ін.; за заг. ред. академіка В.В. Олійника, маг.Ф. Фреха; НАПН України, ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти»; КультурКонтакт Австрія.— К., 2016.— 118 с.

67. Самарук Н. Самоосвітня компетентність – складова професійної компетентності майбутніх економістів. Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: педагогічні науки. 2020. Т. 19, № 4. С. 362–376.
URL: <https://doi.org/10.32453/pedzbirnyk.v19i4.279> (дата звернення: 21.12.2024).

68. Сидорук І., Корпач Н. Сутність та структура самоосвітньої компетентності здобувачів вищої освіти. Humanitas. 2024. № 3. С. 60–67.
URL: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2024.3.9> (дата звернення: 21.12.2024).

69. Управління бізнес-проектами: навчальний посібник для студентів зі спеціальності 073 «Менеджмент» / Л. Шинкарук та ін. Київ : НУБіП, 2021. 325 с.

70. Хігні Дж. Основи управління проектами / пер. Я. Машико. Харків : Фабула, 2020. 272 с.

Тест велика п'ятірка (Big five). П'ятифакторний особистісний опитувальник (Р. МакКрай, П. Коста). Методика діагностики особистісних факторів темпераменту та характеру (5PFQ)

П'ятифакторний особистісний опитувальник або тест Велика п'ятірка (Big five), розроблений американськими психологами Р. МакКрай і П. Коста в 1983-1985 рр. Пізніше методику доопрацьовували й у остаточному вигляді він був представлений NEO-особистісним опитувальником чи NEO-PI-R (від англ. нейротизм, екстраверсія, відкритість – особистісний опитувальник). Автори опитувальника Р. МакКрай та П. Коста переконані, що виділених п'яти незалежних змінних, точніше особистісних факторів темпераменту та характеру (нейротизм, екстраверсія, відкритість досвіду, співпраця, сумлінність) достатньо для об'єктивного опису психологічного портрета – моделі особистості.

Таким чином, модель велика п'ятірка (Big five) - диспозиційна (від англ. Disposition - схильність) модель особистості людини.

П'ятифакторний тест-опитувальник складається з 75 парних, протилежних за своїм значенням, стимульних висловлювань, що характеризують поведінку людини. Стимульний матеріал має п'ятибальну оцінну шкалу (-2; -1; 0; 1; 2) для діагностики ступеня виразності кожного з п'яти факторів:

- екстраверсія – інтроверсія;
- прихильність – відокремленість;
- самоконтроль – імпульсивність;
- емоційна нестійкість – емоційна стійкість;
- експресивність – практичність.

В даний час тест-опитувальник Велика п'ятірка став популярним і набув великого практичного значення.

Продовження Додатку А

Інструкція. Прочитайте парні висловлювання та визначте, яке з двох альтернативних висловлювань вам найбільше підходить. Якщо підходить вислів, записаний ліворуч від оціночної шкали, то використовуйте для оцінки цього висловлювання значення -2 або -1. Якщо вам підходить праве висловлювання, воно оцінюється значеннями 2 або 1. Значення -2 або 2 вибираються в тому випадку, якщо висловлювання, що оцінюється, виражено сильно. Якщо цей вислів виражено слабо (слабше), то вибирається значення -1 чи 1. У тому випадку, коли жодна з альтернатив вам не підходить, а підходить щось середнє між ними, вибирається значення 0. Стимульний матеріал дивись на таблиці нижче (Див. Таблицю А.1).

Таблиця А.1

Стимульний матеріал Теста велика п'ятірка (Big five) .			
№	Перше висловлювання	Оціночна шкала	Друге висловлювання
1	Мені подобається займатися фізкультурою	-2 -1 0 1 2	Я не люблю фізичні навантаження
2	Люди вважають мене чуйною і доброзичливою людиною	-2 -1 0 1 2	Деякі люди вважають мене холодним та черствим
3	Я у всьому ціную чистоту та порядок	-2 -1 0 1 2	Іноді я дозволяю собі бути неохайним
4	Мене часто турбує думка, що щось може статися	-2 -1 0 1 2	Дрібниці життя мене не турбують
5	Все нове викликає у мене інтерес	-2 -1 0 1 2	Все нове викликає у мене роздратування
6	Якщо я нічим не зайнятий, то це мене турбує	-2 -1 0 1 2	Я людина спокійна і не люблю метушитися
7	Я намагаюся виявляти дружелюбність до всіх людей	-2 -1 0 1 2	Я не завжди і не з усіма доброзичлива людина
8	Моя кімната завжди акуратно прибрана	-2 -1 0 1 2	Я не дуже намагаюся стежити за чистотою та порядком
9	Іноді я засмучуюсь через дрібниці	-2 -1 0 1 2	Я не звертаю уваги на дрібні проблеми
10	Мені подобаються несподіванки	-2 -1 0 1 2	Я люблю передбачуваність подій
11	Я не можу довго залишатися нерухомим	-2 -1 0 1 2	Мені не подобається швидкий стиль життя
12	Я тактовний по відношенню до інших людей	-2 -1 0 1 2	Іноді жартома я зачіпаю самолюбство інших
13	Я методичний і пунктуальний у всьому	-2 -1 0 1 2	Я не дуже обов'язкова людина
14	Я надто чутливий/чутлива	-2 -1 0 1 2	Я рідко турбуюсь і рідко чогось боюся

Продовження Додатку А
Продовження Таблиці А.1

15	Мені не цікаво, коли відповідь зрозуміла наперед	-2 -1 0 1 2	Я не цікавлюся речами, які мені не зрозумілі
16	Я люблю, щоб інші швидко виконували мої розпорядження	-2 -1 0 1 2	Я не поспішаючи виконую чужі розпорядження
17	Я поступлива і схильна до компромісів людина	-2 -1 0 1 2	Я люблю посперечатися з оточуючими
18	Я виявляю наполегливість, вирішуючи важке завдання	-2 -1 0 1 2	Я не дуже наполеглива людина
19	У важких ситуаціях я весь стискаюсь від напруги	-2 -1 0 1 2	Я можу розслабитися в будь-якій ситуації
20	У мене дуже жива уява	-2 -1 0 1 2	Я завжди волію реально дивитися на світ
21	Мені часто доводиться бути лідером, виявляти ініціативу	-2 -1 0 1 2	Я скоріше підлеглий, ніж лідер
22	Я завжди готовий надати допомогу та розділити чужі труднощі	-2 -1 0 1 2	Кожен має вміти подбати про себе
23	Я дуже старанна у всіх справах людина	-2 -1 0 1 2	Я не дуже стараюся на роботі
24	У мене часто виступає холодний піт і тремтять руки	-2 -1 0 1 2	Я рідко відчував напругу, що супроводжується тремтінням у тілі
25	Мені подобається мріяти	-2 -1 0 1 2	Я рідко захоплююсь фантазіями
26	Часто трапляється, що я керую, віддаю розпорядження іншим людям	-2 -1 0 1 2	Я вважаю за краще, щоб хтось інший брав у свої руки керівництво
27	Я вважаю за краще співпрацювати з іншими, ніж конкурувати	-2 -1 0 1 2	Без суперництва суспільство не могло б розвиватися
28	Я серйозно і старанно ставлюся до роботи	-2 -1 0 1 2	Я намагаюся не брати додаткових обов'язків на роботі
29	У незвичайній обстановці я часто нервую	-2 -1 0 1 2	Я легко звикаю до нової обстановки
30	Іноді я поринаю в глибокі роздуми	-2 -1 0 1 2	Я не люблю витратити свій час на роздуми
31	Мені подобається спілкуватися з незнайомими людьми	-2 -1 0 1 2	Я не дуже товариська людина
32	Більшість людей є добрими від природи	-2 -1 0 1 2	Я думаю, що життя робить деяких людей злими
33	Люди часто довіряють мені відповідальні справи	-2 -1 0 1 2	Дехто вважає мене безвідповідальним
34	Іноді я почуваюся самотньо, сумно і все валиться з рук	-2 -1 0 1 2	Часто, що-небудь роблячи, я так захоплююся, що забуваю про все
35	Я добре знаю, що таке краса та елегантність	-2 -1 0 1 2	Моє уявлення про красу таке саме, як і в інших
36	Мені подобається знаходити нових друзів та знайомих	-2 -1 0 1 2	Я волію мати лише кілька надійних друзів
37	Люди, з якими я спілкуюся, зазвичай мені подобаються	-2 -1 0 1 2	Є такі люди, яких я не люблю
38	Я вимогливий і строгий у роботі	-2 -1 0 1 2	Іноді я нехтую своїми обов'язками

Продовження Додатку А
Продовження Таблиці А.1

39	Коли я сильно засмучений, у мене важко на душі	-2 -1 0 1 2	У мене дуже рідко буває похмурий настрій
40	Музика здатна так захопити мене, що я втрачаю почуття часу	-2 -1 0 1 2	Драматичне мистецтво та балет здаються мені нудними
41	Я люблю перебувати у великих та веселих компаніях	-2 -1 0 1 2	Я віддаю перевагу самоті
42	Більшість людей є чесними, і їм можна довіряти	-2 -1 0 1 2	Іноді я ставлюся підозріло до інших людей
43	Я зазвичай працюю сумлінно	-2 -1 0 1 2	Люди часто знаходять у моїй роботі помилки
44	Я легко впадаю в депресію	-2 -1 0 1 2	Мені неможливо зіпсувати настрій
45	Справжній витвір мистецтва викликає в мене захоплення	-2 -1 0 1 2	Я рідко захоплююсь досконалістю справжнього витвору мистецтва
46	Вболіваючи на спортивних змаганнях, я забуваю про все	-2 -1 0 1 2	Я не розумію, чому люди займаються небезпечними видами спорту
47	Я намагаюся виявляти чуйність, коли маю справу з людьми	-2 -1 0 1 2	Іноді мені немає справи до інтересів інших людей
48	Я рідко роблю необдумано те, що хочу зробити	-2 -1 0 1 2	Я волію приймати рішення швидко
49	У мене багато слабкостей та недоліків	-2 -1 0 1 2	У мене висока самооцінка
50	Я добре розумію свій душевний стан	-2 -1 0 1 2	Мені здається, що інші люди менш чутливі за мене
51	Я часто ігнорую сигнали, які попереджають про небезпеку	-2 -1 0 1 2	Я волію уникати небезпечних ситуацій
52	Радість інших я поділяю як власну	-2 -1 0 1 2	Я не завжди поділяю почуття інших людей
53	Я зазвичай контролюю свої почуття та бажання	-2 -1 0 1 2	Мені важко стримувати свої бажання
54	Якщо я зазнаю невдачі, то зазвичай звинувачую себе	-2 -1 0 1 2	Мені часто щастить, і обставини рідко бувають проти мене
55	Я вірю, що почуття роблять моє життя більш змістовним.	-2 -1 0 1 2	Я рідко звертаю увагу на чужі переживання
56	Мені подобаються карнавальні ходи та демонстрації	-2 -1 0 1 2	Мені не подобається перебувати в багатолюдних місцях
57	Я намагаюся поставити себе на місце іншої людини, щоб її зрозуміти	-2 -1 0 1 2	Я не прагну зрозуміти всі нюанси переживань інших людей
58	У магазині я зазвичай довго вибираю те, що надумав купити	-2 -1 0 1 2	Іноді я купую речі імпульсивно
59	Іноді я відчуваю жалюгідною людиною	-2 -1 0 1 2	Зазвичай я відчуваю себе потрібною людиною
60	Я легко вживаюсь у переживання вигаданого героя	-2 -1 0 1 2	Пригоди кіногероя не можуть змінити мого душевного стану
61	Я відчуваю щасливим, коли на мене звертають увагу	-2 -1 0 1 2	Я скромна людина і намагаюся не виділятися серед людей

Продовження Додатку А
Продовження Таблиці А.1

62	У кожній людині є щось, за що її можна поважати	-2 -1 0 1 2	Я ще не зустрічав людину, яку можна було б поважати
63	Зазвичай я добре думаю, перш ніж дію	-2 -1 0 1 2	Я не люблю заздалегідь продумувати результати своїх вчинків
64	Часто в мене бувають злети та падіння настрою	-2 -1 0 1 2	Зазвичай у мене рівний настрій
65	Іноді я відчуваю себе фокусником, який жартує над людьми	-2 -1 0 1 2	Люди часто називають мене нудною, але надійною людиною
66	Я привабливий для осіб протилежної статі	-2 -1 0 1 2	Дехто вважає мене звичайною і нецікавою людиною
67	Я завжди намагаюся бути добрим і уважним з кожною людиною	-2 -1 0 1 2	Деякі люди думають, що я самовпевнений і егоїстичний
68	Перед подорожжю я планую точний план	-2 -1 0 1 2	Я не можу зрозуміти, навіщо люди будують такі детальні плани
69	Мій настрій легко змінюється на протилежний	-2 -1 0 1 2	Я завжди спокійний і врівноважений
70	Я думаю, що життя – це азартна гра	-2 -1 0 1 2	Життя – це досвід, який передається наступним поколінням
71	Мені подобається виглядати зухвало	-2 -1 0 1 2	Я зазвичай не виділяюся поведінкою та модним одягом
72	Дехто каже, що я поблажливий до оточуючих	-2 -1 0 1 2	Кажуть, що я часто хвалюся своїми успіхами
73	Я точно та методично виконую свою роботу	-2 -1 0 1 2	Я волію плисти за течією, довіряючи своїй інтуїції
74	Іноді я буваю настільки схвилований, що навіть плачу	-2 -1 0 1 2	Мене важко вивести з себе
75	Іноді я відчуваю, що можу відкрити щось нове	-2 -1 0 1 2	Я не хотів би нічого в собі міняти

Таблиця А.2

Оціночна шкала

Сири бали	-2	1	0	1	2
бали	5	4	3	2	1

Інтерпретація Тесту велика п'ятірка. (П'ятифакторний особистісний опитувальник (Р. МакКрай, П. Коста). Методика діагностики особистісних факторів темпераменту та характеру (5PFQ)) На основі вже аналізу первинних факторів можна скласти певне уявлення про характерологічні особливості випробуваного. Наприклад, високі бали (11-15) за первинним фактором 1.1

Продовження Додатку А

свідчать про певну активність випробуваного, низькі (-7) – для його пасивності. У кожному з первинних факторів на ліворуч позначається риса особистості, яка за версією Великої п'ятірки відповідає високим значенням бальних оцінок, направо позначається риса особистості з низькими бальними оцінками.

Наприклад, первинний фактор 1.2 (домінантність – підпорядкованість) оцінили високим балом (11-15). Можна констатувати, що випробуваному, мабуть, властивий ознака домінантності. Якщо ж з цього фактора набуті низькі значення (3-7 балів), то випробуваний найімовірніше характерний ознака підпорядкованості (конформності).

Нижче наведено характерологічні ознаки, які можуть бути визначені у випробуваного за допомогою первинних факторів Великої п'ятірки.

1. 1. Екстраверсія – інтроверсія
 - 1.1. Активність – пасивність
 - 1.2. Домінування – підпорядкованість
 - 1.3. Комунікабельність - замкнутість
 - 1.4. Пошук вражень - уникнення вражень,
 - 1.5. Прояв - уникнення почуття провини
2. Прихильність - відокремленість
 - 2.1. Тепло - байдужість
 - 2.2. Співробітництво - суперництво
 - 2.3. Довірливість – підозрілість
 - 2.4. Розуміння – нерозуміння
 - 2.5. Повага інших - самоповага
3. Самоконтроль – імпульсивність
 - 3.1. Акуратність – неаккуратність (відсутність акуратності)
 - 3.2. Наполегливість – відсутність наполегливості
 - 3.3. Відповідальність – безвідповідальність
 - 3.4. Самоконтроль поведінки – імпульсивність (відсутність самоконтролю)

- 3.5. Передбачливість – безтурботність
4. Емоційна стійкість – емоційна нестійкість
- 4.1. Тривожність – безтурботність
- 4.2. Напруженість – розслабленість
- 4.3. Депресивність – емоційна комфортність.
- 4.4. Самокритика – самодостатність
- 4.5. Емоційна лабільність – емоційна стабільність
5. Експресивність – практичність
- 5.1. Цікавість – консерватизм
- 5.2. Допитливість – реалістичність
- 5.3. Артистичність – відсутність артистичності
- 5.4. Сенситивність – нечутливість
- 5.5. Пластичність – ригідність

Таблиця А.2

Бланк відповідей

I		II		III		IV		V	
1		2		3		4		5	
6		7		8		9		10	
11		12		13		14		15	
1,1=		2,1=		3,1=		4,1=		5,1=	
16		17		18		19		20	
21		22		23		24		25	
26		27		28		29		30	
1,2=		2,2=		3,2=		4,2=		5,2=	
31		32		33		34		35	
36		37		38		39		40	
41		42		43		44		45	
1,3=		2,3=		3,3=		4,3=		5,3=	
46	1	47		48		49		50	
51	2	52		53		54		55	
56	4	57		58		59		60	
1,4=	7	2,4=		3,4=		4,4=		5,4=	
61		62		63		64		65	
66		67		68		69		70	
71		72		73		74		75	
1,5=		2,5=		3,5=		4,5=		5,5=	

Сума балів первинних факторів за вертикаллю визначає кількісну виразність основного фактора. Мінімальна кількість набраних балів для будь-якого основного фактора дорівнює 15, максимальне кількість – 75. Умовно бальні оцінки можна розділити на високі (51-75 балів), середні (41-50 балів) та низькі (15-40 балів).

Діагностика емоційного інтелекту (Н. Холл)

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

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

Інструкція

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

Тестовий матеріал

1. Для мене як негативні, так і позитивні емоції служать джерелом знання про те, як чинити в житті.
2. Негативні емоції допомагають мені зрозуміти, що я повинен змінити у своєму житті.
3. Я спокійний, коли відчуваю тиск з боку.
4. Я здатний спостерігати зміну своїх почуттів.
5. Коли необхідно, я можу бути спокійним і зосередженим, щоб діяти відповідно до запитів життя.

Продовження Додатку Б

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

Продовження Додатку Б

26.Я здатний поліпшити настрій інших людей.

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

28.Я добре налаштовуюся на емоції інших людей.

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

30.Я можу легко відключитися від переживання неприємностей.

КЛЮЧ

— Шкала 1 - пункти 1, 2, 4, 17, 19, 25.

— Шкала 2 - пункти 3, 7, 8, 10, 18, 30.

— Шкала 3 - пункти 5, 6, 13, 14, 16, 22.

— Шкала 4 - пункти 9, 11, 20, 21, 23, 28.

— Шкала 5-пункт 12, 15,24, 26, 27,29

Обробка та інтерпретація РЕЗУЛЬТАТІВ

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

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

Методика Ціннісні орієнтації м. Рокіча

Анотація. Система ціннісних орієнтацій визначає змістовний бік спрямованості особи-стості й становить основу її відносин до навколишнього світу, до інших людей, до себе самої, основу світогляду і ядро мотивації життєвої активності, основу життєвої концепції й філо-софії життя.

Сутність розробки: до вашої уваги пропонується оригінальна система обробки й аналізу результатів, отриманих у ході проведення розповсюдженої методики М. Рокіча. Це лише суб'єктивне структурування системи ціннісних орієнтацій, досить умовне. М. Рокіч у своїх дослідженнях відзначав достатню універсальність і гнучкість методики. Передбачається, що в кожного інтерпретатора може бути зовсім інша, своя систематизація цінностей.

