

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТЕХНОЛОГІЙ

ННІ/факультет	Навчально-науковий юридичний інститут
Кафедра	Публічного управління та адміністрування
Спеціальність	053 Психологія
Форма навчання	Заочна

КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

Бандолі Вікторії Олександрівни
(прізвище, ім'я, по батькові здобувача)

на тему **Емоційний та соціальний інтелект як складники
відчуття професійної успішності педагога**

(повна назва теми)
за матеріалами _____

(повна назва бази дослідження)
Науковий керівник: к. пс. н., доцент О. Фурс
(наук. ступінь, вчене звання) (підпис) (ініціал, прізвище)

Робота допущена до захисту в ЕК
Протокол засідання кафедри
від 16 січня 2026 р. № 6

Завідувач кафедри _____
(підпис)

к.е.н., доцент Г. ПУРІЙ
Наук. ступінь, вчене звання
Ініціал, прізвище

Кривий Ріг – 2026

Завдання на кваліфікаційну магістерську роботу
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТЕХНОЛОГІЙ

ННІ/факультет	<u>Навчально-науковий юридичний інститут</u>
Кафедра	<u>Публічного управління та адміністрування</u>
Спеціальність	<u>053 Психологія</u>
Форма здобуття вищої освіти	<u>заочна</u>

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Завідувач
кафедри

Г. ПУРІЙ

(підпис) (ініціал, прізвище)
«19» січня 2026 року

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ МАГІСТЕРСЬКУ РОБОТУ

1. Тема роботи **Емоційний та соціальний інтелект як складники відчуття професійної успішності педагога**

Керівник роботи Фурс Олег Йосипович, к.пс. н.

затверджено наказом закладу вищої освіти від «20» жовтня 2025 р. № 720-ст

2. Строк подання здобувачем роботи до «15» січня 2026 р.

3. Зміст кваліфікаційної магістерської роботи, об'єкт, предмет та мета дослідження:

Розділ 1. Теоретичне дослідження емоційного та соціального інтелекту як складників відчуття професійної успішності педагога

Розділ 2. Емпіричне дослідження впливу емоційного та соціального інтелекту на відчуття професійної успішності педагога

Розділ 3. Апробація методів та технік щодо розвитку емоційного та соціального інтелекту у педагогів як складника відчуття професійної успішності

Об'єкт дослідження: професійна діяльність педагога в умовах сучасного освітнього середовища.

Предмет дослідження: емоційний та соціальний інтелект як психологічні чинники відчуття професійної успішності педагога

Мета кваліфікаційної магістерської роботи: виявити взаємозв'язок між між емоційним і соціальним інтелектом та відчуттям професійної успішності педагогів, а також розробити та апробувати комплекс психолого-педагогічних методів для розвитку цих складників

5. Дата видачі завдання 21 жовтня 2025 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної магістерської роботи	Строк виконання етапів роботи	Відмітка керівника про виконання етапів (дата, підпис)
1	Підготовка розділу 1	15.11.2025	15.11.2025
2	Підготовка розділу 2	08.12.2025	08.12.2025
3	Підготовка розділу 3	29.12.2026	29.12.2026
4	Перевірка кваліфікаційної магістерської роботи на наявність ознак академічного плагіату за допомогою програм UNICHECK / StrikePlagiarism	05.01.2026 – 06.01.2026	05.01.2026-06.01.2026
5	Отримання відгуку від наукового керівника	до 16.01.2026	16.01.2026
6	Подання кваліфікаційної роботи на перегляд завідувачу кафедри	до 17.01.2026	16.01.2026
7	Реєстрація завершеної кваліфікаційної роботи	до 17.01.2026	16.01.2026
8	Попередній захист кваліфікаційної роботи на кафедрі	до 17.01.2026	17.01.2026
9	Підготовка до захисту в ЕК	20.01.2026 – 22.01.2026	20.01.2026 – 22.01.2026

Завдання підготував науковий керівник

(підпис)

О. Фурс

(прізвище та ініціали)

Завдання одержав

(підпис)

В. Бандоля

(прізвище та ініціали)

Декларація
про дотримання академічної доброчесності під час написання
кваліфікаційної магістерської роботи
здобувачем вищої освіти
Державного університету економіки і технологій

Я, Бандоля Вікторія Олександрівна студент(ка) 2 курсу, групи ЗПС-24м Державного університету економіки і технологій розумію і підтримую політику закладу із академічної доброчесності. Я не надавав(ла) і не одержував(ла) заборонену допомогу під час підготовки цієї роботи. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.



(підпис)

В. Бандоля
(Ініціал, ПРІЗВИЩЕ)

05.12.2026
(дата)

РЕФЕРАТ **кваліфікаційної магістерської роботи**

здобувача спеціальності 053 «Психологія» Бандоля В. О. «Емоційний та соціальний інтелект як складники відчуття професійної успішності педагога». – Державний університет економіки і технологій, м. Кривий Ріг, 2026 р.

Кваліфікаційна магістерська робота містить 99 сторінок, 4 таблиці. При підготовці роботи використано 71 джерело.

Мета кваліфікаційної магістерської роботи: виявити особливості взаємозв'язку між емоційним і соціальним інтелектом та відчуттям професійної успішності педагогів, а також розробити та апробувати комплекс психолого-педагогічних заходів для розвитку цих складників.

Об'єкт дослідження: професійна діяльність педагога в умовах сучасного освітнього середовища.

Предмет дослідження: емоційний та соціальний інтелект як психологічні чинники відчуття професійної успішності педагога.

Одержані результати (практичне значення): встановлено наявність статистично значущих позитивних кореляцій між рівнем розвитку емоційного та соціального інтелекту і суб'єктивним відчуттям професійної успішності педагогів. Апробована програма розвитку емоційного і соціального інтелекту довела свою ефективність, що проявилось у зростанні відповідних показників та підвищенні відчуття професійної успішності учасників. Матеріали роботи можуть бути використані у системі підвищення кваліфікації та психологічного супроводу педагогів.

Ключові слова: емоційний інтелект, соціальний інтелект, професійна успішність, педагог, саморегуляція, емпатія.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ТА СОЦІАЛЬНОГО ІНТЕЛЕКТУ ЯК СКЛАДНИКІВ ВІДЧУТТЯ ПРОФЕСІЙНОЇ УСПІШНОСТІ ПЕДАГОГА	12
1.1. Емоційний інтелект як наукова концепція	12
1.2. Соціальний інтелект і його роль у професійній діяльності	15
1.3. Професійна успішність педагога: критерії та фактори	18
1.4. Вплив емоційного та соціального інтелекту на відчуття професійної успішності: аналіз емпіричних даних.....	21
Висновки до Розділу 1	24
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ЕМОЦІЙНОГО ТА СОЦІАЛЬНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА ВІДЧУТТЯ ПРОФЕСІЙНОЇ УСПІШНОСТІ ПЕДАГОГА	26
2.1. Організація і методика дослідження	26
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження	29
Висновки до Розділу 2	34
РОЗДІЛ 3. АПРОБАЦІЯ МЕТОДІВ ТА ТЕХНІК ЩОДО РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО ТА СОЦІАЛЬНОГО ІНТЕЛЕКТУ У ПЕДАГОГІВ ЯК СКЛАДНИКА ВІДЧУТТЯ ПРОФЕСІЙНОЇ УСПІШНОСТІ	36
3.1. Обґрунтування методів та технік для розвитку емоційного та соціального інтелекту педагогів.....	36
3.2. Опис методів та технік з розвитку емоційного та соціального інтелекту педагогів	39
3.3. Оцінка ефективності проведеної інтервенції.....	43
Висновки до Розділу 3	50
ВИСНОВКИ.....	51
ДОДАТКИ	53
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	94