Таблична форма ключа зручна для обробки матеріалу, дозволяє швидко й чітко структурувати ціннісні орієнтації випробуваних, підходить як для якісного, так і для кількісного аналізу результатів.

Присвоєння номерів кожній із цінностей не є універсальним і ні в якій мірі не визна-чає ієрархію зазначених цінностей. Цей вимушений хід зроблений для зручності обробки ре-зультатів.

Історична довідка. Методика встановлення ціннісних орієнтацій М. Рокіча заснована на прямому ранжуванні списку цінностей і є найпоширенішою в наш час. М. Рокіч розрізняє два класи цінностей:

- термінальні — переконання в тому, що якась кінцева мета індивідуального існування варта того, щоб до неї прагнути;
- інструментальні — переконання в тому, що якийсь образ дій або властивість особистості є кращим у будь-якій ситуації.

Цей розподіл відповідає традиційному розподілу на цінності-цілі й цінності-засоби. Перевагою методики є універсальність, зручність і економічність у проведенні обстеження й обробці результатів, а також гнучкість — можливість варіювати як стимульний матеріал (списки цінностей), так і інструкції. Істотним її недоліком є вплив соціальної бажаності, мож-ливість нещирості. Тому особливу роль у цьому випадку

Продовження Додатку В

відіграє мотивація діагностики, доб-ровільний характер тестування й наявність контакту між психологом і випробуваним. Ме-тодику не рекомендується застосовувати з метою відбору й експертизи. Можливе проведення групового тестування.

Матеріали.Респондентові пред'являється два списки цінностей (по 18 у кожному) або на аркушах паперу, або на картках (порядкові номери зазначаються на оборотному боці карт-ки). У списках випробуваний привласнює кожній цінності ранговий номер, а картки розкла-дає одну за одною по значимості для нього. Остання форма подачі матеріалу дає більш надій-ні результати. Спочатку пред'являється набір термінальних (список А), а потім набір інстру-ментальних (список Б) цінностей.

Інструкція:Зараз вам буде пред'явлений набір з 18 карток з позначенням цінностей. Ваше завдання — розкласти їх у порядку значимості для вас, за тими принципами, якими ви керуєтеся у вашому житті. Кожна цінність написана на окремій картці. Уважно вивчіть карт-ки й вибравши ту, котра для вас найбільш значима, помістіть її на перше місце. Потім ви-беріть другу по значимості цінність і помістіть слідом за першою. Те ж проробіть із усіма карт-ками, що залишилися. Найменш важлива залишиться останньою й посяде 18 місце. Працюйте не поспішаючи, вдумливо. Якщо в процесі роботи ви змініте свою думку, то можете виправити свої відповіді, помінявши картки місцями. Кінцевий результат повинен відбива-ти вашу справжню позицію.

Порядок проведення. Для подолання зазначених недоліків методики й більш глибоко-го проникнення в систему ціннісних орієнтацій можливі зміни інструкції, які дають додат-кову діагностичну інформацію й дозволяють зробити більш обґрунтовані висновки. При-міром, після основної серії можна попросити випробуваного ранжувати картки, відповіда-ючи на наступні запитання.

— В якому порядку й у якому ступені (у відсотках) реалізовані дані цінності у вашому житті?

— Як би ви розташували ці цінності, якби стали таким, яким мріяли?

Продовження Додатку В

- Як, на ваш погляд, це зробила б ідеальна, досконала людина?
- Як зробило б це, на вашу думку, більшість людей?
- Як це зробили б ви 5 або 10 років тому? Через 5 або 10 років?
- Як ранжували б картки близькі вам люди? І т. д. у залежності від

цілей дослідження

Стимульний матеріал до методики М. Рокіча**Список А (термінальні цінності)**

- 1а. Активне діяльне життя (повнота й емоційна насиченість життя).
- 2а. Життєва мудрість (зрілість суджень і здоровий глузд, що досягаються життєвим досвідом).
- 3а. Здоров'я (фізичне й психічне).
- 4а. Цікава робота.
- 5а. Краса природи й мистецтва (переживання прекрасного в природі й у мистецтві).
- 6а. Любов (духовна й фізична близькість із коханою людиною).
- 7а. Матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних ускладнень).
- 8а. Наявність гарних і вірних друзів.
- 9а. Суспільне визнання (повага навколишніх, колективу, товаришів по роботі).
- 10а. Пізнання (можливість розширення своєї освіти, світогляду, загальної культури, інтелектуальний розвиток).
- 11а. Продуктивне життя (максимально повне використання своїх можливостей, сил і здібностей).
- 12а. Розвиток (робота над собою, постійне фізичне й духовне вдосконалювання).
- 13а. Розваги (приємне, необтяжливе проведення часу, відсутність обов'язків).
- 14а. Воля (самостійність, незалежність у судженнях і вчинках).

- 15а. Щасливе сімейне життя.
- 16а. Щастя інших (добробут, розвиток і вдосконалювання інших людей, усього народу, люд-ства в цілому).
- 17а. Творчість (можливість творчої діяльності).
- 18а. Упевненість у собі (внутрішня гармонія, свобода від внутрішніх протиріч, сумнівів).

Список Б (інструментальні цінності)

- 1б. Акуратність (охайність), уміння тримати в порядку речі, порядок у справах.
- 2б. Вихованість (гарні манери).
- 3б. Високі запити (високі вимоги до життя й високі домагання).
- 4б. Життєрадісність (почуття гумору).
- 5б. Ретельність (дисциплінованість).
- 6б. Незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче).
- 7б. Непримиренність до недоліків у собі й інших.
- 8б. Освіченість (широта знань, висока загальна культура).
- 9б. Відповідальність (почуття обов'язку, уміння дотримуватися слова).
- 10б. Раціоналізм (уміння здорово та логічно мислити, приймати обмірковані, раціональні рі-шення).
- 11б. Самоконтроль (стриманість, самодисципліна).
- 12б. Сміливість у відстоюванні своєї думки, своїх поглядів.
- 13б. Тверда воля (уміння наполягти на своєму, не відступати перед труднощами).
- 14б. Терпимість (до поглядів і думок інших, уміння прощати іншим їхні помилки й омани).
- 15б. Широта поглядів (уміння зрозуміти чужу точку зору, поважати інші смаки, звичаї, звички).
- 16б. Чесність (правдивість, щирість).
- 17б. Ефективність у справах (працьовитість, продуктивність у роботі).

Обробка й аналіз результатів

Психолог повинен спробувати вловити індивідуальну закономірність. Якщо не вдасться виявити жодної закономірності, можна припустити або несформованість у випробувано-го системи цінностей, або нещирість відповідей. Ключ для підрахунку дивись в таблиці нижче (див. Табляця В.1).

Таблиця В.1

Система цінностей		Список А Термінальні цінності						Список Б Інструментальні цінності					
1	Особистісні	2а	3а	6а	12а	15а	18а	16	26	46	96	116	166
	Суспільні	1а	5а	8а	13а	14а	16а	66	76	126	146	156	186
	Професійні	4а	7а	9а	10а	11а	17а	36	56	86	106	136	176
	(відображують самореалізацію суб'єкта)												
2	Самоствердження	2а	3а	9а	12а	16а	18а	36	66	86	116	126	166
	Спілкування	1а	5а	6а	8а	13а	15а	16	46	76	146	156	186
	Справи	4а	7а	10а	11а	14а	17а	26	56	96	106	136	176
	(дані корелюють із вектором спрямованості)												
3	Індивідуалістичні	1а	3а	9а	12а	14а	17а	36	66	96	126	136	166
	Конформістські	4а	6а	7а	8а	13а	18а	26	46	56	86	116	176
	Альтруїстичні	2а	5а	10а	11а	15а	16а	16	76	106	146	156	186
	(спрямованість в системі міжособистісних відносин)												

Додаток Г
Таблиця Г.1

Бали респондентівм набрані за методикою Діагностики особистісних факторів темпераменту та характеру (5PFQ) (Велика п'ятірка)
Р. МакКрає, П. Коста під час констатувального експеременту (N=30)

№	Відповіді респондента	Екстраверсія – інтроверсія	Активність – пасивність	Домінування – підпорядкованість	Комунікабельність – замкнутість	Пошук вражень - уникнення вражень,	привернення уваги - уникнення	Прихильність - відокремленість	Теплота - байдужість	Співробітництво - суперництво	Довірливість – підозрілість	Розуміння – нерозуміння	Повага інших - самоповага	Самоконтроль – імпульсивність	Акуратність – неакуратність (відсутність акуратності)	Наполегливість – відсутність наполегливості	Відповідальність – безвідповідальність	Самоконтроль поведінки – імпульсивність (відсутність самоконтролю)	Передбачливість - безтурботність	Емоційна стійкість – емоційна нестійкість	Безтурботність – тривожність	Розслабленість – напруженість	Емоційна комфортність – депресивність	Самодостатність – самокритика	Емоційна стабільність – емоційна лабільність	Експресивність – практичність	Цікавість – консерватизм	Допитливість – реалістичність	Артистичність – відсутність артистичності	Сенситивність – нечуливість	Пластичність – ригідність
1	Респ. 1	47	8	6	15	7	12	57	11	10	9	13	14	52	8	11	12	12	9	48	9	10	8	10	11	47	9	11	10	12	5
2	Респ. 2	51	8	8	11	12	12	64	14	13	10	15	12	62	13	15	8	15	14	62	13	12	13	10	14	56	13	15	7	9	12
3	Респ. 3	48	12	7	11	9	9	55	13	10	10	11	11	51	12	12	11	9	8	37	8	8	7	6	9	57	11	11	14	10	11
4	Респ. 4	54	8	7	10	15	13	57	10	15	10	10	12	68	12	13	14	15	14	30	9	7	3	7	8	56	7	11	13	15	10
5	Респ. 5	35	7	5	4	7	14	45	9	10	7	10	11	45	10	8	9	10	9	74	15	15	15	14	15	60	11	14	13	12	10
6	Респ. 6	54	10	7	11	12	11	53	14	13	7	10	10	62	15	14	12	9	12	37	9	7	7	7	9	58	13	14	12	8	11
7	Респ. 7	48	10	6	11	10	11	51	10	11	9	12	9	49	11	9	10	10	9	43	8	8	9	8	10	45	11	10	8	8	8
8	Респ. 8	44	10	6	13	6	9	68	12	13	14	15	14	54	9	11	11	13	10	35	8	8	6	7	7	57	10	14	12	13	8
9	Респ. 9	57	8	10	13	11	15	60	10	12	12	12	14	60	7	11	15	12	15	66	12	13	12	14	15	66	15	10	12	14	15
10	Респ. 10	40	7	6	8	9	12	59	13	9	12	13	12	56	9	10	13	14	10	19	9	7	4	4	3	69	15	15	13	15	11
11	Респ. 11	42	13	9	6	5	9	42	9	8	6	7	11	32	6	8	8	7	8	53	12	11	9	12	9	53	13	10	9	11	10
12	Респ. 12	57	12	8	11	13	13	42	8	8	7	10	11	48	9	14	12	6	8	44	9	7	11	6	14	71	15	15	15	13	13
13	Респ. 13	52	12	6	10	11	13	46	9	10	8	9	10	65	13	13	12	14	13	26	9	8	6	7	4	67	12	14	15	11	15
14	Респ. 14	42	13	8	4	11	6	70	13	14	14	14	15	53	9	11	14	10	9	65	13	13	12	13	14	55	10	12	10	14	9
15	Респ. 15	47	7	7	11	11	11	60	12	13	11	12	12	60	14	11	11	12	12	51	9	11	10	10	11	50	8	11	11	11	9
16	Респ. 16	41	8	3	8	11	11	60	15	13	8	12	12	65	14	13	12	11	15	53	15	11	9	6	12	55	10	15	11	11	8
17	Респ. 17	46	12	7	12	5	10	51	14	7	6	12	12	49	8	13	11	10	7	48	13	3	9	9	14	38	9	9	6	7	7
18	Респ. 18	42	11	6	7	6	12	42	8	8	9	7	12	43	12	8	8	10	10	36	7	6	7	6	10	43	7	8	8	6	14
19	Респ. 19	53	11	7	14	11	10	51	12	10	8	12	9	55	7	13	12	12	11	55	11	7	12	10	15	61	11	14	12	13	11
20	Респ. 20	50	7	9	11	13	10	47	13	8	8	12	9	53	14	13	13	4	9	55	15	8	12	9	11	61	13	15	13	11	9
21	Респ. 21	45	12	7	7	11	8	62	11	15	11	12	13	58	13	14	13	6	12	58	11	11	11	11	14	46	8	8	9	12	9
22	Респ. 22	53	8	8	13	11	13	55	12	8	9	14	12	58	8	13	14	14	9	38	9	9	7	7	10	63	7	15	15	15	11
23	Респ. 23	46	10	6	8	10	12	66	14	10	13	15	14	67	13	15	14	11	14	40	10	7	11	6	6	56	11	12	13	11	9
24	Респ. 24	42	8	7	7	7	13	46	9	9	5	13	10	52	10	14	12	7	9	53	13	10	12	8	10	54	11	10	11	14	8
25	Респ. 25	36	10	7	5	4	10	65	15	13	9	14	14	69	14	15	14	11	15	57	13	13	11	9	11	50	8	11	11	13	7
26	Респ. 26	49	11	6	11	10	11	69	14	13	13	15	14	56	9	13	12	11	11	46	12	7	7	11	9	61	13	14	9	13	12
27	Респ. 27	41	8	8	5	10	10	49	11	11	8	10	9	55	11	15	12	9	8	65	14	9	14	14	14	62	9	14	13	14	12
28	Респ. 28	54	13	7	11	12	11	53	14	13	8	10	10	62	15	14	12	9	12	37	9	8	7	7	9	58	13	14	12	8	11
29	Респ. 29	54	9	7	10	15	13	57	10	15	10	10	12	68	12	13	14	15	14	30	9	7	3	7	8	56	7	11	13	15	10
30	Респ. 30	48	12	7	11	9	9	55	13	10	10	11	11	51	12	12	11	9	7	37	8	8	7	6	9	57	11	11	14	10	11

Результати дослідження за першою шестіркою шкал(N=30)

[illegible]

Продовження Додатку Г

Таблиця Г.3

Результати дослідження за другою шестіркою шкал(N=30)

Відповіді респондента	Прихильність - відокремленість	Теплота - байдужість	Співробітництво - суперництво	Довірливість – підозрілість	Розуміння – нерозуміння	Повага інших - самоповага
Респ. 1	висока потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	співробітництво	середній рівень довірливості/підозрілості	розуміння	повага інших
Респ. 2	висока потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	співробітництво	довірливість	розуміння	повага інших
Респ. 3	висока потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	співробітництво	довірливість	розуміння	повага інших
Респ. 4	висока потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	співробітництво	довірливість	розуміння	повага інших
Респ. 5	середня потреба бути поряд з іншими людьми	середній рівень теплоти/адужості	співробітництво	підозрілість	розуміння	повага інших
Респ. 6	висока потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	співробітництво	підозрілість	розуміння	повага інших
Респ. 7	висока потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	співробітництво	середній рівень довірливості/підозрілості	розуміння	середній рівень самоповаги/поваги до інших
Респ. 8	висока потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	співробітництво	довірливість	розуміння	повага інших
Респ. 9	висока потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	співробітництво	довірливість	розуміння	повага інших
Респ. 10	висока потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	середній рівень співробітництва/суперництва	довірливість	розуміння	повага інших
Респ. 11	середня потреба бути поряд з іншими людьми	середній рівень теплоти/адужості	середній рівень співробітництва/суперництва	підозрілість	нерозуміння	повага інших
Респ. 12	середня потреба бути поряд з іншими людьми	середній рівень теплоти/адужості	середній рівень співробітництва/суперництва	підозрілість	розуміння	повага інших
Респ. 13	середня потреба бути поряд з іншими людьми	середній рівень теплоти/адужості	співробітництво	середній рівень довірливості/підозрілості	середній рівень розуміння	повага інших
Респ. 14	висока потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	співробітництво	довірливість	розуміння	повага інших
Респ. 15	висока потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	співробітництво	довірливість	розуміння	повага інших
Респ. 16	висока потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	співробітництво	середній рівень довірливості/підозрілості	розуміння	повага інших
Респ. 17	висока потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	суперництво	підозрілість	розуміння	повага інших
Респ. 18	середня потреба бути поряд з іншими людьми	середній рівень теплоти/адужості	середній рівень співробітництва/суперництва	середній рівень довірливості/підозрілості	нерозуміння	повага інших
Респ. 19	висока потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	співробітництво	середній рівень довірливості/підозрілості	розуміння	середній рівень самоповаги/поваги до інших
Респ. 20	середня потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	середній рівень співробітництва/суперництва	середній рівень довірливості/підозрілості	розуміння	середній рівень самоповаги/поваги до інших
Респ. 21	висока потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	співробітництво	довірливість	розуміння	повага інших
Респ. 22	висока потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	середній рівень співробітництва/суперництва	середній рівень довірливості/підозрілості	розуміння	повага інших

Продовження Додатку Г
Продовження Таблиці Г.3

Респ. 23	висока потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	співробітництво	довірливість	розуміння	повага інших
Респ. 24	середня потреба бути поряд з іншими людьми	середній рівень теплоти/адужості	середній рівень співробітництва/суперництва	підозрілість	розуміння	повага інших
Респ. 25	висока потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	співробітництво	середній рівень довірливості/підозрілості	розуміння	повага інших
Респ. 26	висока потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	співробітництво	довірливість	розуміння	повага інших
Респ. 27	середня потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	співробітництво	середній рівень довірливості/підозрілості	розуміння	середній рівень самоповаги/поваги до інших
Респ. 28	висока потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	співробітництво	середній рівень довірливості/підозрілості	розуміння	повага інших
Респ. 29	висока потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	співробітництво	довірливість	розуміння	повага інших
Респ. 30	висока потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	співробітництво	довірливість	розуміння	повага інших

Таблиця Г.4

Результати дослідження за третьою шестіркою шкал(N=30)

Відповіді респондента	Самоконтроль – імпульсивність	Акуратність – неаккуратність (відсутність акуратності)	Наполегливість – відсутність наполегливості	Відповідальність – безвідповідальність	Самоконтроль поведінки – імпульсивність (відсутність самоконтролю)	Передбачливість - безтурботність
Респ. 1	високий рівень самоконтролю	середній рівень акуратності	наполегливість	відповідальність	самоконтроль	середній рівень передбачливості/безтурботності
Респ. 2	високий рівень самоконтролю	акуратність	наполегливість	середній рівень відповідальності	самоконтроль	передбачливість
Респ. 3	високий рівень самоконтролю	акуратність	наполегливість	відповідальність	середній рівень самоконтролю/імпульсивності	середній рівень передбачливості/безтурботності
Респ. 4	високий рівень самоконтролю	акуратність	наполегливість	відповідальність	самоконтроль	передбачливість
Респ. 5	середній рівень самоконтролю	акуратність	середній рівень наполегливості	середній рівень відповідальності	самоконтроль	середній рівень передбачливості/безтурботності
Респ. 6	високий рівень самоконтролю	акуратність	наполегливість	відповідальність	середній рівень самоконтролю/імпульсивності	передбачливість
Респ. 7	середній рівень самоконтролю	акуратність	середній рівень наполегливості	відповідальність	самоконтроль	середній рівень передбачливості/безтурботності
Респ. 8	високий рівень самоконтролю	середній рівень акуратності	наполегливість	відповідальність	самоконтроль	передбачливість
Респ. 9	високий рівень самоконтролю	неаккуратність (відсутність акуратності)	наполегливість	відповідальність	самоконтроль	передбачливість