ВСТУП

Актуальність теми

Після початку повномасштабної збройної агресії РФ проти України система освіти функціонує в умовах високої емоційної напруги, нестабільності та зростаючих професійних вимог до педагогів. Учителі, які виступають важливими агентами підтримки учнів та стабілізації освітнього процесу, стикаються з підвищеним рівнем стресу, тривожності, емоційного виснаження та необхідністю швидкої адаптації до змін. У цих умовах особливого значення набувають внутрішні психологічні ресурси педагога, зокрема емоційний та соціальний інтелект, які забезпечують здатність до емоційної регуляції, конструктивної взаємодії та професійної стійкості.

Посилення ролі психологічної компетентності педагогів відображено у низці нормативних рішень держави, прийнятих після 2022 року. Постанова Кабінету Міністрів України № 539 від 07.05.2022 [15] передбачає створення Міжвідомчої координаційної ради з питань охорони психічного здоров'я та систематизацію психологічної підтримки населення, включаючи освітню сферу. Окрема увага держави привертається до потреби розвитку навичок саморегуляції, емоційної стійкості та ефективної комунікації у фахівців, які працюють із людьми у кризових умовах.

У 2022 році реалізовано Всеукраїнську програму ментального здоров'я «Ти як?» [34], яка підкреслює важливість формування у педагогів здатності долати емоційні труднощі, розпізнавати власні та чужі переживання, підтримувати психологічно безпечне освітнє середовище. Програма визначає педагогів як одну з ключових професійних груп, що потребує системної підтримки у зміцненні ментальної стійкості.

У Дорожній карті «Пріоритетні багатосекторні заходи з психічного здоров'я та психосоціальної підтримки під час та після війни» [32] (МОЗ України за підтримки ВООЗ) наголошено на необхідності навчання працівників освіти навичкам емоційної регуляції, профілактики професійного вигорання та

розвитку комунікативної компетентності. Ці положення логічно узгоджуються з основними завданнями психологічних служб системи освіти, які сьогодні мають забезпечувати цілісну підтримку педагогів у кризових умовах.

З огляду на це емоційний і соціальний інтелект розглядаються як ключові внутрішні чинники професійної успішності педагога. Емоційний інтелект сприяє розвитку внутрішньої гнучкості, толерантності до стресу, здатності до конструктивної поведінки у складних ситуаціях; соціальний інтелект забезпечує ефективність міжособистісних взаємодій, уміння розуміти соціальний контекст, будувати продуктивні стосунки з учнями, батьками та колегами.

У сучасній психології професійна успішність дедалі частіше розглядається не лише як показник результативності діяльності, але й як суб'єктивне відчуття професійної реалізованості, задоволеності власною діяльністю, ефективності та впливовості у професійному середовищі. Водночас питання ролі емоційного та соціального інтелекту у формуванні відчуття професійної успішності педагога в умовах війни та постійної нестабільності залишаються недостатньо дослідженими.

Зважаючи на соціальну значущість проблеми, потребу в обґрунтуванні психологічних ресурсів професійної успішності та необхідність розроблення ефективних психолого-педагогічних інтервенцій, було обрано тему магістерської роботи: «Емоційний та соціальний інтелект як складники відчуття професійної успішності педагога».

Об'єкт дослідження: професійна діяльність педагога в умовах сучасного освітнього середовища.

Предмет дослідження: емоційний та соціальний інтелект як психологічні чинники відчуття професійної успішності педагога.

Мета дослідження: виявити особливості взаємозв'язку між емоційним і соціальним інтелектом та відчуттям професійної успішності педагогів, а також розробити та апробувати комплекс психолого-педагогічних заходів для розвитку цих складників.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати теоретичні підходи до вивчення емоційного інтелекту, соціального інтелекту та професійної успішності педагогів.
2. Визначити рівень емоційного і соціального інтелекту та суб'єктивної професійної успішності педагогів на констатувальному етапі.
3. Дослідити взаємозв'язки між зазначеними феноменами на емпіричному рівні.
4. Обґрунтувати та апробувати комплекс методів і технік розвитку емоційного та соціального інтелекту педагогів.

Методи дослідження

Теоретичні: аналіз, узагальнення, класифікація та систематизація наукових джерел; теоретичне моделювання.

Емпіричні: тест емоційного інтелекту Н. Холла; методика діагностики соціального інтелекту Дж. Гілфорда; анкета оцінки професійної успішності (авторська форма); групові та індивідуальні супервізії; формувальний експеримент (тренінгова програма); методи математичної статистики (кореляційний аналіз, порівняльний аналіз (до та після тренінгу), оцінка динаміки.

Експериментальна база дослідження

Дослідження проведено на базі DLC (цифровий освітній центр) для педагогів Комунального закладу «Центр професійного розвитку педагогічних працівників» Криворізької міської ради. У вибірці – 20 педагогів закладів загальної середньої освіти віком від 27 до 53 років. Дослідження здійснювалося у три етапи: констатувальний, формувальний і контрольний.

Наукова новизна

Уперше виявлено особливості впливу емоційного та соціального інтелекту на відчуття професійної успішності педагогів в умовах воєнного стану.

Удосконалено концептуальне уявлення про професійну успішність педагога з урахуванням емоційно-соціального компонента.

Розроблено тренінгову програму розвитку емоційного та соціального інтелекту педагогів.

Подальшого розвитку набули положення про психологічні ресурси суб'єктивного професійного благополуччя педагога.

Практичне значення

Розроблена та апробована тренінгова програма може використовуватися практичними психологами закладів освіти для розвитку емоційної та соціальної компетентності педагогів.

Результати дослідження можуть бути покладені в основу психопрофілактичних програм попередження професійного вигорання педагогів у воєнний та післявоєнний період.

Апробація результатів дослідження

Основні положення та результати представлені на засіданнях науково-методичної ради КЗ «Центр професійного розвитку педагогічних працівників» Криворізької міської ради.

Структура та обсяг роботи

Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів (теоретичного, емпіричного та прикладного), висновків, списку використаних джерел (71 найменувань) та 8 додатків. Загальний обсяг – 98 сторінок.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ТА СОЦІАЛЬНОГО ІНТЕЛЕКТУ ЯК СКЛАДНИКІВ ВІДЧУТТЯ ПРОФЕСІЙНОЇ УСПІШНОСТІ ПЕДАГОГА

1.1. Емоційний інтелект як наукова концепція

Проблематика емоційного інтелекту в сучасній психології набула значного розвитку впродовж останніх десятиліть. Її актуальність зумовлена усвідомленням того, що високий рівень когнітивних здібностей не завжди гарантує людині ефективну самореалізацію, професійний успіх чи гармонійні міжособистісні стосунки. У педагогічній діяльності, яка передбачає постійну взаємодію з іншими людьми, емоційна компетентність стає однією з ключових умов професійної ефективності та психологічного благополуччя.

Поняття емоційного інтелекту (EI) вперше з'явилося в науковому дискурсі завдяки роботам П. Саловея та Дж. Маєра (P. Salovey & J. Mayer, 1990) [67], які визначили його як здатність сприймати, розуміти та регулювати власні емоції й емоції інших людей. На їхню думку, емоційний інтелект є специфічним різновидом інтелекту, що включає когнітивні та емоційні процеси, інтегруючи раціональне й афективне у єдину систему саморегуляції.

Подальший розвиток концепції пов'язують із працями Д. Гоулмана (D. Goleman) [6, 7, 8], який популяризував поняття емоційного інтелекту в масовій і науковій свідомості. Гоулман розглядав емоційний інтелект як комплекс якостей особистості, що забезпечують здатність ефективно працювати, співпрацювати та досягати цілей. Його модель емоційного інтелекту складається з п'яти основних компонентів:

- 1) самоусвідомлення – розуміння власних емоцій, мотивів і цінностей;
- 2) саморегуляція – здатність контролювати імпульсивні реакції й адаптуватися до змін;
- 3) мотивація – внутрішня спрямованість на досягнення цілей, стійкість до труднощів;

- 4) емпатія – уміння відчувати емоційний стан інших;
- 5) соціальні навички – компетентність у побудові ефективних взаємин.

На відміну від когнітивного інтелекту, який вимірюється через IQ-тести, емоційний інтелект відображає здатність людини до емоційної гнучкості, соціальної адаптивності та саморефлексії. Саме ці якості мають визначальне значення для педагогічної професії, де емоційні стани вчителя безпосередньо впливають на психологічний клімат у класі, навчальну мотивацію учнів та результати освітнього процесу.

Вітчизняні науковці (Н. Чепелєва [44, 45], Л. Карамушка [16,17], С. Дерев'янка [9, 11], Е. Носенко, Н. Коврига [34] та ін.) підкреслюють, що емоційний інтелект є системоутворювальною характеристикою особистості педагога, що поєднує емоційно-чуттєву та когнітивну сфери. Його розвиток сприяє формуванню педагогічної емпатії, толерантності, здатності до конструктивного розв'язання конфліктів і запобігання професійному вигоранню.

Сучасні дослідження емоційного інтелекту охоплюють різні підходи до його структури:

- модель здібностей (Маєр, Саловей, Карузо) трактує емоційний інтелект як набір когнітивних здібностей, пов'язаних із розумінням і управлінням емоціями;
- модель рис (Петридес, Фернхем) акцентує увагу на стабільних індивідуально-психологічних особливостях особистості, що визначають її емоційну компетентність;
- змішана модель (Гоулман) інтегрує риси особистості, мотиваційні установки та соціальні навички.

На нашу думку, емоційний інтелект можна розглядати як багатовимірну систему, що поєднує когнітивні, емоційні й поведінкові компоненти. Для педагога високий рівень емоційного інтелекту означає здатність усвідомлювати власні емоційні реакції, ефективно керувати ними, створювати позитивну атмосферу взаємодії, підтримувати учнів у навчальному процесі та зберігати внутрішню гармонію у складних професійних ситуаціях.

Отже, ми вважаємо, що емоційний інтелект є важливим чинником професійної успішності педагога, оскільки забезпечує його психологічну стійкість, комунікативну компетентність і здатність до ефективного саморозвитку. Його розвиток у системі педагогічної освіти виступає пріоритетним завданням сучасної психолого-педагогічної науки.

1.2. Соціальний інтелект і його роль у професійній діяльності

У сучасних соціально-психологічних дослідженнях соціальний інтелект розглядається як ключовий механізм ефективної міжособистісної взаємодії, що забезпечує адекватне сприймання, розуміння та прогнозування поведінки інших людей у різних соціальних контекстах. Для педагогічної діяльності, побудованої на постійній комунікації та співпраці, соціальний інтелект є невід'ємною складовою професійної компетентності та умовою успішної реалізації педагогічних функцій. [39]

Поняття соціального інтелекту вперше було введено в науковий обіг Е. Торндайком (E. Thorndike, 1920), який визначив його як “здатність розуміти інших людей і діяти або вчиняти мудро щодо інших”. Учений виокремив соціальний інтелект поряд із абстрактним та практичним інтелектом, підкреслюючи, що саме він забезпечує ефективну взаємодію людини з іншими.

Подальший розвиток концепції отримав у працях Дж. Гілфорда та інших дослідників (Г. Айзенка, Г. Гарднера, О. Джона, Н. Кентора, Дж. Кілстрома, С. Космітські, Г. Олпорта, Р. Стернберга), які розробили модель структури інтелекту, де соціальний інтелект розглядається як окремий вид інтелектуальних здібностей, пов'язаний із пізнанням соціальних явищ і процесів. Згідно з Гілфордом, соціальний інтелект включає кілька складових: розпізнавання емоційних станів інших людей, розуміння мотивів і намірів, прогнозування поведінкових реакцій, а також здатність вибудовувати адекватну стратегію взаємодії.

У сучасній психологічній літературі соціальний інтелект часто трактують як комплекс когнітивних, емоційних і поведінкових умінь, що дозволяють людині ефективно функціонувати в соціумі (N. Cantor, J. Kihlstrom, 1987). На відміну від емоційного інтелекту, який більше пов'язаний із саморегуляцією афективних станів, соціальний інтелект орієнтований на розуміння соціальних сигналів і контексту взаємодії.

Вітчизняні дослідники Е. Івашкевич, Я. Каплуненко, О. Ковальова, Л.

Ляховець, Є. Миронюк, Г. Ожубка, С.Редька, С.Руденко, Н.Руда, І. Стрілецька, Ю. Федорі, С.Харченко, І.Чиньону та ін. розглядають соціальний інтелект як інтегративну характеристику особистості, що визначає її здатність орієнтуватися у складних системах міжособистісних відносин, адекватно оцінювати соціальні ситуації, проявляти гнучкість і толерантність у спілкуванні. Особливе значення соціальний інтелект має у професіях типу «людина – людина», серед яких педагогічна діяльність займає провідне місце.

Ми вважаємо, що для педагога високий рівень соціального інтелекту є передумовою:

- ефективного налагодження взаємодії з учнями, колегами та батьками;
- адекватного розуміння індивідуально-психологічних особливостей вихованців;
- формування сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі;
- конструктивного розв’язання конфліктних ситуацій;
- розвитку довіри та співпраці у навчально-виховному процесі.