[illegible]

Продовження Додатку Г

Продовження Таблиці Г.4

Респ. 28	високий рівень самоконтролю	акуратність	наполегливість	відповідальність	середній рівень самоконтролю/імпульсивності	передбачливість
Респ. 29	високий рівень самоконтролю	акуратність	наполегливість	відповідальність	самоконтроль	передбачливість
Респ. 30	високий рівень самоконтролю	акуратність	наполегливість	відповідальність	середній рівень самоконтролю/імпульсивності	безтурботність

Таблиця Г.5

Результати дослідження за четвертою шестіркою шкал (N=30)

Відповіді респондента	Емоційна стійкість – емоційна нестійкість	Безтурботність – тривожність	Розслабленість – напруженість	Емоційна комфортність – депресивність	Самодостатність – самокритика	Емоційна стабільність – емоційна лабільність
Респ. 1	Середній рівень емоційної стійкості	середній рівень тривожності/бетурботності	напруженість	середній рівень депресивності/емоційної комфортності	самокритика	емоційна лабільність
Респ. 2	Емоційна нестійкість	тривожність	напруженість	депресивність	самокритика	емоційна лабільність
Респ. 3	Емоційна стійкість	середній рівень тривожності/бетурботності	Середній рівень напруженості/розслабленості	емоційна комфортність	самодостатність	Середній рівень емоційної стабільності/лабільності
Респ. 4	Емоційна стійкість	середній рівень тривожності/бетурботності	розслабленість	емоційна комфортність	самодостатність	Середній рівень емоційної стабільності/лабільності
Респ. 5	Емоційна нестійкість	тривожність	напруженість	депресивність	самокритика	емоційна лабільність
Респ. 6	Емоційна стійкість	середній рівень тривожності/бетурботності	розслабленість	емоційна комфортність	самодостатність	Середній рівень емоційної стабільності/лабільності
Респ. 7	Середній рівень емоційної стійкості	середній рівень тривожності/бетурботності	Середній рівень напруженості/розслабленості	середній рівень депресивності/емоційної комфортності	середній рівень самокритики/самодостатності	емоційна лабільність
Респ. 8	Емоційна стійкість	середній рівень тривожності/бетурботності	Середній рівень напруженості/розслабленості	емоційна комфортність	самодостатність	емоційна стабільність
Респ. 9	Емоційна нестійкість	тривожність	напруженість	депресивність	самокритика	емоційна лабільність
Респ. 10	Емоційна стійкість	середній рівень тривожності/бетурботності	розслабленість	емоційна комфортність	самодостатність	емоційна стабільність
Респ. 11	Емоційна нестійкість	тривожність	напруженість	середній рівень депресивності/емоційної комфортності	самокритика	Середній рівень емоційної стабільності/лабільності
Респ. 12	Середній рівень емоційної стійкості	середній рівень тривожності/бетурботності	розслабленість	депресивність	самодостатність	емоційна лабільність

[illegible]

[illegible]

Бали респондентів за методикою Діагностика емоційного інтелекту(Н. Холл) під час констатувального експерименту (N=30)

№	Відповіді респондента	Емоційна обізнаність	Управління своїми емоціями (емоційна відхідливість, емоційна нерігідність)	Самотивація (довільне керування своїми емоціями)	Емпатія	Розпізнавання емоцій інших людей (вміння впливати па емоційний стан інших)	Інтегративний рівень емоційного інтелекту
1	Респ. 1	15	13	12	16	17	73
2	Респ. 2	9	8	0	12	8	37
3	Респ. 3	7	10	5	8	5	35
4	Респ. 4	13	10	9	11	10	53
5	Респ. 5	4	9	6	8	5	32
6	Респ. 6	8	9	16	4	10	47
7	Респ. 7	7	2	8	9	7	33
8	Респ. 8	9	5	11	9	11	45
9	Респ. 9	7	1	4	8	8	28
10	Респ. 10	18	18	17	14	15	82
11	Респ. 11	8	-3	3	7	5	20
12	Респ. 12	16	8	15	13	13	65
13	Респ. 13	12	11	11	8	9	51
14	Респ. 14	8	-2	9	2	12	29
15	Респ. 15	11	-1	10	9	9	38
16	Респ. 16	11	3	13	8	4	39
17	Респ. 17	3	-4	6	7	13	25
18	Респ. 18	8	-1	9	13	9	38
19	Респ. 19	7	0	3	13	10	33
20	Респ. 20	6	0	-2	6	4	14
21	Респ. 21	15	0	14	11	10	50
22	Респ. 22	9	5	15	17	16	62
23	Респ. 23	13	10	13	13	10	59
24	Респ. 24	14	-2	7	13	12	44
25	Респ. 25	15	-6	6	18	15	48
26	Респ. 26	5	2	8	12	15	42
27	Респ. 27	4	-15	2	11	9	11
28	Респ. 28	8	9	16	4	10	47
29	Респ. 29	13	10	9	11	10	53
30	Респ. 30	7	10	5	8	5	35

Таблиця Д.2

Результати за методикою Діагностика емоційного інтелекту(Н. Холл) під час констатувального експерименту (N=30)

Відповіді респондента	Емоційна обізнаність	Управління своїми емоціями (емоційна відхідливість, емоційна нерігідність)	Самотивація (довільне керування своїми емоціями)	Емпатія	Розпізнавання емоцій інших людей (вміння впливати па емоційний стан інших)	Інтегративний рівень емоційного інтелекту
Респ. 1	Високий рівень емоційної обізнаності	Середній ррівень управління власними емоціями	Середній рівень самотивації	Високий рівень емпатії	Високий рівень вміння розпізнавати та впливати на емоції інших людей	Високий рівень Інтегративаного показнка
Респ. 2	Середній рівень емоційної обізнаності	Середній ррівень управління власними емоціями	Низький рівень самотивації	Середній рівень емпатії	Середній рівень вміння розпізнавати та впливати на емоції інших людей	Низький рівень Інтегративаного показнка
Респ. 3	Низький рівень емоційної обізнаності	Середній ррівень управління власними емоціями	Низький рівень самотивації	Середній рівень емпатії	Низький рівень вміння розпізнавати та впливати на емоції інших людей	Низький рівень Інтегративаного показнка

[illegible]

Бали респондентів набрані за методикою Ціннісні орієнтації Рокича (N=30)

№	Відповіді респондента	Особистісні (термінальні цінності)	Суспільні (термінальні цінності)	Професійні (термінальні цінності)	Самоствердження (термінальні цінності)	Спілкування (термінальні цінності)	Справи (термінальні цінності)	Індивідуалістичні (термінальні цінності)	Конформістські (термінальні цінності)	Альтруїстичні (термінальні цінності)	Особистісні (інструментальні цінності)	Суспільні (інструментальні цінності)	Професійні (інструментальні цінності)	Самоствердження (інструментальні цінності)	Спілкування (інструментальні цінності)	Справи (інструментальні цінності)	Індивідуалістичні (інструментальні цінності)	Конформістські (інструментальні цінності)	Альтруїстичні (інструментальні цінності)	Особистісні (загальний показник)	Суспільні (загальний показник)	Професійні (загальний показник)	Самоствердження (загальний показник)	Спілкування (загальний показник)	Справи (загальний показник)	Індивідуалістичні (загальний показник)	Конформістські (загальний показник)	Альтруїстичні (загальний показник)
1	Респ. 1	30	39	38	26	44	28	43	23	32	44	41	40	28	53	48	35	39	55	74	80	78	54	97	76	78	62	87
2	Респ. 2	34	40	39	52	9	52	41	24	43	49	49	40	33	32	33	35	35	28	83	89	79	85	41	85	76	59	71
3	Респ. 3	32	34	36	28	38	37	23	36	34	29	52	35	34	48	24	36	19	51	61	86	71	62	86	61	59	55	85
4	Респ. 4	42	33	35	45	39	28	40	55	30	30	33	26	18	32	29	21	27	41	72	66	61	63	71	57	61	82	71
5	Респ. 5	38	41	25	29	38	37	39	34	34	37	39	55	48	47	51	49	48	52	75	80	80	77	85	88	88	82	86
6	Респ. 6	31	38	33	30	44	28	25	36	38	45	32	28	41	30	37	43	35	32	76	70	61	71	74	65	68	71	70
7	Респ. 7	41	38	39	43	42	39	42	36	42	49	41	40	40	38	38	44	36	39	90	79	79	83	80	77	86	72	81
8	Респ. 8	42	41	44	49	31	36	45	25	31	43	42	50	20	34	36	42	32	42	85	83	94	69	65	72	87	57	73
9	Респ. 9	38	48	49	42	45	48	43	36	51	52	45	49	51	46	49	47	43	46	90	93	98	93	91	97	90	79	97
10	Респ. 10	47	35	40	45	30	33	38	37	36	24	43	39	10	45	45	39	36	57	71	78	79	55	75	78	77	73	93
11	Респ. 11	42	41	40	37	38	34	50	35	24	37	30	47	32	39	46	40	26	51	79	71	87	69	77	80	90	61	75
12	Респ. 12	31	41	40	39	37	32	26	26	46	29	43	45	24	54	32	21	31	48	60	84	85	63	91	64	47	57	94
13	Респ. 13	32	32	20	23	31	29	24	15	25	35	40	43	34	29	29	35	24	34	67	72	63	57	60	58	59	39	59
14	Респ. 14	31	41	46	41	40	37	45	19	44	27	32	43	26	39	43	27	29	43	58	73	89	67	79	80	72	48	87
15	Респ. 15	40	21	47	54	22	32	32	39	37	33	39	36	26	47	35	26	44	38	73	60	83	80	69	67	58	83	75
16	Респ. 16	33	43	33	26	49	34	26	47	36	37	39	28	35	37	32	29	55	20	70	82	61	61	86	66	55	102	56
17	Респ. 17	35	41	37	17	61	35	36	47	30	37	35	36	39	39	30	35	43	30	72	76	73	56	100	65	71	90	60
18	Респ. 18	47	33	42	43	29	34	34	29	51	39	45	49	38	35	40	38	49	26	86	78	91	81	64	74	72	78	77
19	Респ. 19	37	42	46	20	48	37	33	24	48	43	44	37	39	36	19	37	38	19	80	86	83	59	84	56	70	62	67
20	Респ. 20	36	31	43	32	24	49	37	31	41	32	42	33	50	55	21	46	31	49	68	73	76	82	79	70	83	62	90
21	Респ. 21	40	36	32	45	27	36	40	30	38	44	34	30	55	30	23	49	34	25	84	70	62	100	57	59	89	64	63
22	Респ. 22	37	47	32	47	41	28	45	44	27	41	29	32	32	30	40	38	26	38	78	76	64	79	71	68	83	70	65
23	Респ. 23	28	48	25	28	47	26	38	57	6	32	35	41	44	26	38	38	45	25	60	83	66	72	73	64	76	102	31
24	Респ. 24	30	31	47	39	34	35	51	23	34	29	26	38	34	18	41	33	46	14	59	57	85	73	52	76	84	69	48
25	Респ. 25	42	26	42	53	21	36	25	35	50	31	49	31	34	48	29	18	48	45	73	75	73	87	69	65	43	83	95
26	Респ. 26	16	41	51	24	41	43	22	50	36	36	35	33	23	29	52	35	34	35	52	76	84	47	70	95	57	84	71
27	Респ. 27	55	42	11	28	63	17	39	27	42	33	44	31	33	48	27	38	24	46	88	86	42	61	111	44	77	51	88
28	Респ. 28	41	39	42	30	37	28	25	31	38	38	32	36	51	30	37	49	37	32	79	71	78	81	67	65	74	68	70
29	Респ. 29	47	38	43	45	42	28	40	42	30	30	33	26	18	42	29	21	27	41	77	71	69	63	84	57	61	69	71
30	Респ. 30	42	39	47	28	38	27	23	36	34	29	36	25	34	42	24	36	19	51	71	75	72	62	80	51	59	55	85

**Результати за методикою Ціннісні орієнтації Рокича під час
констатувального експерименту (N=30)**

	№	Відповіді респондента	Особистісні (термінальні цінності)	Суспільні (термінальні цінності)	Професійні (термінальні цінності)	Самоствердження	Спілкування (термінальні цінності)	Справи (термінальні цінності)	Індивідуалістичні (інструментальні цінності)	Конформістські (термінальні цінності)	Альтруїстичні (термінальні цінності)	Особистісні (інструментальні цінності)	Суспільні (інструментальні цінності)	Професійні (інструментальні цінності)	Самоствердження (інструментальні цінності)	Спілкування (інструментальні цінності)	Справи (інструментальні цінності)	Індивідуалістичні (інструментальні цінності)	Конформістські (інструментальні цінності)	Альтруїстичні (інструментальні цінності)	Особистісні (загальний показник)	Суспільні (загальний показник)	Професійні (загальний показник)	Самоствердження (загальний показник)	Спілкування (загальний показник)	Справи (загальний показник)	Індивідуалістичні (загальний показник)	Конформістські (загальний показник)	Альтруїстичні (загальний показник)	
1	Респ. 1	III	I	II	III	I	II	II	I	III	II	I	II	III	III	I	II	III	II	III	I	III	I	II	III	I	II	III	III	I
2	Респ. 2	III	I	II	I	III	I	I	II	III	I	I	I	III	I	III	I	I	I	III	II	I	III	III	I	I	I	III	III	II
3	Респ. 3	III	II	I	III	I	II	III	III	I	II	III	I	II	II	I	III	II	III	II	III	I	II	II	II	I	III	II	III	I
4	Респ. 4	I	III	II	I	II	III	III	II	I	III	II	I	III	III	I	II	III	II	I	I	II	III	III	II	I	III	III	I	II
5	Респ. 5	II	I	III	III	I	II	II	I	II	II	III	II	I	II	III	I	II	III	II	III	I	III	I	III	II	I	I	III	II
6	Респ. 6	III	I	II	II	I	III	III	III	II	I	I	II	III	I	III	II	I	II	III	I	II	III	II	II	I	III	III	I	II
7	Респ. 7	I	III	II	I	II	III	I	I	III	I	I	II	III	I	II	II	I	I	III	II	I	II	II	I	II	III	I	III	II
8	Респ. 8	II	III	I	I	III	II	II	I	III	II	III	I	III	II	I	II	I	I	III	I	II	III	I	II	III	I	I	III	II
9	Респ. 9	III	II	I	III	II	I	II	III	I	I	III	II	II	I	III	II	I	III	II	III	II	I	II	III	I	II	III	I	II
10	Респ. 10	I	III	II	I	III	II	II	I	II	III	III	I	II	III	I	I	II	III	II	III	I	III	I	III	II	I	II	III	II
11	Респ. 11	I	II	III	II	I	III	I	II	III	II	III	III	I	III	II	I	II	III	II	III	II	III	I	III	II	I	I	III	II
12	Респ. 12	III	I	II	I	II	III	II	II	II	I	III	II	I	III	I	II	III	II	I	III	II	I	III	I	II	III	II	II	II
13	Респ. 13	I	I	III	III	I	II	II	III	I	III	II	II	I	I	II	II	I	III	II	II	I	III	III	I	II	I	III	I	II
14	Респ. 14	III	II	I	I	II	III	I	III	II	III	II	II	I	III	II	I	III	II	I	III	II	I	III	II	I	II	III	I	II
15	Респ. 15	II	III	I	I	III	II	III	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	II	II	III	II	III	I	I	II	III	III	I	II
16	Респ. 16	II	I	II	III	I	II	III	I	II	II	II	I	III	II	I	III	II	II	I	III	II	I	III	III	I	II	III	I	II
17	Респ. 17	III	I	II	III	I	II	II	I	III	I	III	III	II	I	I	III	II	II	I	III	III	I	II	III	I	II	II	I	III
18	Респ. 18	I	III	II	I	III	II	II	III	I	III	II	II	I	II	III	I	II	II	I	III	II	III	I	I	III	II	III	I	II
19	Респ. 19	III	II	I	III	I	II	II	III	I	II	I	II	III	I	II	III	II	II	I	III	I	II	II	II	I	III	I	III	II
20	Респ. 20	II	III	I	II	III	I	II	III	I	III	I	II	II	II	I	III	II	III	I	III	II	I	I	II	III	II	III	I	II
21	Респ. 21	I	II	III	I	III	II	I	III	II	I	II	III	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	I	III	II	I	II	III
22	Респ. 22	II	I	III	I	II	III	I	II	III	I	III	III	II	II	III	I	I	III	I	I	II	III	I	II	III	I	II	II	III
23	Респ. 23	II	I	III	II	I	III	II	II	I	III	III	II	I	I	III	II	I	II	I	III	I	II	II	II	I	III	II	I	III
24	Респ. 24	III	II	I	I	III	II	I	III	II	II	III	III	I	II	III	I	II	I	III	II	III	I	II	III	I	I	II	II	III
25	Респ. 25	I	III	I	I	III	II	III	III	II	I	II	I	II	II	I	III	III	III	I	II	II	I	II	I	II	III	III	II	I
26	Респ. 26	III	II	I	III	II	I	III	I	II	I	II	III	III	III	II	I	I	III	I	III	II	I	III	II	I	III	III	I	II
27	Респ. 27	I	II	III	II	I	III	II	III	I	II	I	III	III	II	I	III	II	III	I	I	II	III	II	I	III	II	III	III	II
28	Респ. 28	II	III	I	II	I	III	III	III	II	I	III	II	II	I	III	II	I	II	III	I	III	II	I	II	III	III	I	III	II
29	Респ. 29	I	III	II	I	II	III	II	II	I	III	II	I	III	III	I	II	III	II	II	I	II	III	II	I	III	III	II	III	II
30	Респ. 30	II	III	I	II	I	III	III	III	I	II	II	I	III	II	I	III	II	III	III	I	III	I	II	II	I	III	II	III	I

Додаток Ж
Таблиця Ж.1

**Бали респондентівм набрані за методикою Діагностики особистісних факторів темпераменту та характеру (5PFQ) (Велика п'ятірка)
Р. МакКрає, П. Коста під час формуючого експеременту (N=30)**