Соціальний інтелект сприяє прояву педагогічного такту, емпатії, комунікативної толерантності, а також забезпечує ефективну професійну адаптацію. Педагог із розвиненим соціальним інтелектом здатен враховувати соціальний контекст поведінки учнів, передбачати наслідки власних дій і вибудовувати оптимальні стратегії взаємодії.

На нашу думку, соціальний інтелект виконує регулятивну функцію у професійній діяльності: він забезпечує усвідомлення соціальних ролей, норм і очікувань, допомагає педагогу зберігати баланс між особистісними цінностями та вимогами професійного середовища. Крім того, соціальний інтелект є основою розвитку соціальної компетентності, що включає комунікативні, перцептивні та інтерактивні вміння.

Отже, соціальний інтелект виступає важливою умовою професійної успішності педагога, адже саме здатність до соціального розуміння, передбачення реакцій та адекватної взаємодії з іншими визначає ефективність педагогічного впливу. У сукупності з емоційним інтелектом він формує базу для

розвитку педагогічної майстерності, професійної рефлексії та гармонійної самореалізації у професії.

1.3. Професійна успішність педагога: критерії та фактори

Професійна успішність педагога є багатовимірним феноменом, який відображає результативність його діяльності, рівень особистісної самореалізації та соціальне визнання досягнень у сфері освіти. Вона інтегрує зовнішні показники професійної ефективності [39] й внутрішні відчуття задоволення власною роботою, отже, має як об'єктивний, так і суб'єктивний вимір.

У психологічній літературі професійну успішність визначають як індивідуально-соціальний феномен, що відображає гармонійну єдність професійної компетентності, мотиваційної спрямованості, емоційної зрілості та здатності до ефективної самореалізації у професійній діяльності (А. Сміт, Р. Райан та Е. Десі, К. Двек, М. Джонсон та Л. Джексон, Р. Томпсон і К. Вілсон, С. Браун та Л. Джонс, О. Попова, О. Кульчицька, І. Кісельова, Л. Кравченко, Л. Карамушка, О. Бондарчук[4, 5]). Для педагогічної професії поняття успішності має особливий зміст, адже результат діяльності вчителя не завжди може бути виміряний кількісно. Він проявляється насамперед у якості навчально-виховного процесу, розвитку особистості учня та позитивному впливі на соціальне середовище.

У наукових дослідженнях виділяють кілька основних груп критеріїв професійної успішності педагога:

- 1) Когнітивно-професійні критерії: рівень педагогічних знань, методичної майстерності, здатність до інноваційної діяльності, володіння сучасними освітніми технологіями.
- 2) Мотиваційно-ціннісні критерії: стійка професійна мотивація, позитивне ставлення до педагогічної діяльності, орієнтація на саморозвиток і професійне зростання.
- 3) Емоційно-регулятивні критерії: емоційна стійкість, здатність до самоконтролю, подолання стресу, підтримання позитивного емоційного клімату.

- 4) Комунікативно-соціальні критерії: ефективність міжособистісної взаємодії, здатність до співпраці, емпатійність, толерантність.
- 5) Рефлексивно-оцінні критерії: уміння аналізувати результати своєї діяльності, здатність до самооцінки й самокорекції, усвідомлення власної професійної місії.

Усі ці критерії взаємопов'язані, а їхня сукупність визначає рівень професійної компетентності педагога, його здатність успішно адаптуватися до змін в освітньому середовищі та забезпечувати якість навчально-виховного процесу.

Професійну успішність педагога формують численні внутрішні та зовнішні фактори.

До внутрішніх відносять: рівень професійної підготовки та педагогічних здібностей; емоційний та соціальний інтелект як механізми ефективної взаємодії та саморегуляції; мотиваційно-ціннісні орієнтації, професійні установки, сенси й життєві цілі; психологічну стійкість, саморефлексію, здатність до самоосвіти; особистісні риси – відповідальність, гуманність, оптимізм, емпатійність.

До зовнішніх факторів належать: соціально-професійне середовище (освітній заклад, колектив, управлінська підтримка); умови праці та можливості професійного розвитку; система морального й матеріального стимулювання; ставлення суспільства до педагогічної професії; вплив освітньої політики та реформ у сфері освіти.

Особливу роль серед внутрішніх факторів, на нашу думку, відіграють емоційний і соціальний інтелект, адже вони забезпечують здатність педагога ефективно реагувати на емоційні виклики професії, будувати гармонійні стосунки, запобігати професійному вигоранню та підтримувати психологічний комфорт у взаємодії з учнями. Високий рівень розвитку цих складників сприяє формуванню почуття професійної компетентності, задоволеності роботою та відчуття власної успішності.

Отже, ми вважаємо, що професійна успішність педагога є результатом складної взаємодії його особистісних характеристик, професійних знань і

соціально-психологічних умов діяльності. Її забезпечують не лише зовнішні досягнення, а й внутрішня гармонія, відчуття сенсу праці та усвідомлення власної значущості у житті учнів і суспільства. Саме тому розвиток емоційного й соціального інтелекту можна розглядати як важливу передумову та чинник підвищення професійної успішності сучасного педагога.

1.4. Вплив емоційного та соціального інтелекту на відчуття професійної успішності: аналіз емпіричних даних

Проблема взаємозв'язку між емоційним і соціальним інтелектом та професійною успішністю педагога є одним із ключових напрямів сучасних психологічних і педагогічних досліджень. Зростання наукового інтересу до цього питання зумовлене тим, що у сфері освіти результативність праці визначається не лише фаховими знаннями, але й здатністю педагога ефективно взаємодіяти з учнями, колегами, адміністрацією, а також зберігати емоційну рівновагу в умовах підвищеного психоемоційного навантаження.

Згідно з сучасними психологічними підходами (J. Mayer, P. Salovey, D. Goleman, R. Bar-On), емоційний та соціальний інтелект забезпечують високий рівень саморегуляції, емпатії, комунікативної компетентності та соціальної адаптивності. Саме ці якості виступають основою професійної ефективності у педагогічній діяльності, де успішність багато в чому визначається якістю взаємодії з іншими людьми.

Емоційний інтелект сприяє усвідомленню власних емоцій, регуляції поведінкових реакцій, збереженню психологічної рівноваги, що є важливим для запобігання емоційному вигоранню. Соціальний інтелект, у свою чергу, забезпечує розуміння соціальних контекстів, прогнозування поведінки учасників педагогічного процесу, ефективну взаємодію та комунікативну гнучкість. Обидва типи інтелекту є тісно взаємопов'язаними і взаємодоповнюючими складниками професійної компетентності педагога.

Ряд вітчизняних і зарубіжних емпіричних досліджень підтверджують позитивний вплив емоційного та соціального інтелекту на професійну успішність педагогічних працівників.

Так, у дослідженнях Д. Гоулмана (1998) було доведено, що емоційна компетентність становить до 80% чинників, які визначають ефективність професійної діяльності, тоді як когнітивні здібності (IQ) пояснюють лише близько 20%.

Р. Бар-Он (R. Bar-On, 2006) у своїй моделі емоційно-соціального інтелекту підкреслював, що високий рівень розвитку емпатії, міжособистісних навичок і стресостійкості сприяє відчуттю професійної задоволеності та внутрішньої гармонії працівника.

Вітчизняні науковці (О. Бондарчук, Л. Карамушка, [4, 5] Н. Пов'якель [38]) встановили, що у педагогів із високим рівнем емоційного інтелекту спостерігаються вищі показники професійної самореалізації, менший рівень емоційного виснаження та більша задоволеність працею.

У дослідженнях Л. Карамушки та О. Бондарчук (2018) [4, 5] було виявлено, що емоційний і соціальний інтелект позитивно корелюють із такими показниками професійної успішності, як: рівень саморегуляції педагогічної діяльності; адекватна самооцінка професійної компетентності; високий рівень професійної мотивації; позитивне ставлення до професійних труднощів; відчуття особистісної значущості своєї праці.

Отримані дані свідчать, що педагоги з розвиненим емоційним та соціальним інтелектом більш гнучко реагують на педагогічні ситуації, краще адаптуються до змін, мають вищий рівень психологічного благополуччя і менш схильні до професійного вигорання.

Узагальнюючи результати численних досліджень, ми виділяємо кілька основних закономірностей:

- 1) Існує прямий позитивний зв'язок між рівнем емоційного інтелекту та відчуттям професійної успішності педагога. Емоційно зрілі вчителі краще контролюють власні емоції, підтримують позитивну атмосферу в класі, що сприяє високій самооцінці їхньої ефективності.
- 2) Соціальний інтелект виступає предиктором успішної міжособистісної взаємодії, комунікативної компетентності та педагогічного такту, що підсилює професійне визнання й задоволення від праці.
- 3) Сукупний розвиток емоційного та соціального інтелекту формує у педагога почуття внутрішнього контролю, упевненості в собі, професійної самодостатності та гармонії між особистим і професійним життям.

- 4) Низький рівень емоційно-соціальної компетентності, навпаки, пов'язаний із підвищеним ризиком емоційного виснаження, тривожності, конфліктності у спілкуванні та зниженням відчуття професійної успішності.

Таким чином, узагальнені емпіричні дані переконливо свідчать, що емоційний і соціальний інтелект не лише впливають на результативність педагогічної діяльності, а й визначають суб'єктивне відчуття професійної успішності, тобто внутрішнє переконання педагога у власній компетентності, значущості та самореалізації в професії.

Отже, ми вважаємо, що емоційний і соціальний інтелект виступають потужними психологічними ресурсами професійного розвитку педагога. Вони забезпечують гармонійне поєднання когнітивних, емоційних і комунікативних механізмів діяльності, сприяють формуванню позитивного ставлення до праці, підвищують рівень професійного задоволення та усвідомлення власної ефективності. Розвиток емоційно-соціальної компетентності є стратегічним напрямом у системі підготовки та підвищення кваліфікації педагогічних кадрів, оскільки саме від неї значною мірою залежить відчуття професійної успішності та психологічне благополуччя вчителя.

Висновки до Розділу 1

За результатами теоретичного аналізу з'ясовано, що емоційний та соціальний інтелект є важливими психологічними феноменами, які істотно впливають на ефективність професійної діяльності та суб'єктивне відчуття професійної успішності педагога.

Дослідження проблеми емоційного та соціального інтелекту педагога зумовлено підвищеною увагою до особистісних ресурсів фахівця освітньої сфери, його психологічного благополуччя, здатності до саморегуляції, ефективної міжособистісної взаємодії та запобігання професійному вигоранню в умовах зростання емоційного навантаження педагогічної праці.

Поняття емоційного інтелекту визначено як інтегровану характеристику особистості, що охоплює здатність усвідомлювати, розпізнавати, розуміти та регулювати власні емоції й емоційні стани інших людей, забезпечуючи емоційну стабільність, стресостійкість і позитивний характер професійного спілкування. Соціальний інтелект, у свою чергу, розглядається як система когнітивних, емоційних і поведінкових умінь, які забезпечують адекватне сприймання соціальних ситуацій, розуміння мотивів поведінки інших та ефективну міжособистісну взаємодію в професійному середовищі.

На підставі аналізу наукових джерел з'ясовано, що підґрунтям розвитку емоційного та соціального інтелекту є сформованість рефлексії, емпатії, комунікативних умінь, здатності до саморегуляції, соціального пізнання та усвідомлення власної ролі в системі професійних взаємин.

Установлено, що професійна успішність педагога має інтегративний характер і поєднує як об'єктивні показники (результативність діяльності, професійну компетентність, соціальне визнання), так і суб'єктивні (задоволеність працею, відчуття самореалізації, внутрішню гармонію). Важливими критеріями професійної успішності виступають емоційна стабільність, комунікативна ефективність, мотивація до професійного розвитку

та здатність до рефлексії.

Обґрунтовано, що емоційний і соціальний інтелект є ключовими чинниками професійної успішності педагога, оскільки визначають якість педагогічної взаємодії, гнучкість у спілкуванні, здатність до конструктивного розв'язання конфліктних ситуацій, стійкість до емоційного вигорання та позитивне сприйняття власної професійної діяльності.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ЕМОЦІЙНОГО ТА СОЦІАЛЬНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА ВІДЧУТТЯ ПРОФЕСІЙНОЇ УСПІШНОСТІ ПЕДАГОГА

2.1. Організація і методика дослідження

Метою емпіричного дослідження є виявлення взаємозв'язку між рівнем розвитку емоційного та соціального інтелекту педагогів і їхнім суб'єктивним відчуттям професійної успішності.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати рівень розвитку емоційного інтелекту педагогів.
2. Визначити рівень соціального інтелекту учасників дослідження.
3. Виміряти показники відчуття професійної успішності.
4. Встановити взаємозв'язки між емоційним інтелектом, соціальним інтелектом і показниками професійної успішності.
5. Виявити відмінності у рівнях досліджуваних показників залежно від педагогічного стажу та професійного досвіду.

Організація дослідження

Емпіричне дослідження проводилось у вересні та листопаді 2025 року серед учителів міста Кривий Ріг. Участь у ньому взяли $N = 20$ педагогічних працівників різного віку (від 23 до 58 років) і педагогічного стажу (від 1 та понад 20 років).

Дослідження відбувалося у три етапи:

1. Підготовчий етап: добір психодіагностичних методик, узгодження програми дослідження, отримання дозволів на проведення.
2. Основний етап: безпосереднє тестування педагогів із використанням стандартизованих методик.
3. Аналітичний етап: обробка, узагальнення та статистичний аналіз отриманих результатів.

Методики дослідження

Для досягнення мети нами використано комплекс валідних і надійних психодіагностичних методик, спрямованих на вимірювання ключових показників емоційного та соціального інтелекту, а також суб'єктивного відчуття професійної успішності.

1. Діагностика емоційного інтелекту відбувалась за методикою «Емоційний інтелект» Н. Холла (EIQ) (додаток А), яка дозволяє визначити загальний рівень емоційного інтелекту та його складові: емоційна обізнаність, управління власними емоціями, самомотивація, емпатія, розпізнавання емоцій інших.