№	Відповіді респондента	Екстраверсія – інтроверсія	Активність – пасивність	Домінування – підпорядкованість	Комунікабельність – замкнутість	Пошук вражень - уникнення вражень,	привернення уваги - уникнення	Прихильність - відокремленість	Теплота - байдужість	Співробітництво - суперництво	Довірливість – підозрілість	Розуміння – нерозуміння	Повага інших - самоповага	Самоконтроль – імпульсивність	Акуратність – неаккуратність (відсутність акуратності)	Наполегливість – відсутність наполегливості	Відповідальність – безвідповідальність	Самоконтроль поведінки – імпульсивність (відсутність самоконтролю)	Передбачливість - безтурботність	Емоційна стійкість – емоційна нестійкість	Безтурботність – тривожність	Розслабленість – напруженість	Емоційна комфортність – депресивність	Самодостатність – самокритика	Емоційна стабільність – емоційна лабільність	Експресивність – практичність	Цікавість – консерватизм	Допитливість – реалістичність	Артистичність – відсутність артистичності	Сенситивність – нечутливість	Пластичність – ригідність
1	Респ. 1	47	8	6	15	7	12	57	11	10	9	13	14	52	8	11	12	12	9	48	9	10	8	10	11	47	9	11	10	12	5
2	Респ. 2	51	8	8	11	12	12	64	14	13	10	15	12	62	13	15	8	15	14	62	13	12	13	10	14	56	13	15	7	9	12
3	Респ. 3	48	12	7	11	9	9	55	13	10	10	11	11	51	12	12	11	9	8	37	8	8	7	6	9	57	11	11	14	10	11
4	Респ. 4	54	8	7	10	15	13	57	10	15	10	10	12	68	12	13	14	15	14	30	9	7	3	7	8	56	7	11	13	15	10
5	Респ. 5	35	7	5	4	7	14	45	9	10	7	10	11	45	10	8	9	10	9	74	15	15	15	14	15	60	11	14	13	12	10
6	Респ. 6	54	10	7	11	12	11	53	14	13	7	10	10	62	15	14	12	9	12	37	9	7	7	7	9	58	13	14	12	8	11
7	Респ. 7	48	10	6	11	10	11	51	10	11	9	12	9	49	11	9	10	10	9	43	8	8	9	8	10	45	11	10	8	8	8
8	Респ. 8	44	10	6	13	6	9	68	12	13	14	15	14	54	9	11	11	13	10	35	8	8	6	7	7	57	10	14	12	13	8
9	Респ. 9	57	8	10	13	11	15	60	10	12	12	12	14	60	7	11	15	12	15	66	12	13	12	14	15	66	15	10	12	14	15
10	Респ. 10	40	7	6	8	9	12	59	13	9	12	13	12	56	9	10	13	14	10	19	9	7	4	4	3	69	15	15	13	15	11
11	Респ. 11	42	13	9	6	5	9	42	9	8	6	7	11	32	6	8	8	7	8	53	12	11	9	12	9	53	13	10	9	11	10
12	Респ. 12	58	13	9	15	14	14	43	9	9	8	14	12	52	10	15	13	10	9	52	11	9	13	7	15	73	15	15	15	14	14
13	Респ. 13	52	12	6	10	11	13	46	9	10	8	9	10	65	13	13	12	14	13	26	9	8	6	7	4	67	12	14	15	11	15
14	Респ. 14	47	6	6	15	10	10	59	11	12	10	15	11	65	13	11	10	15	12	60	9	11	10	10	11	50	8	11	11	11	9
15	Респ. 15	48	8	8	15	12	12	61	13	14	12	15	13	64	15	12	12	15	13	59	15	12	10	11	13	56	9	12	12	12	10
16	Респ. 16	45	13	8	15	6	11	52	15	8	7	15	13	55	9	12	12	15	6	47	15	14	12	11	15	58	8	8	5	6	6
17	Респ. 17	42	10	5	12	5	11	41	7	7	8	12	11	48	11	8	7	15	10	45	9	8	9	6	12	45	7	8	8	6	14
18	Респ. 18	42	11	6	7	6	12	42	8	8	9	7	12	43	12	8	8	10	10	36	7	6	7	6	10	43	7	8	8	6	14
19	Респ. 19	53	11	7	14	11	10	51	12	10	8	12	9	55	7	13	12	12	11	55	11	7	12	10	15	61	11	14	12	13	11
20	Респ. 20	50	7	9	11	13	10	47	13	8	8	12	9	53	14	13	13	4	9	55	15	8	12	9	11	61	13	15	13	11	9
21	Респ. 21	46	13	8	11	12	9	63	12	15	12	6	14	62	14	15	14	10	13	66	11	11	9	12	12	65	9	9	10	13	10
22	Респ. 22	45	11	7	14	11	13	67	15	11	14	15	15	73	14	14	15	15	13	64	10	7	11	8	6	56	10	11	12	10	8
23	Респ. 23	42	7	6	12	6	12	45	8	8	4	15	9	57	9	14	11	12	9	62	14	11	13	8	11	55	11	10	11	14	8
24	Респ. 24	43	9	8	11	8	14	47	10	10	6	15	11	56	11	15	13	11	10	61	15	13	15	9	13	57	12	11	12	15	9
25	Респ. 25	48	12	7	15	11	12	70	15	14	14	15	15	62	10	12	13	15	10	75	14	9	9	13	11	63	12	13	8	12	11
26	Респ. 26	41	7	7	10	9	9	48	10	10	7	15	8	60	10	15	11	14	8	74	14	9	14	14	14	62	9	14	13	14	12
27	Респ. 27	42	9	9	9	11	11	50	12	12	9	14	10	59	12	15	13	13	9	73	10	9	8	15	10	59	10	15	14	15	13
28	Респ. 28	54	13	7	11	12	11	53	14	13	8	10	10	62	15	14	12	9	12	37	9	8	7	7	9	58	13	14	12	8	11
29	Респ. 29	54	9	7	10	15	13	57	10	15	10	10	12	68	12	13	14	15	14	30	9	7	3	7	8	56	7	11	13	15	10
30	Респ. 30	48	12	7	11	9	9	55	13	10	10	11	11	51	12	12	11	9	7	37	8	8	7	6	9	57	11	11	14	10	11

формувальний експеримент

[illegible]

Продовження Додатку Ж

Таблиця Ж.3

Результати дослідження за другою шестіркою шкал(N=30) Фомуючий експеримент

Від-ді	Прихильність - відокремленість	Теплота - байдужість	Співробітництво - суперництво	Довірливість – підозрілість	Розуміння – нерозуміння	Повага інших - самоповага
Респ. 1	висока потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	співробітництво	середній рівень довірливості/підозрілості	розуміння	повага інших
Респ. 2	висока потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	співробітництво	довірливість	розуміння	повага інших
Респ. 3	висока потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	співробітництво	довірливість	розуміння	повага інших
Респ. 4	висока потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	співробітництво	довірливість	розуміння	повага інших
Респ. 5	середня потреба бути поряд з іншими людьми	середній рівень теплоти/адуності	співробітництво	підозрілість	розуміння	повага інших
Респ. 6	висока потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	співробітництво	підозрілість	розуміння	повага інших
Респ. 7	висока потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	співробітництво	середній рівень довірливості/підозрілості	розуміння	середній рівень самоповаги/поваги до інших
Респ. 8	висока потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	співробітництво	довірливість	розуміння	повага інших
Респ. 9	висока потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	співробітництво	довірливість	розуміння	повага інших
Респ. 10	висока потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	середній рівень співробітництва/суперництва	довірливість	розуміння	повага інших
Респ. 11	середня потреба бути поряд з іншими людьми	середній рівень теплоти/адуності	середній рівень співробітництва/суперництва	підозрілість	нерозуміння	повага інших
Респ. 12	середня потреба бути поряд з іншими людьми	середній рівень теплоти/адуності	середній рівень співробітництва/суперництва	середній рівень довірливості/підозрілості	розуміння	повага інших
Респ. 13	середня потреба бути поряд з іншими людьми	середній рівень теплоти/адуності	співробітництво	середній рівень довірливості/підозрілості	середній рівень розуміння	повага інших
Респ. 14	висока потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	співробітництво	довірливість	розуміння	повага інших
Респ. 15	висока потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	співробітництво	довірливість	розуміння	повага інших
Респ. 16	висока потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	середній рівень співробітництва/суперництва	підозрілість	розуміння	повага інших
Респ. 17	середня потреба бути поряд з іншими людьми	байдужість	суперництво	середній рівень довірливості/підозрілості	розуміння	повага інших
Респ. 18	середня потреба бути поряд з іншими людьми	середній рівень теплоти/адуності	середній рівень співробітництва/суперництва	середній рівень довірливості/підозрілості	нерозуміння	повага інших
Респ. 19	висока потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	співробітництво	середній рівень довірливості/підозрілості	розуміння	середній рівень самоповаги/поваги до інших
Респ. 20	середня потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	середній рівень співробітництва/суперництва	середній рівень довірливості/підозрілості	розуміння	середній рівень самоповаги/поваги до інших
Респ. 21	висока потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	співробітництво	довірливість	нерозуміння	повага інших
Респ. 22	висока потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	співробітництво	довірливість	розуміння	повага інших

Продовження Додатку Ж Продовження Таблиці Ж.3

Респ. 23	середня потреба бути поряд з іншими людьми	середній рівень теплоти/адужості	середній рівень співробітництва/суперництва	підозрілість	розуміння	середній рівень самоповаги/поваги до інших
Респ. 24	середня потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	співробітництво	підозрілість	розуміння	повага інших
Респ. 25	висока потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	співробітництво	довірливість	розуміння	повага інших
Респ. 26	середня потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	співробітництво	підозрілість	розуміння	середній рівень самоповаги/поваги до інших
Респ. 27	середня потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	співробітництво	середній рівень довірливості/підозрілості	розуміння	повага інших
Респ. 28	висока потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	співробітництво	середній рівень довірливості/підозрілості	розуміння	повага інших
Респ. 29	висока потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	співробітництво	довірливість	розуміння	повага інших
Респ. 30	висока потреба бути поряд з іншими людьми	теплота	співробітництво	довірливість	розуміння	повага інших

Таблиця Ж.4

Результати дослідження за третьою шестіркою шкал(N=30) формуючий експеримент.

Відповіді і респондента	Самоконтроль – імпульсивність	Акуратність – неаккуратність (відсутність аккуратності)	Наполегливість – відсутність наполегливості	Відповідальність – безвідповідальність	Самоконтроль поведінки – імпульсивність (відсутність самоконтролю)	Передбачливість – безтурботність
Респ. 1	високий рівень самоконтролю	середній рівень аккуратності	наполегливість	відповідальність	середній рівень самоконтроль передбачливості/безтурботності	високий рівень самоконтролю
Респ. 2	високий рівень самоконтролю	аккуратність	наполегливість	середній рівень відповідальності	самоконтроль передбачливість	високий рівень самоконтролю
Респ. 3	високий рівень самоконтролю	аккуратність	наполегливість	відповідальність	середній рівень самоконтролю/імпульсивності середній рівень передбачливості/безтурботності	високий рівень самоконтролю
Респ. 4	високий рівень самоконтролю	аккуратність	наполегливість	відповідальність	самоконтроль передбачливість	високий рівень самоконтролю
Респ. 5	середній рівень самоконтролю	аккуратність	середній рівень наполегливості	середній рівень відповідальності	середній рівень самоконтроль передбачливості/безтурботності	середній рівень самоконтролю
Респ. 6	високий рівень самоконтролю	аккуратність	наполегливість	відповідальність	середній рівень самоконтролю/імпульсивності передбачливість	високий рівень самоконтролю
Респ. 7	середній рівень самоконтролю	аккуратність	середній рівень наполегливості	відповідальність	середній рівень самоконтроль передбачливості/безтурботності	середній рівень самоконтролю
Респ. 8	високий рівень самоконтролю	середній рівень аккуратності	наполегливість	відповідальність	самоконтроль передбачливість	високий рівень самоконтролю
Респ. 9	високий рівень самоконтролю	неаккуратність (відсутність аккуратності)	наполегливість	відповідальність	самоконтроль передбачливість	високий рівень самоконтролю

[illegible]

Продовження Додатку Ж

Продовження Таблиці Ж.4

Рес. п. 28	високий рівень самоконтролю	акуратність	наполегливість	відповідальність	середній рівень самоконтролю/імпульсивності	передбачливість	високий рівень самоконтролю
Рес. п. 29	високий рівень самоконтролю	акуратність	наполегливість	відповідальність	самоконтроль	передбачливість	високий рівень самоконтролю
Рес. п. 30	високий рівень самоконтролю	акуратність	наполегливість	відповідальність	середній рівень самоконтролю/імпульсивності	безтурботність	високий рівень самоконтролю

Таблиця Ж.5

Результати дослідження за четвертою шестіркою шкал(N=30)

Відповіді респондента	Емоційна стійкість – емоційна нестійкість	Безтурботність – тривожність	Розслабленість – напруженість	Емоційна комфортність – депресивність	Самодостатність – самокритика	Емоційна стабільність – емоційна лабільність
Респ. 1	Середній рівень емоційної стійкості	середній рівень тривожності/бетурботності	напруженість	середній рівень депресивності/емоційної комфортності	самокритика	емоційна лабільність
Респ. 2	Емоційна нестійкість	тривожність	напруженість	депресивність	самокритика	емоційна лабільність
Респ. 3	Емоційна стійкість	середній рівень тривожності/бетурботності	Середній рівень напруженості/розслабленості	емоційна комфортність	самодостатність	Середній рівень емоційної стабільності/лабільності
Респ. 4	Емоційна стійкість	середній рівень тривожності/бетурботності	розслабленість	емоційна комфортність	самодостатність	Середній рівень емоційної стабільності/лабільності
Респ. 5	Емоційна нестійкість	тривожність	напруженість	депресивність	самокритика	емоційна лабільність
Респ. 6	Емоційна стійкість	середній рівень тривожності/бетурботності	розслабленість	емоційна комфортність	самодостатність	Середній рівень емоційної стабільності/лабільності
Респ. 7	Середній рівень емоційної стійкості	середній рівень тривожності/бетурботності	Середній рівень напруженості/розслабленості	середній рівень депресивності/емоційної комфортності	середній рівень самокритики/самодостатності	емоційна лабільність
Респ. 8	Емоційна стійкість	середній рівень тривожності/бетурботності	Середній рівень напруженості/розслабленості	емоційна комфортність	самодостатність	емоційна стабільність
Респ. 9	Емоційна нестійкість	тривожність	напруженість	депресивність	самокритика	емоційна лабільність
Респ. 10	Емоційна стійкість	середній рівень тривожності/бетурботності	розслабленість	емоційна комфортність	самодостатність	емоційна стабільність
Респ. 11	Емоційна нестійкість	тривожність	напруженість	середній рівень депресивності/емоційної комфортності	самокритика	Середній рівень емоційної стабільності/лабільності
Респ. 12	Емоційна нестійкість	тривожність	Середній рівень напруженості/розслабленості	депресивність	самодостатність	емоційна лабільність

[illegible]

[illegible]

Бали респондентів за методикою Діагностика емоційного інтелекту(Н. Холл) під час констатувального експерименту (N=30)

№	Відповіді респондента	Емоційна обізнаність	Управління своїми емоціями (емоційна відхідливість, емоційна нерігідність)	Самотивація (довільне керування своїми емоціями)	Емпатія	Розпізнавання емоцій інших людей (вміння впливати на емоційний стан інших)	Інтегративний рівень емоційного інтелекту
1	Респ. 1	15	13	12	16	17	73
2	Респ. 2	9	8	0	12	8	37
3	Респ. 3	7	10	5	8	5	35
4	Респ. 4	13	10	9	11	10	53
5	Респ. 5	4	9	6	8	5	32
6	Респ. 6	8	9	16	4	10	47
7	Респ. 7	7	2	8	9	7	33
8	Респ. 8	9	5	11	9	11	45
9	Респ. 9	7	1	4	8	8	28
10	Респ. 10	18	18	17	14	15	82
11	Респ. 11	8	-3	3	7	5	20
12	Респ. 12	20	20	23	19	19	101
13	Респ. 13	12	11	11	8	9	51
14	Респ. 14	14	12	17	14	14	71
15	Респ. 15	15	11	18	15	15	74
16	Респ. 16	11	14	16	17	13	71
17	Респ. 17	11	12	16	18	14	71
18	Респ. 18	8	-1	9	13	9	38
19	Респ. 19	7	0	3	13	10	33
20	Респ. 20	6	0	-2	6	4	14
21	Респ. 21	19	12	22	17	16	86
22	Респ. 22	17	13	14	17	16	77
23	Респ. 23	17	11	14	18	17	77
24	Респ. 24	18	10	15	19	18	80
25	Респ. 25	7	0	9	15	13	44
26	Респ. 26	7	-2	9	16	14	44
27	Респ. 27	8	-3	10	17	15	47
28	Респ. 28	8	9	16	4	10	47
29	Респ. 29	13	10	9	11	10	53
30	Респ. 30	7	10	5	8	5	35

Таблица И.2

Результати за методикою Діагностика емоційного інтелекту(Н. Холл) під час констатувального експерименту (N=30)

Відповіді респондента	Емоційна обізнаність	Управління своїми емоціями (емоційна відхідливість, емоційна нерігідність)	Самотивація (довільне керування своїми емоціями)	Емпатія	Розпізнавання емоцій інших людей (вміння впливати на емоційний стан інших)	Інтегративний рівень емоційного інтелекту
Респ. 1	Високий рівень емоційної обізнаності	Середній рівень управління власними емоціями	Середній рівень самотивації	Високий рівень емпатії	Високий рівень вміння розпізнавати та впливати на емоції інших людей	Високий рівень інтегративного показника
Респ. 2	Середній рівень емоційної обізнаності	Середній рівень управління власними емоціями	Низький рівень самотивації	Середній рівень емпатії	Середній рівень вміння розпізнавати та впливати на емоції інших людей	Низький рівень інтегративного показника
Респ. 3	Низький рівень емоційної обізнаності	Середній рівень управління власними емоціями	Низький рівень самотивації	Середній рівень емпатії	Низький рівень вміння розпізнавати та впливати на емоції інших людей	Низький рівень інтегративного показника
Респ. 4	Середній рівень емоційної обізнаності	Середній рівень управління власними емоціями	Середній рівень самотивації	Середній рівень емпатії	Середній рівень вміння розпізнавати та впливати на емоції інших людей	Середній рівень інтегративного показника
Респ. 5	Низький рівень емоційної обізнаності	Середній рівень управління власними емоціями	Низький рівень самотивації	Середній рівень емпатії	Низький рівень вміння розпізнавати та впливати на емоції інших людей	Низький рівень інтегративного показника
Респ. 6	Середній рівень емоційної обізнаності	Середній рівень управління власними емоціями	Високий рівень емоційної самотивації	Низький рівень емпатії	Середній рівень вміння розпізнавати та впливати на емоції інших людей	Середній рівень інтегративного показника
Респ. 7	Низький рівень емоційної обізнаності	Низький рівень управління власними емоціями	Середній рівень самотивації	Середній рівень емпатії	Низький рівень вміння розпізнавати та впливати на емоції інших людей	Низький рівень інтегративного показника
Респ. 8	Середній рівень емоційної обізнаності	Низький рівень управління власними емоціями	Середній рівень самотивації	Середній рівень емпатії	Середній рівень вміння розпізнавати та впливати на емоції інших людей	Середній рівень інтегративного показника
Респ. 9	Низький рівень емоційної обізнаності	Низький рівень управління власними емоціями	Низький рівень самотивації	Середній рівень емпатії	Середній рівень вміння розпізнавати та впливати на емоції інших людей	Низький рівень інтегративного показника

[illegible]

Бали респондентів набрані за методикою Ціннісні орієнтації Рокича (N=30) фрмуючий експеримент

№	Відповіді респондента	Особистісні (термінальні цінності)	Суспільні (термінальні цінності)	Професійні (термінальні цінності)	Самоствердження (термінальні цінності)	Спілкування (термінальні цінності)	Справи (термінальні цінності)	Індивідуалістичні (термінальні цінності)	Конформістські (термінальні цінності)	Альтруїстичні (термінальні цінності)	Особистісні (інструментальні цінності)	Суспільні (інструментальні цінності)	Професійні (інструментальні цінності)	Самоствердження (інструментальні цінності)	Спілкування (інструментальні цінності)	Справи (інструментальні цінності)	Індивідуалістичні (інструментальні цінності)	Конформістські (інструментальні цінності)	Альтруїстичні (інструментальні цінності)	Особистісні (загальний показник)	Суспільні (загальний показник)	Професійні (загальний показник)	Самоствердження (загальний показник)	Спілкування (загальний показник)	Справи (загальний показник)	Індивідуалістичні (загальний показник)	Конформістські (загальний показник)	Альтруїстичні (загальний показник)
1	Респ. 1	30	39	38	26	44	28	43	23	32	44	41	40	28	53	48	35	39	55	74	80	78	54	97	76	78	62	87
2	Респ. 2	34	40	39	52	9	52	41	24	43	49	49	40	33	32	33	35	35	28	83	89	79	85	41	85	76	59	71
3	Респ. 3	32	34	36	28	38	37	23	36	34	29	52	35	34	48	24	36	19	51	61	86	71	62	86	61	59	55	85
4	Респ. 4	42	33	35	45	39	28	40	55	30	30	33	26	18	32	29	21	27	41	72	66	61	63	71	57	61	82	71
5	Респ. 5	38	41	25	29	38	37	39	34	34	37	39	55	48	47	51	49	48	52	75	80	80	77	85	88	88	82	86
6	Респ. 6	31	38	33	30	44	28	25	36	38	45	32	28	41	30	37	43	35	32	76	70	61	71	74	65	68	71	70
7	Респ. 7	41	38	39	43	42	39	42	36	42	49	41	40	40	38	38	44	36	39	90	79	79	83	80	77	86	72	81
8	Респ. 8	42	41	44	49	31	36	45	25	31	43	42	50	20	34	36	42	32	42	85	83	94	69	65	72	87	57	73
9	Респ. 9	38	48	49	42	45	48	43	36	51	52	45	49	51	46	49	47	43	46	90	93	98	93	91	97	90	79	97
10	Респ. 10	47	35	40	45	30	33	38	37	36	24	43	39	10	45	45	39	36	57	71	78	79	55	75	78	77	73	93
11	Респ. 11	42	41	40	37	38	34	50	35	24	37	30	47	32	39	46	40	26	51	79	71	87	69	77	80	90	61	75
12	Респ. 12	32	42	41	40	38	33	27	27	47	30	44	46	25	55	33	22	32	49	62	86	87	65	93	66	49	59	96
13	Респ. 13	32	32	20	23	31	29	24	15	25	35	40	43	34	29	29	35	24	34	67	72	63	57	60	58	59	39	59
14	Респ. 14	40	21	47	54	22	32	32	39	37	33	39	36	26	47	35	26	44	38	73	60	83	80	69	67	58	83	75
15	Респ. 15	41	22	48	55	23	33	33	40	38	34	40	37	27	48	36	27	45	39	75	62	85	82	71	69	60	85	77
16	Респ. 16	34	40	36	16	60	34	35	46	29	36	34	35	38	38	29	34	42	29	70	74	71	54	98	63	69	88	58
17	Респ. 17	47	33	42	43	29	34	34	29	51	39	45	49	38	35	40	38	49	26	86	78	91	81	64	74	72	78	77
18	Респ. 18	47	33	42	43	29	34	34	29	51	39	45	49	38	35	40	38	49	26	86	78	91	81	64	74	72	78	77
19	Респ. 19	37	42	46	20	48	37	33	24	48	43	44	37	39	36	19	37	38	19	80	86	83	59	84	56	70	62	67
20	Респ. 20	36	31	43	32	24	49	37	31	41	32	42	33	50	55	21	46	31	49	68	73	76	82	79	70	83	62	90
21	Респ. 21	41	37	33	46	28	37	41	31	39	45	35	31	56	31	24	50	35	26	86	72	64	102	59	61	91	66	65
22	Респ. 22	27	47	24	27	46	25	37	56	5	31	34	40	43	25	37	37	44	24	58	81	64	70	71	62	74	100	29
23	Респ. 23	30	31	47	39	34	35	51	23	34	29	26	38	34	18	41	33	46	14	59	57	85	73	52	76	84	69	48
24	Респ. 24	31	32	48	40	35	36	52	24	35	30	27	39	35	19	42	34	47	15	61	59	87	75	54	78	86	71	50
25	Респ. 25	15	40	50	23	40	42	21	49	35	35	34	32	22	28	51	34	33	34	50	74	82	45	68	93	55	82	69
26	Респ. 26	55	42	11	28	63	17	39	27	42	33	44	31	33	48	27	38	24	46	88	86	42	61	111	44	77	51	88
27	Респ. 27	56	43	12	29	64	18	40	28	43	34	45	32	34	49	28	39	25	47	90	88	44	63	113	46	79	53	90
28	Респ. 28	41	39	42	30	37	28	25	31	38	38	32	36	51	30	37	49	37	32	79	71	78	81	67	65	74	68	70
29	Респ. 29	47	38	43	45	42	28	40	42	30	30	33	26	18	42	29	21	27	41	77	71	69	63	84	57	61	69	71
30	Респ. 30	42	39	47	28	38	27	23	36	34	29	36	25	34	42	24	36	19	51	71	75	72	62	80	51	59	55	85

**Результати за методикою Ціннісні орієнтації Рокича під час
формулюючого експерименту (N=30)**

	№	Відповіді респондента	Особистісні	Суспільні	Професійні	Самоствердження	Спілкування	Справи (термінальні)	Індивідуалістичні	Конформістські	Альтруїстичні	Особистісні	Суспільні	Професійні	Самоствердження	Спілкування	Справи	Індивідуалістичні	Конформістські	Альтруїстичні	Особистісні	Суспільні (загальний)	Професійні	Самоствердження	Спілкування	Справи (загальний)	Індивідуалістичні	Конформістські	Альтруїстичні	
1	Респ. 1	III	I	II	III	I	III	I	II	III	I	I	II	III	I	III	I	II	III	II	III	I	III	II	III	I	II	III	I	II
2	Респ. 2	III	I	II	I	III	I	I	II	III	I	I	I	III	I	III	I	I	II	III	II	I	III	I	I	III	I	I	III	II
3	Респ. 3	III	II	I	III	I	I	II	III	I	II	III	I	II	II	I	III	II	III	I	III	I	II	II	I	III	II	III	I	II
4	Респ. 4	I	III	II	I	II	III	II	I	III	II	I	I	III	III	I	II	III	II	I	I	II	III	II	I	III	III	I	I	II
5	Респ. 5	II	I	III	III	I	II	I	II	II	III	II	II	I	II	III	I	II	III	I	III	I	I	III	II	I	I	I	III	II
6	Респ. 6	III	I	II	II	I	III	III	II	I	I	II	III	III	I	III	II	I	II	III	I	II	III	II	I	III	III	I	II	II
7	Респ. 7	I	III	II	I	II	III	I	III	I	I	II	III	III	I	II	II	I	III	II	I	II	II	I	II	III	I	III	II	II
8	Респ. 8	II	III	I	I	III	II	I	III	II	II	III	I	III	II	II	I	I	III	I	II	III	I	II	III	I	I	III	II	II
9	Респ. 9	III	II	I	III	II	I	II	III	I	I	III	II	I	III	II	II	I	III	II	III	II	I	II	III	I	II	III	I	II
10	Респ. 10	I	III	II	I	III	II	I	II	III	III	I	II	III	I	I	I	II	III	I	III	II	I	III	II	I	II	III	I	II
11	Респ. 11	I	II	III	II	I	III	I	II	III	II	III	I	III	II	I	I	II	III	I	II	III	I	III	II	I	I	I	III	II
12	Респ. 12	III	I	II	I	II	III	II	II	II	I	III	II	I	III	I	II	III	II	I	III	II	I	III	I	II	III	II	II	I
13	Респ. 13	I	I	III	III	I	II	II	III	I	III	II	I	I	II	II	II	I	III	II	II	I	III	III	I	II	I	III	I	II
14	Респ. 14	II	III	I	I	III	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	II	III	I	II	II	III	I	I	II	III	III	I	II	II
15	Респ. 15	II	III	I	I	III	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	II	III	I	II	II	III	I	I	II	III	III	I	II	II
16	Респ. 16	III	I	II	III	I	II	II	I	III	I	III	II	I	I	III	II	II	I	III	III	I	II	III	I	II	II	I	III	II
17	Респ. 17	I	III	II	I	III	II	II	III	I	III	II	I	II	III	I	II	II	I	III	II	III	I	I	III	II	III	I	II	II
18	Респ. 18	I	III	II	I	III	II	II	III	I	III	II	I	II	III	I	II	II	I	III	II	III	I	I	III	II	III	I	II	II
19	Респ. 19	III	II	I	III	I	II	II	III	I	II	I	III	I	II	III	II	II	I	III	III	I	II	II	I	III	I	III	II	II
20	Респ. 20	II	III	I	II	III	I	II	III	I	III	I	II	II	I	III	II	III	I	III	II	I	I	I	II	III	II	III	I	II
21	Респ. 21	I	II	III	I	III	II	I	III	II	I	II	III	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	III	II	I	II	III	II
22	Респ. 22	II	I	III	II	I	III	II	I	III	III	II	I	I	III	II	II	II	I	III	III	I	II	II	I	III	II	I	III	II
23	Респ. 23	III	II	I	I	III	II	I	III	II	II	III	I	II	III	I	II	II	I	III	II	III	I	II	III	I	I	I	II	III
24	Респ. 24	III	I	II	III	I	II	I	III	II	I	II	III	III	III	I	II	III	II	I	III	I	II	III	I	II	II	III	I	II
25	Респ. 25	III	I	II	I	III	I	II	III	I	I	I	III	I	III	I	I	I	I	III	II	I	III	I	III	I	I	I	III	II
26	Респ. 26	III	II	I	III	I	II	III	I	II	III	I	II	II	II	I	III	II	III	I	III	I	II	II	I	III	II	III	I	II
27	Респ. 27	I	III	II	I	II	III	II	I	III	II	I	III	III	III	I	II	III	II	I	I	II	III	II	I	III	III	I	II	II
28	Респ. 28	II	I	III	III	I	II	I	II	II	III	II	I	II	III	I	II	II	III	I	III	I	I	III	II	I	I	III	II	II
29	Респ. 29	III	I	II	II	I	III	III	II	I	I	II	III	I	III	II	II	I	II	III	I	II	III	II	I	III	III	I	I	II
30	Респ. 30	I	III	II	I	II	III	I	III	I	I	II	III	III	I	II	II	I	III	II	I	II	II	I	II	III	I	III	II	II

Мудрі думки	Емоційні якості та вміння
Слухай, що говорять люди, але розумій, що вони почувають. <i>Східна мудрість</i>	Усвідомлювати і розуміти власні емоції й почуття та інших людей
Тільки серцем ми бачимо ясно. <i>А. Сент-Екзюпері</i>	Усвідомлювати важливість емоцій- ної сфери у житті, спілкування на рівні серця
Теплі слова розтоплюють холодні серця. Щирість – це відкрите серце. <i>Ф.Ларошфуко</i>	Вміння висловлювати симпатію, говорити добрі слова
Те, що починається у гніві, завершується соромом. <i>Л. Толстой</i> Будь-яку фразу можна висловити тактовно	Уміння управляти емоціями у спілкуванні, тактовно висловлю- вати претензії та невдоволення, гнучкість поведінки
Справжня мудрість небагатослівна. <i>Л.Толстой</i>	Вміння зосереджуватися на голов- ному
Найголовніше у спілкуванні – це почути те, що не було висловлено. <i>Дракер</i>	Вміння розуміти підтекст
Немає нічого усередині, все, що усередині, – зовні. Гете <i>Інтонація голосу, очі і весь образ співрозмовника містять не менше красномовства, ніж слова. Ф. Ла- рошфуко</i> На людей впливають не самі події, а те, як люди їх сприймають. <i>Енікет</i>	Володіння засобами невербальної комунікації Об’єктивно сприймати реальність
Одержати можна тільки віддаючи	Вміння надавати емоційну під- тримку іншим
Якщо ми не знаходимо спокою у собі, безнадійно його шукати будь-де. <i>Ф. Ларошфуко</i> Якщо миру немає в тобі, миру немає ніде	Вміння зберігати спокій, рівновагу у напружених ситуаціях; праг- нення до самовдосконалення та внутрішньої гармонії
Не існує такої критики, в якій не можна було б знай- ти для себе щось корисне	Вміння сприймати критику, а також її висловлювати
Якщо є проблема, існує її вирішення	Вміння вирішувати комунікативні проблеми
Якщо взаємовигідне рішення можливе, необхідно шукати його разом	Вміння співпрацювати з іншими людьми
Моя таємниця успіху полягає в умінні зрозуміти точ- ку зору іншої людини і дивитися на речі з її і з своєї точок зору. <i>Г. Форд</i>	Вміння поставити себе на місце іншої людини та її зрозуміти
У кожного своя правда. <i>Наполеон Бонапарт</i> Дозвольте й іншим бути самими собою	Толерантність у взаємостосунках
Істинна перемога та, коли ніхто не відчуває себе переможеним. <i>Будда</i> Інколи треба і поступитись	Вміння вирішувати конфліктні ситуації
Якщо хочеш, щоб тебе любили, люби сам	Позитивне ставлення до оточую- чих
Мудрий цінує всіх, бо в кожному помічає щось добре Щастя на боці тих, хто вміє радіти. <i>Аристотель</i>	Оптимістично мислити, бачити позитивні аспекти життя
Ніколи не втрачайте віру в себе! Навіть тоді, коли у вас уже не вірить ніхто! Якщо хочеш, а не можеш, значить, не дуже хочеш	Мотивувати себе, вірити у мож- ливість позитивних змін
Чого не розумію, тим не володію. <i>І. Гете</i> Неможливо змінити світ, але можна змінити себе. <i>Японська мудрість</i>	Бути відповідальним за власне життя і події, які відбуваються

Словник емоцій			
Гнів	Роздратування	Ворожість	Обурення
Озлобленість	Злість	Лють	Ненависть
Страх	Побоювання	Обережність	Переляк
Тривожність	Стурбованість	Паніка	Жах
Горе	Туга	Смуток	Розпач
Пригніченість	Розчарування	Приголомшеність	Сум
Апатія	Безсилля	Байдужість	Втома
Задоволеність	Виснаження	Нудьга	Нетерпіння
Відраза	Огида	Презирство	Зневага
Скептицизм	Цинічність	Зарозумілість	Зухвалість
Втіха	Безпорадність	Співчуття	Оптимізм
Блаженство	Вдячність	Безтурботність	Розслабленість
Обожнювання	Упевненість	Рішучість	Захищеність
Довіра	Розгубленість	Заклопотаність	Турботливість
Сумніви	Скутість	Сором'язливість	Самотність
Спустошеність	Відчуженість	Покинутість	Жвавість
Серйозність	Похмурість	Забавність	Запальність
Сором	Жалість	Вина	Образа
Заздрість	Ревнощі	Мстивість	Схвильованість
Азарт	Комфорт	Хвилювання	Тріумф
Інтерес	Захопленість	Здивування	Заінтригованість
Покірливість	Приниженість	Лукавість	Стриманість
Готовність	Пристрасність	Прихильність	Мрійливість
Бадьорість	Миролюбність	Чуйність	Ніжність
Натхнення	Радість	Веселість	Ейфорія
Спокій	Полегшення	Удачливість	Каяття
Щастя	Віра	Надія	Любов

Шкала	До проходження психотренінгу (середні значення)	Після проходження психотренінгу (середні значення)	σ_1	σ_2	t	p
Екстраверсія – інтроверсія	47,27	46,70	5,84	5,35	0,39	-
Активність – пасивність	9,83	9,93	2,02	2,29	0,18	-
Домінування – підпорядкованість	6,93	7,27	1,29	1,31	0,99	-
Комунікабельність - замкнутість	9,63	11,83	2,92	3,08	2,84	0,01
Пошук вражень - уникнення вражень,	9,80	9,90	2,80	2,84	0,14	-
привернення уваги - уникнення	11,10	11,20	1,90	2,01	0,20	-
Прихильність - відокремленість	55,23	54,83	8,10	8,47	0,19	-
Теплота - байдужість	11,73	11,53	2,10	2,25	0,36	-
Співробітництво - суперництво	11,07	11,33	2,35	2,45	0,43	-
Довірливість – підозрілість	9,37	9,63	2,32	2,61	0,42	-
Розуміння – нерозуміння	11,73	14,13	2,14	3,60	3,14	0,01
Повага інших - самоповага	11,70	11,87	1,72	1,91	0,36	-
Самоконтроль – імпульсивність	55,93	57,10	8,21	8,07	0,56	-
Акуратність – неакуратність (відсутність акуратності)	10,97	11,30	2,55	2,37	0,52	-
Наполегливість – відсутність наполегливості	12,30	12,17	2,07	2,31	0,24	-
Відповідальність – безвідповідальність	11,87	11,80	1,84	2,12	0,13	-
Самоконтроль поведінки – імпульсивність (відсутність самоконтролю)	10,57	12,60	2,79	2,86	2,79	0,01
Передбачливість - безтурботність	10,77	10,40	2,51	2,33	0,59	-
Емоційна стійкість – емоційна нестійкість	46,60	52,97	12,98	####	1,74	-
Безтурботність – тривожність	10,70	11,67	2,38	3,13	1,34	-
Розслабленість – напруженість	8,97	9,80	2,55	2,44	1,29	-
Емоційна комфортність – депресивність	9,03	9,90	3,07	3,44	1,03	-
Самодостатність – самокритика	8,70	9,57	2,70	3,02	1,17	-
Емоційна стабільність – емоційна лабільність	10,50	11,23	3,14	3,14	0,91	-
Експресивність – практичність	56,27	57,93	7,49	6,19	0,94	-
Цікавість – консерватизм	10,70	10,57	2,42	2,43	0,21	-
Допитливість – реалістичність	12,27	11,70	2,22	2,28	0,97	-
Артистичність – відсутність артистичності	11,47	11,10	2,35	2,43	0,59	-
Сенситивність – нечутливість	11,63	11,47	2,48	2,75	0,25	-
Пластичність – ригідність	10,20	10,23	2,29	2,39	0,06	-