2. Діагностика соціального інтелекту проводилась нами за методикою Дж. Гілфорда і М. Саллівен в адаптації Ю. Михайлової. Ця методика визначає здатність розуміти логіку поведінки людей у соціальних ситуаціях, прогнозувати реакції та вибирати адекватні моделі взаємодії. Показники: розуміння поведінки людей, передбачення наслідків, вибір ефективної стратегії взаємодії.

3. Оцінка професійної успішності педагога здійснювалась авторською анкетною «Відчуття професійної успішності» (додаток Б) (створена на основі узагальнення праць І. Зязюн [14], Л. Крамущенко, І. Кривонос, та методик створення анкет Imperial College London_ Thomas [58], R_Матохнюк [29], шкала Лайкерта). Анкета включає шкали: задоволеність професією, почуття компетентності, соціальне визнання, професійна самореалізація, емоційне благополуччя. Опитування проводилось за допомогою онлайн-сервісу Google Forms.

4. Метод статистичної обробки даних кореляційний аналіз (коефіцієнт Пірсона r) — для виявлення зв'язків між змінними.

Етичні аспекти дослідження

Дослідження проводилось із дотриманням етичних норм психологічної діагностики. Усі учасники були поінформовані про мету й умови дослідження, участь була добровільною та анонімною. Отримані дані використовувалися виключно для наукових цілей, результати подано у зведеному вигляді без розкриття особистих даних респондентів.

Очікувані результати

Очікується, що емоційний і соціальний інтелект виступають психологічними предикторами професійної успішності педагога і мають здатність до розвитку

2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження

У межах емпіричного дослідження нами було опитано 20 учителів закладів загальної середньої освіти міста Кривого Рогу віком від 24 до 58 років, з педагогічним стажем: до 5 років – 30%, 5–10 років – 25%, 11–20 років – 15%, понад 20 років – 30%.

Дослідження проводилось у три етапи: первинне тестування за методиками діагностики емоційного та соціального інтелекту, опитування щодо суб'єктивного відчуття професійної успішності, а також статистичний аналіз зв'язків між показниками.

Результати дослідження емоційного інтелекту (додаток В)

Для визначення рівня емоційного інтелекту використовувалась методика Н. Холла (EIQ), що передбачає п'ять складових: емоційна обізнаність, управління емоціями, самомотивація, емпатія, розпізнавання емоцій інших людей.

Діагностика 20 педагогів із різним стажем роботи показала, що загальний середній рівень емоційного інтелекту у вибірці становить 6,4 бала, що відповідає середньому рівню розвитку емоційного інтелекту. Серед педагогів зі стажем до 5 років інтегральний рівень становив 5,7 бала, у групі 5–10 років – 6,2 бала, 11–20 років – 6,5 бала, а серед педагогів із понад 20-річним стажем – 7,0 бала. Це свідчить про поступове підвищення емоційної компетентності зі збільшенням професійного досвіду. Отже емоційний інтелект має здатність до розвитку.

Зростання компонентів емоційного інтелекту у даній вибірці є нерівномірним. Найшвидше зростають навички управління емоціями, емпатії та емоційної обізнаності. Повільніше — розпізнавання емоцій інших людей, що вимагає спеціального тренування.

Результати дослідження соціального інтелекту (додаток Г)

Соціальний інтелект визначався за методикою Дж. Гілфорда і М. Саллівен (адаптація Ю. Михайлової).

За результатами опитування групи респондентів було отримано оцінки за

чотирма субтестами соціального інтелекту. Кожен субтест відображає окремий аспект соціального інтелекту: субтест 1 – розпізнавання невербальних сигналів, субтест 2 – розуміння емоцій інших людей, субтест 3 – інтерпретація соціальних ситуацій, субтест 4 – регуляція соціальної поведінки.

Група (n=20) продемонструвала переважно середній рівень соціального інтелекту з середнім балом 6,3, що відповідає середньому рівню сформованості соціально-перцептивних та комунікативних здібностей.

Педагоги з більшим стажем показують вищі показники, що свідчить про розвиток навичок міжособистісної комунікації, розуміння емоцій та здатності до творчого підходу в навчальному процесі.

На основі отриманих результатів ми можемо зробити узагальнений висновок: соціальний інтелект педагогів має тенденцію до зростання зі збільшенням професійного досвіду, що проявляється у поступовому підвищенні показників за всіма субтестами. Педагоги з більшим стажем демонструють більш розвинені навички розуміння соціальних ситуацій, емоційної чутливості та ефективної міжособистісної взаємодії. Отже, соціальний інтелект не є статичним. Він піддається розвитку.

Отримані результати, на нашу думку, є основою для подальшого дослідження зв'язку соціального інтелекту з емоційним інтелектом.

Результати дослідження професійної успішності (додаток Д)

З метою виявлення особливостей суб'єктивного відчуття професійної успішності нами було проведено опитування за анкетною успішності педагога.

Результати показали, що половина респондентів (50%) відчують себе професійно успішними, 25% - мають середній рівень задоволеності, ще 25% — низький.

На думку більшості опитаних, успішний педагог це особистість, яка любить дітей і свою професію, постійно вдосконалюється, володіє сучасними методиками, уміє надихати й підтримувати довіру з учнями.

До чинників, що сприяють професійній успішності, учителі віднесли любов до дітей, саморозвиток, підтримку колег та позитивний психологічний

клімат. Серед основних перешкод названо низьку заробітну плату, перевантаження, бюрократичну звітність, низький соціальний статус професії та емоційне вигорання.

Отже, відчуття професійної успішності педагога зумовлене поєднанням внутрішніх і зовнішніх чинників. Внутрішні пов'язані з мотивацією, самореалізацією та любов'ю до професії, а зовнішні – із соціально-економічними умовами, що впливають на рівень задоволеності роботою.

Кореляційний аналіз взаємозв'язків (додаток Ж)

Коефіцієнт кореляції Пірсона між середнім рівнем емоційного інтелекту та індексом професійної успішності дорівнює $r = 0.79$, що вказує на високу пряму кореляцію між емоційним інтелектом педагогів і рівнем їхньої професійної успішності. Це вказує на те, що із зростанням емоційного інтелекту педагогів підвищується й їхня професійна ефективність та успішність у діяльності.

Отримані дані підтверджують, що емоційний інтелект є важливою психологічною характеристикою, яка забезпечує ефективність педагогічної діяльності. Високий рівень розвитку емоційного інтелекту сприяє кращому розумінню емоційного стану учнів, здатності до емпатії, конструктивної комунікації, управління власними емоційними реакціями, що позитивно впливає на якість педагогічної взаємодії та професійні результати.

Для встановлення характеру взаємозв'язку між середніми показниками соціального інтелекту працівників та їхнім індексом успішності було проведено кореляційний аналіз із використанням коефіцієнта лінійної кореляції Пірсона.

Отриманий коефіцієнт кореляції становить $r = 0.82$, що вказує на високий позитивний зв'язок між соціальним інтелектом і успішністю професійної діяльності. Це означає, що зі зростанням рівня соціального інтелекту збільшується й рівень професійної успішності працівників. Іншими словами, респонденти, які характеризуються вищою здатністю до розуміння емоцій, намірів та особливостей взаємодії з іншими людьми, демонструють вищий рівень результативності та ефективності в професійній діяльності.