Продовження Додатку Н
Продовження Таблиці Н.1

Емоційна обізнаність	9,67	11,97	3,88	4,59	2,10	0,05
Управління своїми емоціями (емоційна відхідливість, емоційна нерігідність)	3,97	9,13	6,77	5,77	3,18	0,01
Самотивація (довільне керування своїми емоціями)	8,67	12,67	4,89	5,96	2,84	0,01
Емпатія	10,10	13,13	3,74	4,48	2,85	0,01
Розпізнавання емоцій інших людей (вміння впливати на емоційний стан інших)	9,87	12,23	3,56	4,08	2,39	0,05
Інтегративний рівень емоційного інтелекту	42,27	59,13	15,89	20,94	3,51	0,001
Особистісні (термінальні цінності)	37,23	38,30	7,32	8,40	0,52	-
Суспільні (термінальні цінності)	38,00	37,13	5,93	5,92	0,57	-
Професійні (термінальні цінності)	38,13	38,37	8,82	9,62	0,10	-
Самоствердження (термінальні цінності)	36,27	37,63	10,30	9,74	0,53	-
Спілкування (термінальні цінності)	37,67	37,20	10,94	11,61	0,16	-
Справи (термінальні цінності)	34,10	33,80	7,19	7,55	0,16	-
Індивідуалістичні (термінальні цінності)	35,67	37,13	8,49	8,11	0,68	-
Конформістські (термінальні цінності)	34,30	33,77	10,10	9,04	0,22	-
Альтруїстичні (термінальні цінності)	36,27	36,83	9,17	8,85	0,24	-
Особистісні (інструментальні цінності)	36,47	36,20	7,08	7,25	0,14	-
Суспільні (інструментальні цінності)	38,63	38,23	6,32	6,45	0,24	-
Професійні (інструментальні цінності)	37,40	37,87	7,73	7,86	0,23	-
Самоствердження (інструментальні цінності)	34,13	34,57	10,65	11,38	0,15	-
Спілкування (інструментальні цінності)	38,60	38,57	9,01	9,77	0,01	-
Справи (інструментальні цінності)	35,23	35,83	8,94	8,67	0,26	-
Індивідуалістичні (інструментальні цінності)	36,00	36,93	8,49	8,23	0,43	-
Конформістські (інструментальні цінності)	35,33	35,57	9,16	8,72	0,10	-
Альтруїстичні (інструментальні цінності)	38,43	38,23	11,27	11,52	0,07	-
Особистісні (загальний показник)	73,70	74,50	9,87	11,22	0,29	-
Суспільні (загальний показник)	76,63	75,37	7,94	9,04	0,58	-
Професійні (загальний показник)	75,53	76,23	11,89	13,34	0,21	-
Самоствердження (загальний показник)	70,40	72,20	12,49	13,31	0,54	-
Спілкування (загальний показник)	76,27	75,77	14,27	16,21	0,13	-
Справи (загальний показник)	69,33	69,63	12,13	12,52	0,09	-
Індивідуалістичні (загальний показник)	71,67	74,07	12,99	11,83	0,75	-
Конформістські (загальний показник)	69,63	69,33	14,67	12,50	0,09	-
Альтруїстичні (загальний показник)	74,70	75,07	14,77	14,81	0,10	-

**ПРОТОКОЛ ЗА МЕТОДИКОЮ ДІАГНОСТИКИ ОСОБИСТІСНИХ
ФАКТОРІВ ТЕМПЕРАМЕНТУ ТА ХАРАКТЕРУ (SPFQ) (ВЕЛИКА
П'ЯТІРКА) Р. МАККРАЕ, П. КОСТА**

Респондент: Респ 21

Вік: 46 років

Експериментатор: Мороз Володимир Анатолійович

Відповіді респондента

Таблиця П.1

I		II		III		IV		V	
1	3	2	4	3	4	4	5	5	4
6	5	7	5	8	4	9	2	10	1
11	4	12	2	13	5	14	4	15	3
1,1=	12	2,1=	11	3,1=	13	4,1=	11	5,1=	8
16	5	17	5	18	4	19	5	20	1
21	-1	22	5	23	5	24	1	25	4
26	3	27	5	28	5	29	5	30	3
1,2=	7	2,2=	15	3,2=	14	4,2=	11	5,2=	8
31	2	32	2	33	5	34	2	35	3
36	2	37	5	38	4	39	5	40	4
41	3	42	4	43	4	44	4	45	2
1,3=	7	2,3=	11	3,3=	13	4,3=	11	5,3=	9
46	5	47	5	48	1	49	3	50	3
51	2	52	5	53	4	54	5	55	5
56	4	57	2	58	1	59	3	60	4
1,4=	11	2,4=	12	3,4=	6	4,4=	11	5,4=	12
61	4	62	5	63	3	64	4	65	3
66	3	67	5	68	5	69	5	70	2
71	1	72	3	73	4	74	5	75	4
1,5=	8	2,5=	13	3,5=	12	4,5=	14	5,5=	9

Обробка та інтерпретація

Таблиця П.2

№	Фактор		Балів	Абс.знч.	Інтерпретація
1	Екстраверсія – інтроверсія		45	0,60	амбівертність
	1,1	Активність – пасивність	12	0,80	активність
	1,2	Домінування – підпорядкованість	7	0,47	підпорядкованість
	1,3	Комунікабельність - замкнутість	7	0,47	замкнутість
	1,4	Пошук вражень - уникнення вражень,	11	0,73	уникання вражень
	1,5	привернення уваги - уникнення	8	0,53	Середній рівень привернення/уникнення уваги
2	Прихильність - відокремленість		62	0,83	висока потреба бути поряд з іншими людьми
	2,1	Теплота - байдужість	11	0,73	теплота
	2,2	Співробітництво - суперництво	15	1,00	співробітництво
	2,3	Довірливість – підозрілість	11	0,73	довірливість
	2,4	Розуміння – нерозуміння	12	0,80	розуміння
	2,5	Повага інших - самоповага	13	0,87	повага інших
3	Самоконтроль – імпульсивність		58	0,77	високий рівень самоконтролю
	3,1	Акуратність – неаккуратність (відсутність акуратності)	13	0,87	аккуратність
	3,2	Наполегливість – відсутність наполегливості	14	0,93	наполегливість
	3,3	Відповідальність – безвідповідальність	13	0,87	відповідальність
	3,4	Самоконтроль поведінки – імпульсивність (відсутність самоконтролю)	6	0,40	імпульсивність
	3,5	Предбачливість - безтурботність	12	0,80	передбачливість
4	Емоційна стійкість – емоційна нестійкість		58	0,77	Емоційна нестійкість
	4,1	Безтурботність – тривожність	11	0,73	тривожність
	4,2	Розслабленість – напруженість	11	0,73	напруженість
	4,3	Емоційна комфортність – депресивність	11	0,73	депресивність
	4,4	Самодостатність – самокритика	11	0,73	самокритика
	4,5	Емоційна стабільність – емоційна лабільність	14	0,93	емоційна лабільність
5	Експресивність – практичність		46	0,61	Середній рівень експресивності/практичності
	5,1	Цікавість – консерватизм	8	0,53	середній рівень цікавості/консерватизму
	5,2	Допитливість – реалістичність	8	0,53	середній рівень допитливості/реалістичності
	5,3	Артистичність – відсутність артистичності	9	0,60	середній рівень артистичності
	5,4	Сенситивність – нечутливість	12	0,80	сенситивність (чутливість)
	5,5	Пластичність – ригідність	9	0,60	середній рівень пластичності/ригідності

Висновок

За результатами дослідження респондент є амбівертом. Має активну життєву позицію. За результатами дослідження респондент проявляє активність. У взаємовідносинах схильний підпорядковуватись. Дещо замкнутий. Прагне до стабільності. Має нормальний рівень прагнення уваги. Висока потреба бути з іншими людьми. В спілкуванні проявляє теплоту. В спорних питаннях проявляє співробітництво. До оточуючих проявляє довірливість. Розуміючий – тобто може зрозуміти ти ввійти в положення. До оточуючих ставиться з повагою. Має високий рівень самоконтролю. Проявляє акуратність, наполегливість, передбачливість та відповідальність. Емоційно лабільна. Знаходиться в стані тривоженості та напруженості. Майбутнє бачиться депресивним.

До себе ставиться самокритично. Має середній рівень експресивності (наприклад, при виборі речей важливо, щоб окрім гарного зовнішнього вигляду, вона була зручною та практичною). Цікавиться новинками, але цінить стабільність. Проявляє середній рівень творчих здібностей. Є чутливою особою. За типом темпераменту є меланхоліком.

ПРОТОКОЛ ЗА МЕТОДИКОЮ ДІАГНОСТИКИ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ (Н.ХОЛЛ)

Респондент:Респ 21

Вік:46 років

Експериментатор:Мороз Володимир Анатолійович

Відповіді респондента

Таблиця П.3

№	Відповідь	№	Відповідь	№	Відповідь
1	Повністю згоден	11	Частково згоден	21	В основному згоден
2	В основному згоден	12	Частково згоден	22	Повністю згоден
3	Повністю не згоден	13	Частково згоден	23	В основному згоден
4	В основному згоден	14	В основному згоден	24	В основному згоден
5	Повністю згоден	15	В основному згоден	25	Повністю згоден
6	Повністю згоден	16	В основному згоден	26	В основному згоден
7	В основному згоден	17	В основному згоден	27	В основному згоден
8	Частково згоден	18	Частково згоден	28	В основному згоден
9	Повністю згоден	19	Повністю згоден	29	Частково згоден
10	Частково згоден	20	Частково згоден	30	В основному не згоден

Обробка та інтерпретація

Таблиця П.4

№	Балів	№	Балів	№	Балів
1	3	11	1	21	2
2	2	12	1	22	3
3	-3	13	1	23	2
4	2	14	2	24	2
5	3	15	2	25	3
6	3	16	2	26	2
7	2	17	2	27	2
8	1	18	1	28	2
9	3	19	3	29	1
10	1	20	1	30	-2

№	Шкала	Балів	інтерпретація
1	Емоційна обізнаність	15	Високий рівень емоційної обізнаності
2	Управління своїми емоціями (емоційна відхідливість, емоційна нерігідність)	0	Низький рівень управління власними емоціями
3	Самотивація (довільне керування своїми емоціями)	14	Високий рівень емоційної самотивації
4	Емпатія	11	Середній рівень емпатії
5	Розпізнавання емоцій інших людей (вміння впливати на емоційний стан інших)	10	Середній рівень вміння розпізнавати та впливати на емоції інших людей
Інтегративний рівень емоційного інтелекту		50	Середній рівень Інтегративного показника

Висновок

Респондент має високий рівень емоційної обізнаності. Емоції сильні, довгі. Має вищий рівень емоційної самотивації. Середній рівень емпатії. Має середній рівень вміння розпізнавати та впливати на емоції інших людей. Має середній рівень емоційного інтелекту.

Система цінностей 1 (відображують самореалізацію суб'єкта)

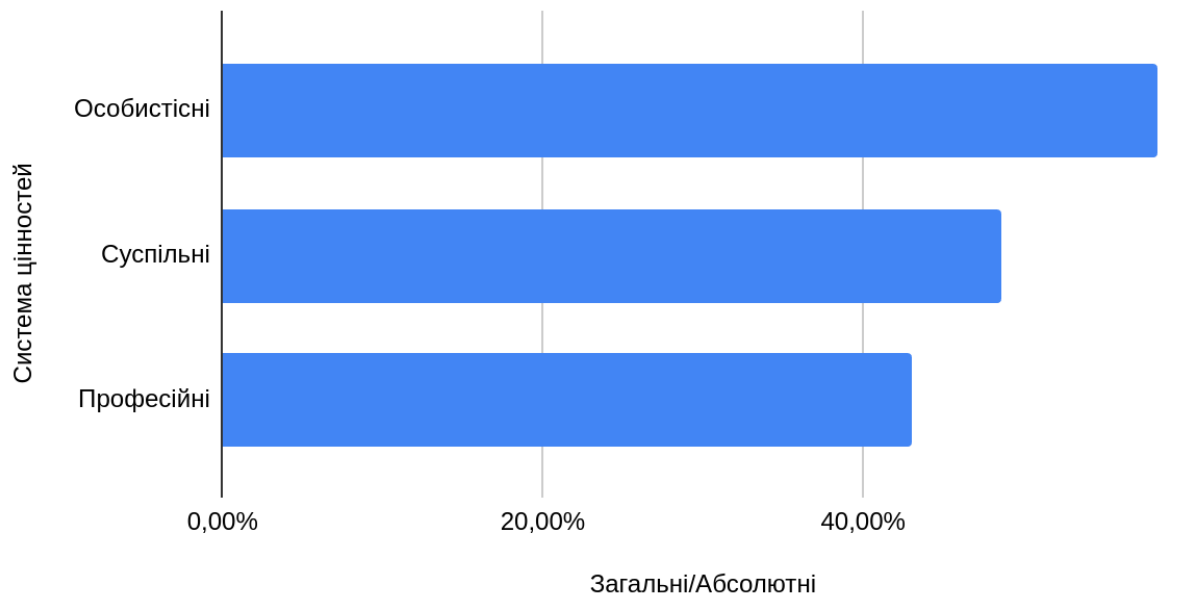


Рис. П.1. Система цінностей 1 (відображують самореалізацію суб'єкта)

Система цінностей 2 (дані корелюють із вектором спрямованості особистості)

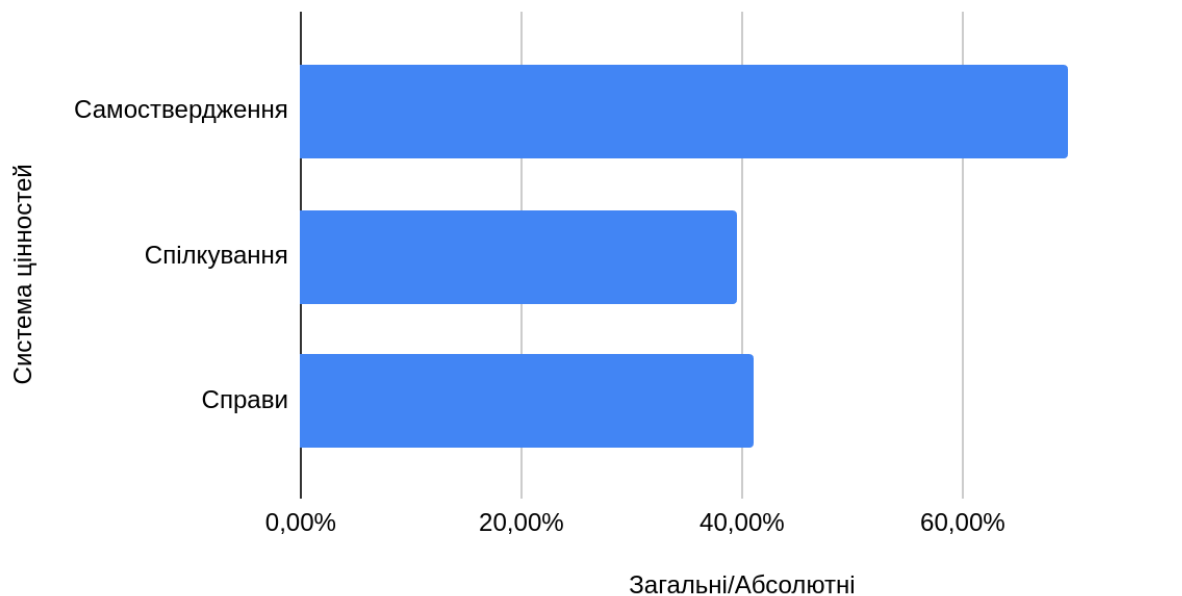


Рис. П.1. Система цінностей 2 (дані корелюють із вектором спрямованості особистості)

Система цінностей 3 (спрямованість в системі міжособистісних відносин)

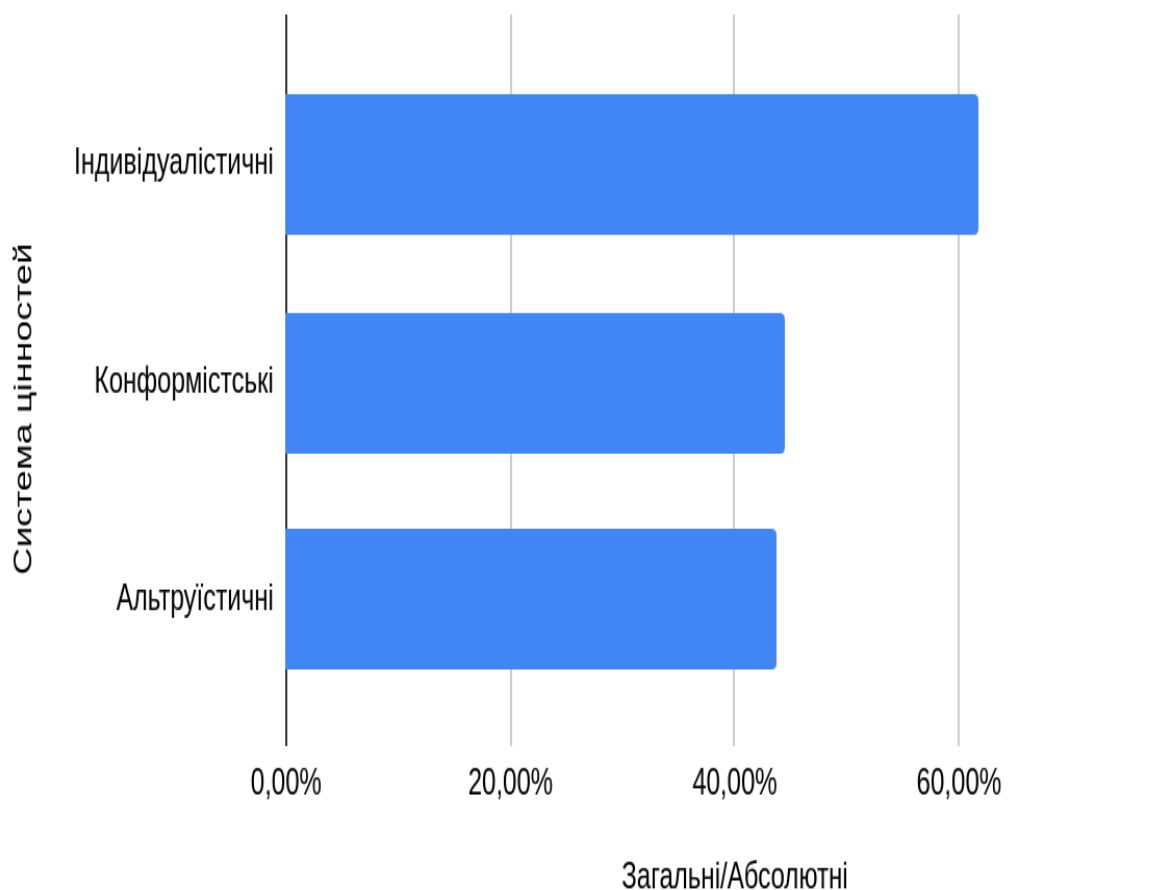


Рис. П.1. Система цінностей 3 (спрямованість в системі міжособистісних відносин)

Висновок

Респондент цінує перш за все свої особисті досягнення. На другому місці суспільні заслуги. Важливо самостверджуватись. В міжособистісних стосунках перш за все керується власними інтересами.

Заключення психолога

За результатами дослідження респондент є амбівертом. Має активну життєву позицію. За результатами дослідження респондент проявляє активність. У взаємовідносинах схильний підпорядковуватись. Дещо замкнутий. Прагне до стабільності. Має нормальний рівень прагнення уваги.

Висока потреба бути з іншими людьми. В спілкуванні проявляє теплоту. В спорних питаннях проявляє співробітництво. До оточуючих проявляє довірливість. Розуміючий – тобто може зрозуміти ти ввійти в положення. До оточуючих ставиться з повагою. Має високий рівень самоконтролю. Проявляє акуратність, наполегливість, передбачливість та відповідальність. Емоційно лабільна. Знаходиться в стані тривожеості та напруженості. Майбутнє бачиться депресивним.

До себе ставиться самокритично. Має середній рівень експресивності (наприклад, при виборі речей важливо, щоб окрім гарного зовнішнього вигляду, вона була зручною та практичною). Цікавиться новинками, але цінить стабільність. Проявляє середній рівень творчих здібностей. Є чутливою особою. За типом темпераменту є меланхоліком.