Виявлена тенденція є логічною, оскільки соціальний інтелект забезпечує

розвиток навичок міжособистісної комунікації, конструктивної взаємодії та здатності до адаптації в різних соціально-професійних ситуаціях. Вищий рівень соціального інтелекту сприяє ефективнішому налагодженню професійних контактів, вирішенню конфліктів, командній взаємодії та прийняттю управлінських рішень, що безпосередньо позначається на рівні успішності.

Нами було обчислено коефіцієнт кореляції Пірсона між середніми показниками емоційного та соціального інтелектів педагогів. Результат $r = 0.997$, що свідчить про дуже високий (майже ідеальний) прямий кореляційний зв'язок між двома змінними.

Значення $r = 0.997$ вказує, що емоційний та соціальний інтелект практично змінюються синхронно: коли показник емоційного інтелекту зростає, відповідно зростає і показник соціального інтелекту і навпаки. Такий результат є закономірним, адже обидва види інтелекту пов'язані з умінням розуміти інших людей, регулювати власні емоції, налагоджувати взаємодію, проявляти емпатію та ефективно будувати соціальні контакти.

Емоційний інтелект забезпечує здатність усвідомлювати, розуміти та регулювати власні емоції й емоції інших людей.

Соціальний інтелект включає навички міжособистісної взаємодії, адаптації в соціумі, інтерпретації соціальних сигналів і поведінки інших.

Отже, високий рівень емоційного інтелекту створює сприятливі умови для розвитку соціального інтелекту, і навпаки – розвинені соціальні навички допомагають людині краще розуміти емоційний контекст взаємодії.

Отримані результати свідчать, що між емоційним та соціальним інтелектами педагогів існує майже повний позитивний кореляційний зв'язок ($r = 0.997$). Саме це дозволяє нам стверджувати, що дані феномени є взаємопов'язаними психологічними характеристиками, які розвиваються комплексно та взаємно підсилюють один одного. Таким чином, формування емоційної компетентності педагогів може сприяти зростанню їх соціальної компетентності та навпаки.

Отже, кореляційний аналіз (коефіцієнт Пірсона) дозволив виявити такі

тенденції зазначені у таблиці 2.1:

Таблиця 2.1

Кореляційний аналіз взаємозв'язків (коефіцієнт Пірсона)

Змінні	r	Характер зв'язку
Емоційний інтелект – Професійна успішність	$r = 0.79$	Високий прямий зв'язок
Соціальний інтелект – Професійна успішність	$r = 0.82$	Високий прямий зв'язок
Емоційний інтелект – Соціальний інтелект	$r = 0.997$	Високий прямий зв'язок

Отримані результати підтверджують теоретичне припущення, що емоційний і соціальний інтелект виступають психологічними предикторами професійної успішності педагога і мають здатність до розвитку. Педагоги з високим рівнем розвитку цих компонентів краще адаптуються до вимог професійного середовища, демонструють стійкість до стресу, здатність до ефективної комунікації та задоволеність своєю діяльністю.

Таким чином, розвиток емоційного й соціального інтелекту є важливим напрямом підвищення якості професійної діяльності педагогів, а також профілактикою емоційного вигорання та зниження професійної мотивації.

Висновки до Розділу 2

У другому розділі висвітлено загальну методику емпіричного дослідження, визначено мету, завдання, вибірку та комплекс психодіагностичних методик, спрямованих на вивчення взаємозв'язку емоційного й соціального інтелекту та відчуття професійної успішності педагогічних працівників.

Дослідження проведено в два етапи.

На першому етапі було здійснено добір і теоретичне обґрунтування психодіагностичного інструментарію, сформовано вибірку дослідження, а також проведено діагностику рівня емоційного інтелекту (за тестом Н. Холла), соціального інтелекту (за методикою Дж. Гілфорда і М. Саллівен) та суб'єктивного відчуття професійної успішності педагогів.

На другому етапі здійснено кількісний та якісний аналіз отриманих емпіричних даних, проведено кореляційний аналіз з метою визначення взаємозв'язків між досліджуваними показниками, а також узагальнено результати дослідження.

Було з'ясовано, що рівень емоційного та соціального інтелекту педагогів загалом перебуває на середньому рівні та має тенденцію до зростання зі збільшенням професійного стажу. Установлено, що найбільш інтенсивно розвиваються такі компоненти емоційного інтелекту, як управління емоціями, емпатія та емоційна обізнаність, тоді як окремі соціально-перцептивні навички потребують цілеспрямованого розвитку. Також виявлено, що відчуття професійної успішності педагогів має неоднорідний характер і зумовлюється поєднанням внутрішніх мотиваційних ресурсів і зовнішніх соціально-організаційних чинників.

Результати дослідження дали підстави стверджувати, що між емоційним інтелектом і відчуттям професійної успішності педагогів існує високий позитивний кореляційний зв'язок, аналогічно як і між соціальним інтелектом та професійною успішністю. Водночас установлено тісний взаємозв'язок між

емоційним і соціальним інтелектами, що свідчить про їх взаємозумовлений і синхронний розвиток у процесі професійної діяльності.

Отже, аналіз показав, що емоційний і соціальний інтелект виступають важливими психологічними предикторами професійної успішності педагога, і підтвердив можливість використання комплексу обраних психодіагностичних методик для діагностування рівня емоційного та соціального інтелекту й суб'єктивного відчуття професійної успішності педагогічних працівників.

РОЗДІЛ 3. АПРОБАЦІЯ МЕТОДІВ ТА ТЕХНІК ЩОДО РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО ТА СОЦІАЛЬНОГО ІНТЕЛЕКТУ У ПЕДАГОГІВ ЯК СКЛАДНИКА ВІДЧУТТЯ ПРОФЕСІЙНОЇ УСПІШНОСТІ

3.1. Обґрунтування методів та технік для розвитку емоційного та соціального інтелекту педагогів

На підставі теоретичного аналізу (Розділ 1) та результатів емпіричного дослідження (Розділ 2) можна стверджувати, що емоційний та соціальний інтелект є ключовими компонентами, що визначають суб'єктивне відчуття професійної успішності педагогів та є динамічними структурами, які можна і потрібно розвивати. Ефективний розвиток цих компетентностей сприяє підвищенню емоційної стабільності, професійної самореалізації, здатності до конструктивної взаємодії та запобіганню професійному вигоранню.