Респондент має високий рівень емоційної обізнаності. Емоції сильні, довгі. Має високий рівень емоційної самомотивації. Середній рівень емпатії. Має середній рівень вміння розпізнавати та впливати на емоції інших людей. Має середній рівень емоційного інтелекту.

Респондент цінує перш за все свої особисті досягнення. На другому місці суспільні заслуги. Важливо самостверджуватись. В міжособистісних стосунках перш за все керується власними інтересами.

**ПРОТОКОЛ ЗА МЕТОДИКОЮ ДІАГНОСТИКИ ОСОБИСТІСНИХ
ФАКТОРІВ ТЕМПЕРАМЕНТУ ТА ХАРАКТЕРУ (SPFQ) (ВЕЛИКА
П'ЯТІРКА) Р. МАККРАЕ, П. КОСТА**

Респондент: Респ 21

Вік: 40 років

Експериментатор: Мороз Володимир Анатолійович

Відповіді респондента

Таблиця Р.1

I		II		III		IV		V	
1	2	2	5	3	2	4	5	5	5
6	5	7	5	8	4	9	4	10	3
11	5	12	4	13	2	14	4	15	1
1,1=	12	2,1=	14	3,1=	8	4,1=	13	5,1=	9
16	5	17	1	18	5	19	1	20	1
21	-2	22	5	23	4	24	1	25	4
26	4	27	1	28	4	29	1	30	4
1,2=	7	2,2=	7	3,2=	13	4,2=	3	5,2=	9
31	5	32	1	33	5	34	1	35	1
36	2	37	4	38	2	39	4	40	4
41	5	42	1	43	4	44	4	45	1
1,3=	12	2,3=	6	3,3=	11	4,3=	9	5,3=	6
46	2	47	4	48	4	49	4	50	1
51	2	52	4	53	4	54	4	55	4
56	1	57	4	58	2	59	1	60	2
1,4=	5	2,4=	12	3,4=	10	4,4=	9	5,4=	7
61	4	62	5	63	1	64	5	65	2
66	4	67	5	68	2	69	5	70	1
71	2	72	2	73	4	74	4	75	4
1,5=	10	2,5=	12	3,5=	7	4,5=	14	5,5=	7

Обробка та інтерпретація

Таблиця Р.2

№	Фактор	Балів	Абс.знч.	Інтерпретація
1	Екстраверсія – інтроверсія	46	0,61	амбівертність
	1,1 Активність – пасивність	12	0,80	активність
	1,2 Домінування – підпорядкованість	7	0,47	підпорядкованість
	1,3 Комунікабельність - замкнутість	12	0,80	комунікабельність
	1,4 Пошук вражень - уникнення вражень,	5	0,33	пошук вражень
	1,5 привернення уваги - уникнення	10	0,67	привернення уваги
2	Прихильність - відокремленість	51	0,68	висока потреба бути поряд з іншими людьми
	2,1 Тепло - байдужість	14	0,93	теплота
	2,2 Співробітництво - суперництво	7	0,47	суперництво
	2,3 Довірливість – підозрілість	6	0,40	підозрілість
	2,4 Розуміння – нерозуміння	12	0,80	розуміння
	2,5 Повага інших - самоповага	12	0,80	повага інших
3	Самоконтроль – імпульсивність	49	0,65	середній рівень самоконтролю
	3,1 Акуратність – неаккуратність (відсутність акуратності)	8	0,53	середній рівень акуратності
	3,2 Наполегливість – відсутність наполегливості	13	0,87	наполегливість
	3,3 Відповідальність – безвідповідальність	11	0,73	відповідальність
	3,4 Самоконтроль поведінки – імпульсивність (відсутність самоконтролю)	10	0,67	самоконтроль
	3,5 Передбачливість - безтурботність	7	0,47	безтурботність
4	Емоційна стійкість – емоційна нестійкість	48	0,64	Середній рівень емоційної стійкості
	4,1 Безтурботність – тривожність	13	0,87	тривожність
	4,2 Розслабленість – напруженість	3	0,20	розслабленість
	4,3 Емоційна комфортність – депресивність	9	0,60	середній рівень депресивності/емоційної комфортності
	4,4 Самодостатність – самокритика	9	0,60	середній рівень самокритики/самодостатності
	4,5 Емоційна стабільність – емоційна лабільність	14	0,93	емоційна лабільність
5	Експресивність – практичність	38	0,51	Практичність
	5,1 Цікавість – консерватизм	9	0,60	середній рівень цікавості/консерватизму
	5,2 Допитливість – реалістичність	9	0,60	середній рівень допитливості/реалістичності
	5,3 Артистичність – відсутність артистичності	6	0,40	відсутність артистичності
	5,4 Сенситивність – нечутливість	7	0,47	нечутливість
	5,5 Пластичність – ригідність	7	0,47	ригідність

Висновок

За результатами дослідження респондент є амбівертом. Має активну життєву позицію. За результатами дослідження респондент проявляє активність. У взаємовідносинах схильний підпорядковуватись. Дещо Комунікабельність. Прагне до нового (вражень). Знаходиться в центрі уваги.. Висока потреба бути з іншими людьми. В спілкуванні проявляє теплоту. В спорних питаннях відстоює свою позицію. До оточуючих проявляє дещо підозрілий . Розуміючий –тобто може зрозуміти та увійти в положення. До оточуючих ставиться з повагою. Має всередній рівень самоконтролю. Має середній рівень акуратності. Проявляє наполегливість та відповідальність. Має середній рівень емоційної лабільності.. Знаходиться в стані тривожеості. Має середній рівень емоційної комфортності.

Має середній рівень самокритики. Практичний. Цікавиться новинками, але цінить стабільність.

ПРОТОКОЛ ЗА МЕТОДИКОЮ ДІАГНОСТИКИ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ (Н.ХОЛЛ)

Респондент: Респ 17

Вік: 40 років

Експериментатор: Мороз Володимир Анатолійович

Відповіді респондента

Таблиця Р.3

№	Відповідь	№	Відповідь	№	Відповідь
1	<i>В основному згоден</i>	11	<i>В основному згоден</i>	21	<i>В основному згоден</i>
2	<i>В основному згоден</i>	12	<i>Повністю згоден</i>	22	<i>Частково згоден</i>
3	<i>В основному не згоден</i>	13	<i>Повністю згоден</i>	23	<i>Частково згоден</i>
4	<i>В основному не згоден</i>	14	<i>В основному не згоден</i>	24	<i>Частково згоден</i>
5	<i>Повністю згоден</i>	15	<i>В основному згоден</i>	25	<i>В основному згоден</i>
6	<i>Повністю згоден</i>	16	<i>В основному не згоден</i>	26	<i>Повністю згоден</i>
7	<i>Частково згоден</i>	17	<i>В основному не згоден</i>	27	<i>В основному згоден</i>
8	<i>Частково не згоден</i>	18	<i>Частково не згоден</i>	28	<i>Повністю згоден</i>
9	<i>В основному не згоден</i>	19	<i>Частково згоден</i>	29	<i>В основному згоден</i>
10	<i>В основному не згоден</i>	20	<i>Частково згоден</i>	30	<i>Частково згоден</i>

Обробка та інтерпретація

Таблиця Р.4

№	Балів	№	Балів	№	Балів
1	2	11	2	21	2
2	2	12	3	22	1
3	-2	13	3	23	1
4	-2	14	-2	24	1
5	3	15	2	25	2
6	3	16	-2	26	3
7	1	17	-2	27	2
8	-1	18	-1	28	3
9	-2	19	1	29	2
10	-2	20	1	30	1

№	Шкала	Балів	інтерпретація
1	Емоційна обізнаність	3	Низький рівень емоційної обізнаності
2	Управління своїми емоціями (емоційна відхідливість, емоційна нерігідність)	-4	Низький рівень емоційної регідності
3	Самомотивація (довільне керування своїми емоціями)	6	Низький рівень Самомотивація
4	Емпатія	7	Низький рівень емпатії
5	Розпізнавання емоцій інших людей (вміння впливати на емоційний стан інших)	13	Середній рівень вміння розпізнавати та впливати на емоції інших людей
Інтегративний рівень емоційного інтелекту		25	Низький рівень Інтегративаного показнка

Висновок

Респондент має низький рівень емоційної обізнаності. Має складнощі перебудовуватися при виконанні завдань, якщо цього потребують обставини. Низький рівень довільного керування своїми емоціями. Низький рівень емпатії. Середній рівень вміння розпізнавати та впливати на емоції інших людей. Загальний рівень емоційного інтелекту оцінюється як низький.

Респондент: Респ 17

Вік:40 років

Експериментатор: Мороз Володимир Анатолійович

Відповіді респондента

Таблица Р.6

Список А				Список Б			
№	Відповідь	№	Відповідь	№	Відповідь	№	Відповідь
1	3А	10	11А	1	12Б	10	11Б
2	15А	11	14А	2	13Б	11	4Б
3	7А	12	16А	3	9Б	12	17Б
4	6А	13	12А	4	2Б	13	6Б
5	1А	14	10А	5	5Б	14	14Б
6	2А	15	5А	6	1Б	15	7Б
7	4А	16	17А	7	16Б	16	15Б
8	9А	17	13А	8	8Б	17	18Б
9	8А	18	13А	9	10Б	18	3Б

Обробка та інтерпретація

Таблица Р.7

Система цінностей		Список А Термінальні цінності			Список Б Інструментальні цінності			Загальні		
		Сирі бал и	Норматив ні	Абсолют ні	Сирі бал и	Норматив ні	Абсолют ні	Сирі бал и	Норматив ні	Абсолют ні
1	Особистісні	58	35	0,49	56	37	0,51	114	72	50,00%
	Суспільні	52	41	0,57	58	35	0,49	110	76	52,78%
	Професійні	56	37	0,51	57	36	0,50	113	73	50,69%
	(відображують самореалізацію суб'єкта)									
2	Самоствердження	76	17	0,24	54	39	0,54	130	56	38,89%
	Спілкування	32	61	0,85	54	39	0,54	86	100	69,44%
	Справи	58	35	0,49	63	30	0,42	121	65	45,14%
	(дані корелюють із вектором спрямованості)									
3	Індивідуалістичні	57	36	0,50	58	35	0,49	115	71	49,31%
	Конформістські	46	47	0,65	50	43	0,60	96	90	62,50%
	Альтруїстичні	63	30	0,42	63	30	0,42	126	60	41,67%
	(спрямованість в системі міжособистісних відносин)									

Система цінностей 1 (відображують самореалізацію суб'єкта)

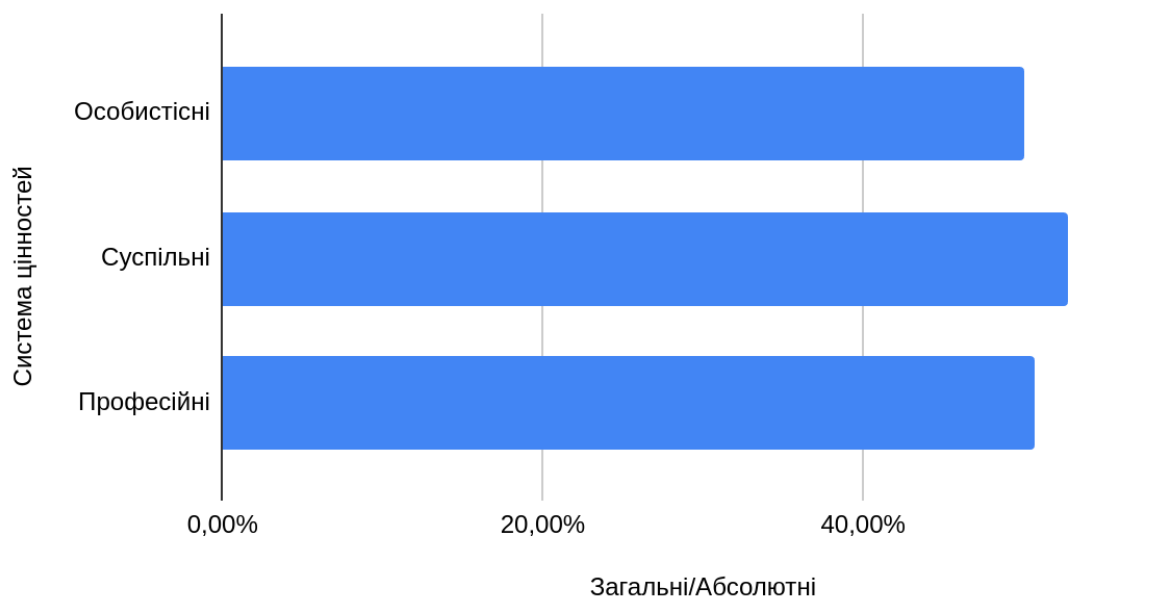


Рис. Р.1. Система цінностей 1 (відображують самореалізацію суб'єкта)

Система цінностей 2 (дані корелюють із вектором спрямованості особистості)

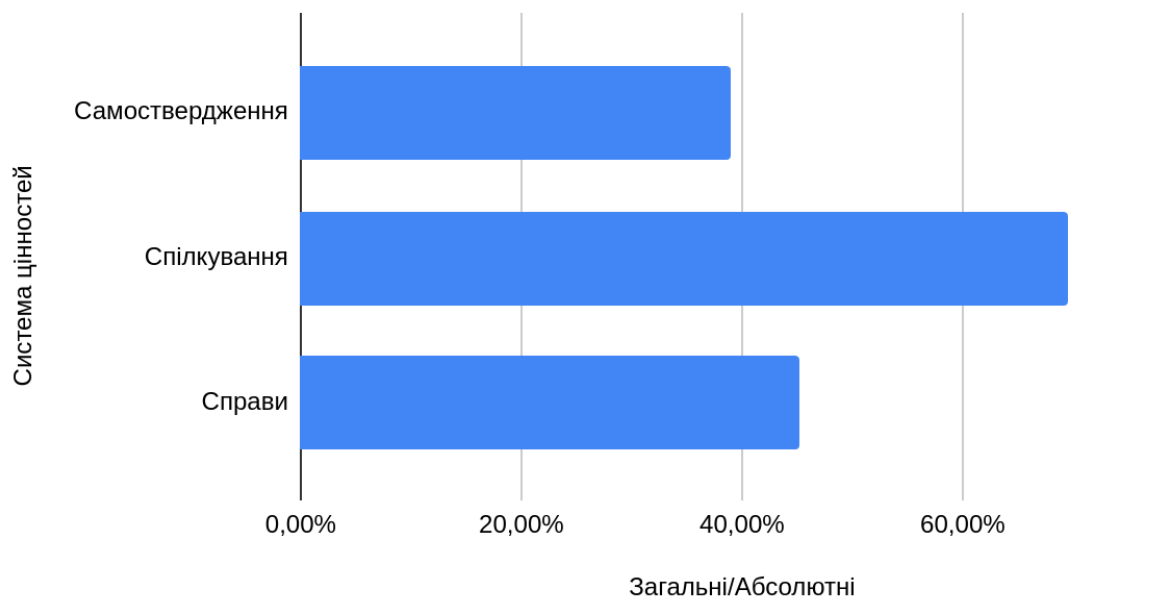


Рис. Р.1. Система цінностей 2 (дані корелюють із вектором спрямованості особистості)

Система цінностей 3 (спрямованість в системі міжособистісних відносин)

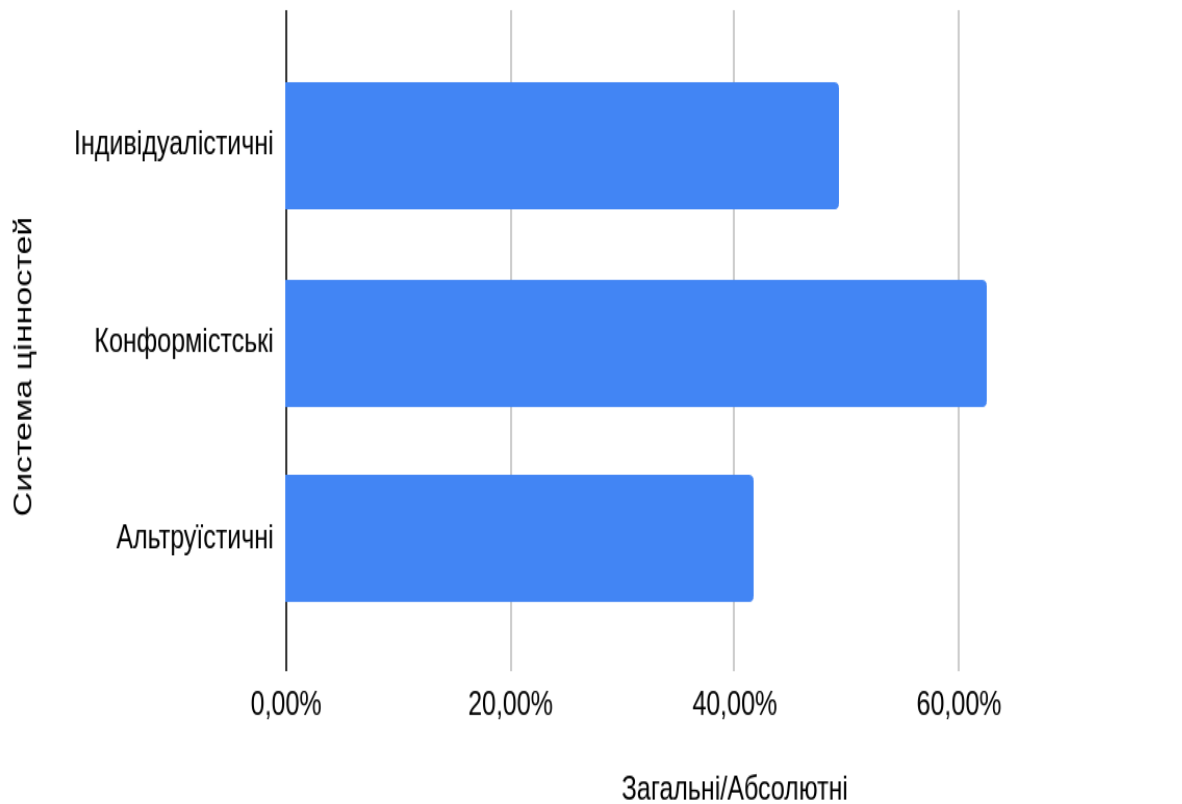


Рис. Р.1. Система цінностей 3 (спрямованість в системі міжособистісних відносин)

Висновок

Респондент самореалізований приблизно рівномірно в особистісній, професійній сфері. В суспільній дещо більше.. Цінує спілкування. В міжособистісних відносинах важливо сохрняють комфортність.

Заклучення психолога

За результатами дослідження респондент є амбівертом. Має активну життєву позицію. У взаємовідносинах схильний підпорядковуватись. Комунікабельність. Прагне до нового (вражень). Знаходиться в центрі уваги.. Висока потреба бути з іншими людьми. В спілкуванні проявляє теплоту. В

спорних питаннях відстоює свою позицію. До оточуючих проявляє дещо підозрілий. Розуміючий – тобто може зрозуміти та увійти в положення. До оточуючих ставиться з повагою. Має середній рівень самоконтролю. Має середній рівень акуратності. Проявляє наполегливість та відповідальність. Має середній рівень емоційної лабільності.. Знаходиться в стані тривожеості. Має середній рівень емоційної комфортності.

Має середній рівень самокритики. Практичний. Цікавиться новинками, але цінить стабільність.

Респондент має низький рівень емоційної обізнаності. Має складнощі перебудовуватися при виконанні завдань, якщо цього потребують обставини. Низький рівень довільного керування своїми емоціями. Низький рівень емпатії. Середній рівень вміння розпізнавати та впливати на емоції інших людей. Загальний рівень емоційного інтелекту оцінюється як низький.

Респондент самореалізований приблизно рівномірно в особистісній, професійній сфері. В суспільній дещо більше.. Цінує спілкування. В міжособистісних відносинах важливо зберігати комфортність.

**ПРОТОКОЛ ЗА МЕТОДИКОЮ ДІАГНОСТИКИ ОСОБИСТІСНИХ
ФАКТОРІВ ТЕМПЕРАМЕНТУ ТА ХАРАКТЕРУ (SPFQ) (ВЕЛИКА
П'ЯТІРКА) Р. МАККРАЕ, П. КОСТА**

Респондент: Респ 16

Вік: 39 років

Експериментатор: Мороз Володимир Анатолійович

Відповіді респондента

Таблиця С.1

I		II		III		IV		V	
1	3	2	5	3	5	4	5	5	4
6	2	7	5	8	5	9	5	10	5
11	3	12	5	13	4	14	5	15	1
1,1=	8	2,1=	15	3,1=	14	4,1=	15	5,1=	10
16	2	17	4	18	4	19	4	20	5
21	0	22	4	23	4	24	2	25	5
26	1	27	5	28	5	29	5	30	5
1,2=	3	2,2=	13	3,2=	13	4,2=	11	5,2=	15
31	1	32	3	33	4	34	1	35	4
36	4	37	4	38	3	39	5	40	3
41	3	42	1	43	5	44	3	45	4
1,3=	8	2,3=	8	3,3=	12	4,3=	9	5,3=	11
46	5	47	4	48	3	49	2	50	5
51	3	52	3	53	5	54	3	55	3
56	3	57	5	58	3	59	1	60	3
1,4=	11	2,4=	12	3,4=	11	4,4=	6	5,4=	11
61	3	62	4	63	5	64	4	65	3
66	5	67	5	68	5	69	3	70	1
71	3	72	3	73	5	74	5	75	4
1,5=	11	2,5=	12	3,5=	15	4,5=	12	5,5=	8

Обробка та інтерпретація

Таблиця С.2

№	Фактор		Балів	Абс.знч.	Інтерпретація
1	Екстраверсія – інтроверсія		41	0,55	амбівертність
	1,1	Активність – пасивність	8	0,53	середній рівень активності
	1,2	Домінування – підпорядкованість	3	0,20	підпорядкованість
	1,3	Комунікабельність - замкнутість	8	0,53	середній рівень комунікабельності/замкнутості
	1,4	Пошук вражень - уникнення вражень,	11	0,73	середній рівень пошуку вражень
	1,5	привернення уваги - уникнення	11	0,73	привернення уваги
2	Прихильність - відокремленість		60	0,80	висока потреба бути поряд з іншими людьми
	2,1	Теплота - байдужість	15	1,00	теплота
	2,2	Співробітництво - суперництво	13	0,87	співробітництво
	2,3	Довірливість – підозрілість	8	0,53	середній рівень довірливості/підозрілості
	2,4	Розуміння – нерозуміння	12	0,80	розуміння
	2,5	Повага інших - самоповага	12	0,80	повага інших
3	Самоконтроль – імпульсивність		65	0,87	високий рівень самоконтролю
	3,1	Акуратність – неаккуратність (відсутність акуратності)	14	0,93	аккуратність
	3,2	Наполегливість – відсутність наполегливості	13	0,87	наполегливість
	3,3	Відповідальність – безвідповідальність	12	0,80	відповідальність
	3,4	Самоконтроль поведінки – імпульсивність (відсутність самоконтролю)	11	0,73	самоконтроль
	3,5	Предбачливість - безтурботність	15	1,00	предбачливість
4	Емоційна стійкість – емоційна нестійкість		53	0,71	Емоційна нестійкість
	4,1	Безтурботність – тривожність	15	1,00	тривожність
	4,2	Розслабленість – напруженість	11	0,73	напруженість
	4,3	Емоційна комфортність – депресивність	9	0,60	середній рівень депресивності/емоційної комфортності
	4,4	Самодостатність – самокритика	6	0,40	самодостатність
	4,5	Емоційна стабільність – емоційна лабільність	12	0,80	емоційна лабільність
5	Експресивність – практичність		55	0,73	Експресивність
	5,1	Цікавість – консерватизм	10	0,67	цікавість
	5,2	Допитливість – реалістичність	15	1,00	допитливість
	5,3	Артистичність – відсутність артистичності	11	0,73	артистичність
	5,4	Сенситивність – нечутливість	11	0,73	сенситивність (чутливість)
	5,5	Пластичність – ригідність	8	0,53	середній рівень пластичності/ригідності

Висновок

За результатами дослідження респондент є амбівертом. Має середній рівень активності. . У взаємовідносинах схильний підпорядковуватись. Середній рівень комунікабельності. Середній рівень пошуку вражень. Знаходиться в центрі уваги.. Висока потреба бути з іншими людьми. В спілкуванні проявляє теплоту. В міжособистісних стосунках проявляє співробітництво. До оточуючих проявляє середній рівень довірливості. Розуміючий –тобто може зрозуміти та ввійти в положення. До оточуючих ставиться з повагою. Має високий рівень самоконтролю. Проявляє акуратність, наполегливість та відповідальність. Має середній рівень емоційної лабільності Знаходиться в стані тривожеості. Має середній рівень емоційної комфортності.

Самодостатня. Експресивна. Цікавиться новинками. Допитлива. Артистична (творча). Середній рівень пластичності.

ПРОТОКОЛ ЗА МЕТОДИКОЮ ДІАГНОСТИКИ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ (Н.ХОЛЛ)

Респондент: Респ 16

Вік: 39 років

Експериментатор: Мороз Володимир Анатолійович

Відповіді респондента

Таблиця С.3

№	Відповідь	№	Відповідь	№	Відповідь
1	Частково згоден	11	Частково згоден	21	Частково згоден
2	В основному згоден	12	В основному згоден	22	В основному згоден
3	Повністю не згоден	13	В основному згоден	23	Частково згоден
4	В основному згоден	14	Частково згоден	24	Частково не згоден
5	Повністю згоден	15	Частково згоден	25	В основному згоден
6	Повністю згоден	16	В основному згоден	26	Частково не згоден
7	Повністю згоден	17	В основному згоден	27	В основному згоден
8	В основному згоден	18	Частково згоден	28	Частково згоден
9	Повністю згоден	19	В основному згоден	29	Частково згоден
10	Частково згоден	20	Частково згоден	30	Частково не згоден

Обробка та інтерпретація

Таблиця С.4

№	Балів	№	Балів	№	Балів
1	1	11	1	21	1
2	2	12	2	22	2
3	-3	13	2	23	1
4	2	14	1	24	-1
5	3	15	1	25	2
6	3	16	2	26	-1
7	3	17	2	27	2
8	2	18	1	28	1
9	3	19	2	29	1
10	1	20	1	30	-1

Продовження додатку С
Таблиця С.5

№	Шкала	Балів	інтерпретація
1	Емоційна обізнаність	11	Середній рівень емоційної обізнаності
2	Управління своїми емоціями (емоційна відхідливість, емоційна нерігідність)	3	Низький рівень управління власними емоціями
3	Самотивація (довільне керування своїми емоціями)	13	Середній рівень Самотивація
4	Емпатія	8	Середній рівень емпатії
5	Розпізнавання емоцій інших людей (вміння впливати па емоційний стан інших)	4	Низький рівень вміння розпізнавати та впливати на емоції інших людей
Інтегративний рівень емоційного інтелекту		39	Низький рівень Інтегративаного показнка

Висновок

Респондент має середній рівень емоційної обізнаності. Має складнощі перебудовуватися при виконанні завдань, якщо цього потребують обставини. Середній рівень довільного керування своїми емоціями. Середній рівень емпатії. Низький рівень вміння розпізнавати та впливати на емоції інших людей. Загальний рівень емоційного інтелекту оцінюється як низький.

Експериментатор: Мороз Володимир Анатолійович

Таблица С.6

Список А				Список Б			
№	Відповідь	№	Відповідь	№	Відповідь	№	Відповідь
1	15А	10	14А	1	16Б	10	18Б
2	3А	11	17А	2	2Б	11	6Б
3	6А	12	18А	3	9Б	12	3Б
4	4А	13	9А	4	1Б	13	9Б
5	1А	14	11А	5	11Б	14	10Б
6	7А	15	10А	6	12Б	15	11Б
7	8А	16	12А	7	13Б	16	14Б
8	2А	17	5А	8	14Б	17	4Б
9	12А	18	16А	9	17Б	18	5Б

Таблица С.7

Система цінностей		Список А Термінальні цінності			Список Б Інструментальні цінності			Загальні		
		Сирі бал и	Норматив ні	Абсолют ні	Сирі бал и	Норматив ні	Абсолют ні	Сирі бал и	Норматив ні	Абсолют ні
1	Особистісні	60	33	0,46	56	37	0,51	116	70	48,61%
	Суспільні	50	43	0,60	54	39	0,54	104	82	56,94%
	Професійні	60	33	0,46	65	28	0,39	125	61	42,36%
	(відображують самореалізацію суб'єкта)									
2	Самоствердження	67	26	0,36	58	35	0,49	125	61	42,36%
	Спілкування	44	49	0,68	56	37	0,51	100	86	59,72%
	Справи	59	34	0,47	61	32	0,44	120	66	45,83%
	(дані корелюють із вектором спрямованості)									
3	Індивідуалістичні	67	26	0,36	64	29	0,40	131	55	38,19%
	Конформістські	46	47	0,65	38	55	0,76	84	102	70,83%
	Альтруїстичні	57	36	0,50	73	20	0,28	130	56	38,89%
	(спрямованість в системі міжособистісних відносин)									

Система цінностей 1 (відображують самореалізацію суб'єкта)

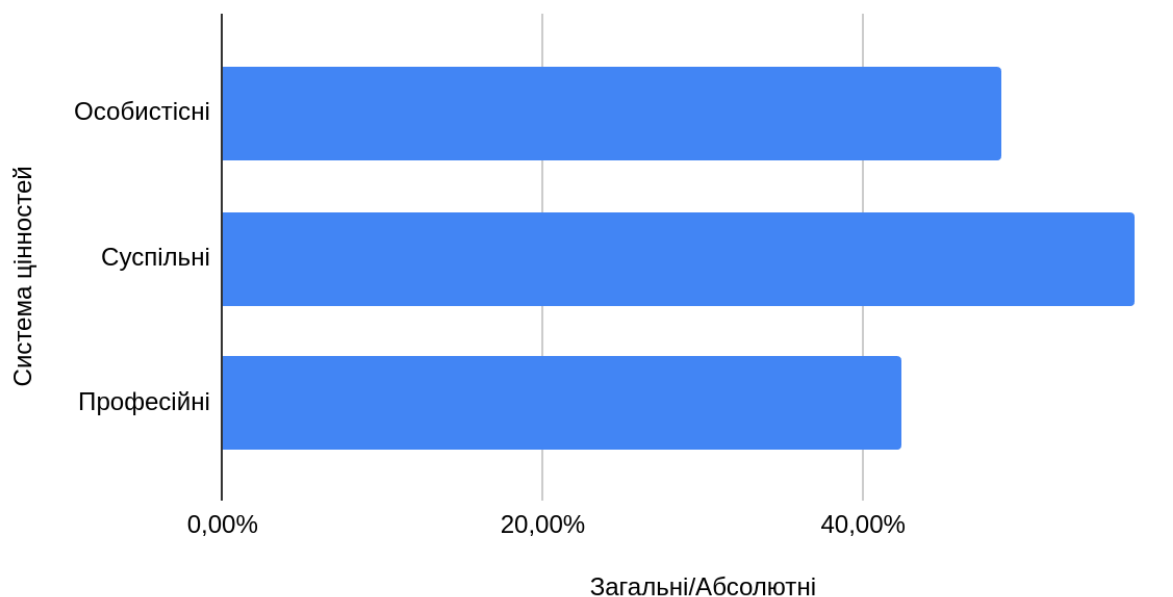


Рис. С.1. Система цінностей 1 (відображують самореалізацію суб'єкта)

Система цінностей 2 (дані корелюють із вектором спрямованості особистості)

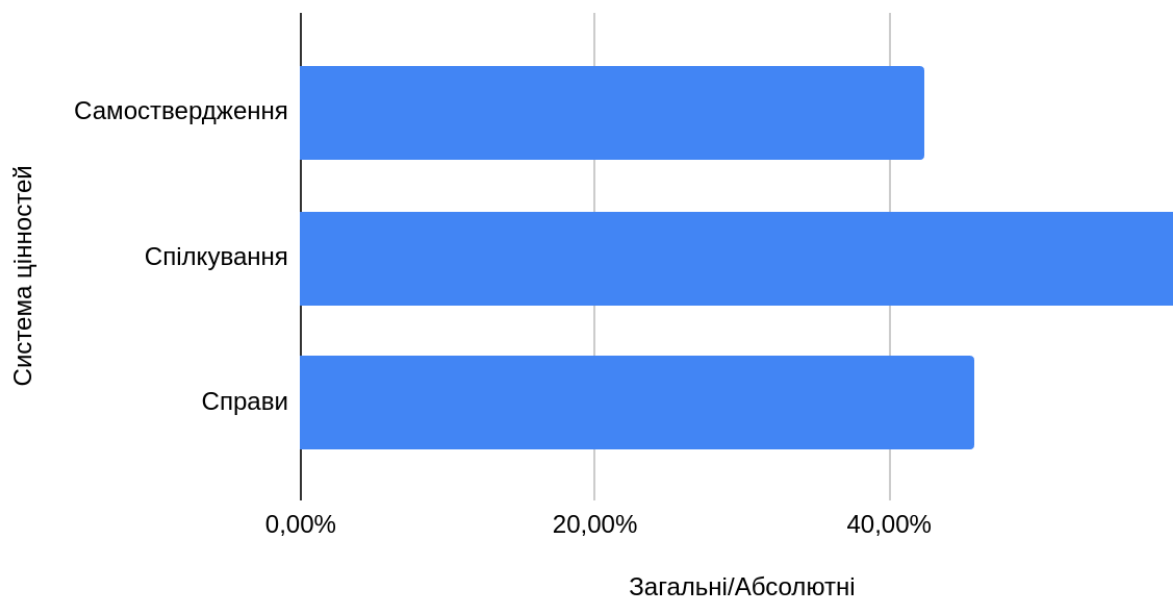


Рис. С.1. Система цінностей 2 (дані корелюють із вектором спрямованості особистості)

Система цінностей 3 (спрямованість в системі міжособистісних відносин)

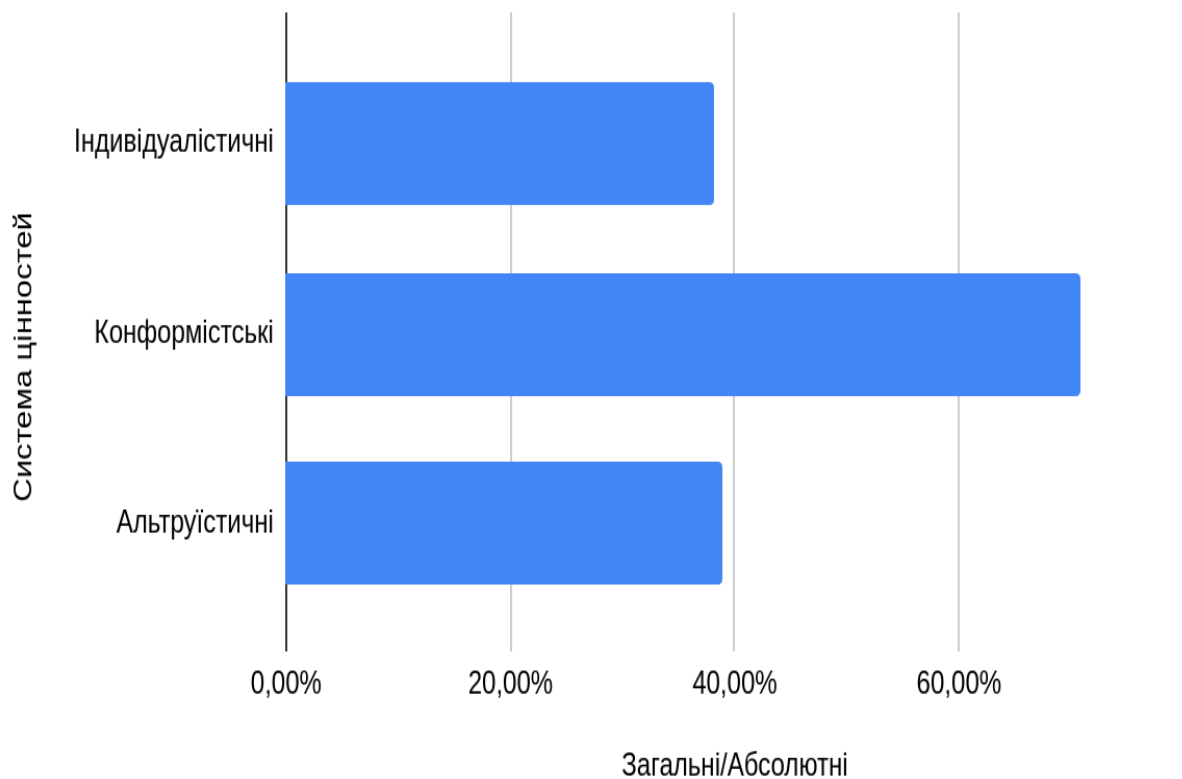


Рис. С.1. Система цінностей 3 (спрямованість в системі міжособистісних відносин)

Висновок

Респондент самореалізований перш за все в суспільній сфері. Трохи менше в особистісній. Цінує спілкування, на другому місці справа. В міжособистісних відносинах важливо сохрانیть комфортність.

Заклучення психолога

За результатами дослідження респондент є амбівертом. Має середній рівень активності. . У взаємовідносинах схильний підпорядковуватись. Середній рівень комунікабельності. Середній рівень пошуку вражень. Знаходиться в центрі уваги.. Висока потреба бути з іншими людьми. В спілкуванні проявляє теплоту. В міжособистісних стосунках проявляє співробітництво. До оточуючих проявляє середній рівень довірливості. Розуміючий –тобто може зрозуміти та ввійти в положення. До оточуючих ставиться з повагою. Має високий рівень самоконтролю. Проявляє акуратність, наполегливість та відповідальність. Має середній рівень емоційної лабільності Знаходиться в стані тривожеості. Має середній рівень емоційної комфортності.

Самодостатня. Експресивна. Цікавиться новинками. Допитлива. Артистична (творча). Середній рівень пластичності.

Респондент має середній рівень емоційної обізнаності. Має складнощі перебудовуватися при виконанні завдань, якщо цього потребують обставини. Середній рівень довільного керування своїми емоціями. Середній рівень емпатії. Низький рівень вміння розпізнавати та впливати на емоції інших людей. Загальний рівень емоційного інтелекту оцінюється як низький.

Респондент самореалізований перш за все в суспільній сфері. Трохи менше в особистісній. Цінує спілкування, на другому місці справа. В міжособистісних відносинах важливо зберігати комфортність.