Принципи вибору методів і технік

При підборі методів для розвитку емоційного та соціального інтелекту педагогів враховувалися такі принципи:

1. Наукова обґрунтованість (використання методик, ефективність яких підтверджена психологічними та педагогічними дослідженнями (Goleman, 1995; Bar-On, 2006; Mayer et al., 2004, Пініч І. П. [32], Ніколаєв Л. О. [30]).
2. Системність (методи мають комплексно впливати на розвиток різних компонентів інтелекту: емоційної обізнаності, саморегуляції, емпатії, соціальної адаптивності та комунікативних навичок).
3. Практична орієнтованість (техніки повинні бути застосовні в умовах освітнього закладу та відповідати реальному педагогічному середовищу).
4. Індивідуалізація (врахування особистісних особливостей педагогів, їхнього досвіду та рівня розвитку емоційного та соціального інтелекту).
5. Активність і взаємодія (перевага надається інтерактивним, рефлексивним і кооперативним формам роботи, що сприяють безпосередньому практичному закріпленню навичок).

Обґрунтування вибору конкретних методів та технік

1. Розвиток емоційного інтелекту. Основні напрями: усвідомлення власних емоцій, управління ними, розвиток мотивації та емпатії. Використані методи:

- Тренінг емоційної компетентності (вправи на розпізнавання емоцій (відображення міміки, невербальних сигналів), емоційні щоденники, аналіз емоційних реакцій в певній ситуації).
- Методика «Емоційне картографування» (визначення власних емоційних станів протягом робочого дня, оцінка їх впливу на поведінку та професійну діяльність, здоров'я).
- Рефлексивні практикуми (ведення щоденника емоційної саморефлексії, групове обговорення складних емоційних ситуацій, групові та індивідуальні супервізії)

2. Розвиток соціального інтелекту. Основні напрями: сприймання емоцій інших людей, розуміння соціальних контекстів, ефективна комунікація, вирішення конфліктів. Використані методи:

- Тренінг соціальної компетенції (вправи на формування вмінь конструктивного спілкування, активного слухання, постановки питань, емпатії та вирішення конфліктних ситуацій у професійному середовищі).
- Рольові ігри та імпровізаційні вправи (моделювання педагогічних ситуацій, вправління у різних стратегіях взаємодії).
- Вправи на активне слухання та емпатійне спілкування (навчання уважності до невербальних і вербальних сигналів, розвиток здатності до конструктивної реакції).
- Групові дискусії та кейс-стаді: аналіз соціально-педагогічних ситуацій, обговорення можливих рішень та наслідків.

3. Інтегровані техніки розвитку емоційного та соціального інтелекту

- Психологічні вправи на формування емоційної гнучкості (відпрацювання способів контролю негативних емоцій, регуляції стресу, підтримки позитивного настрою).
- Рефлексивні круги та зворотний зв'язок (групові супервізії, на яких педагоги обговорюють власний досвід, отримують конструктивні коментарі від колег, аналізують ефективність взаємодії).

Обґрунтування ефективності методів

Вибрані методи відповідають сучасним науковим підходам до розвитку емоційного та соціального інтелекту, адже поєднують теоретичну підготовку (знання про механізми емоцій і соціальної взаємодії) з практичним відпрацюванням навичок. Акцент на активному і інтерактивному навчанні дозволяє педагогам не лише отримати інформацію, а й закріпити її через реальні ситуації та саморефлексію.

Систематичне застосування запропонованих технік сприяє підвищенню емоційної обізнаності та саморегуляції, розвитку здатності до емпатійного сприйняття, формуванню комунікативної гнучкості та соціальної адаптивності, підвищенню суб'єктивного відчуття професійної успішності та задоволеності працею.

Таким чином, обґрунтовані нами методи та техніки створюють комплексну систему розвитку емоційного та соціального інтелекту, що може бути ефективно апробована у педагогічному середовищі для підвищення професійної компетентності та внутрішнього відчуття успішності педагогів.

3.2. Опис методів та технік з розвитку емоційного та соціального інтелекту педагогів

Емпірична апробація передбачала застосування комплексу методів і технік, спрямованих на розвиток ключових компонентів емоційного та соціального інтелекту педагогів. Нижче наведено детальний опис кожного з методів.

1. Тренінги на розвиток емоційної та соціальної компетентностей

Мета: підвищення рівня усвідомлення власних емоцій, їх розпізнавання та регуляції; формування вмінь конструктивного спілкування, активного слухання, емпатії та вирішення конфліктних ситуацій у професійному середовищі

Структура та техніки:

- Емоційні щоденники (педагоги фіксують свої емоційні реакції протягом дня, аналізують причини і наслідки емоційних станів), складання ресурсної аптечки.
- Вправи на розпізнавання емоцій (робота з фотографіями або відео, демонстрація різних емоційних виразів, обговорення невербальних сигналів) (додаток 3).
- Ситуаційний аналіз (обговорення реальних або змодельованих педагогічних ситуацій, відпрацювання стратегій управління емоціями, моделювання педагогічних ситуацій, практикування різних стратегій взаємодії).
- Вправи на спостереження, активне слухання, постановку відкритих питань та емпатійне спілкування (відпрацювання навичок уважності до невербальних і вербальних сигналів, розвиток здатності до конструктивної реакції) (додаток 3).
- Рефлексія та зворотний зв'язок (групове обговорення власних емоційних реакцій і отримання конструктивних коментарів від колег).

2. Методика «Емоційне картографування»

Мета: розвиток здатності усвідомлювати й аналізувати власні емоції у професійному контексті.

Опис: Кожен педагог веде карту емоцій протягом робочого дня, позначаючи ситуації, що викликали позитивні та негативні емоції. Потім проводиться аналіз емоційних патернів, виявляються тригери стресу та успішні стратегії саморегуляції. Обговорюються способи трансформації негативних емоцій у конструктивні дії.

3. Рольові ігри та імпрровізаційні вправи

Мета: розвиток соціального інтелекту та комунікативної компетентності.

Техніки:

- Моделювання педагогічних ситуацій (учасники відпрацьовують різні сценарії взаємодії з учнями, батьками та колегами) (додаток 3).
- Зміна ролей (педагоги виконують ролі учнів або колег, що дозволяє краще зрозуміти емоції і потреби інших).
- Дискусії після ігор (обговорення стратегій поведінки, що були ефективними, та тих, що потребують корекції).

4. Вправи на активне слухання та емпатійне спілкування

Мета: підвищення здатності до співпереживання та адекватної реакції на емоційні сигнали інших людей.

Техніки:

- Практика активного слухання (повторення сказаного партнером власними словами, уточнення сенсу, виявлення емоційного стану співрозмовника).
- Емпатійні відповіді (тренування навичок підтримки, підкріплення позитивних емоцій, коректне реагування на негативні стани).
- Постановка відкритих питань (це вид запитань, які вимагають від співрозмовника розгорнутої відповіді, а не лише одне слово чи просто «так» або «ні»).

5. Групові дискусії та кейс-стаді

Мета: розвиток соціального інтелекту через аналіз і прогнозування соціальних ситуацій.

Техніки:

- Аналіз реальних кейсів з педагогічної практики (конфлікти в класі, взаємодія з батьками, колегами).(додаток 3)
- Обговорення можливих рішень, прогнозування наслідків різних стратегій поведінки.
- Виявлення оптимальних моделей соціальної взаємодії та стратегій вирішення конфліктів.

6. Вправи на емоційну гнучкість та стрес-менеджмент

Мета: підвищення емоційної стійкості та адаптивності у професійних ситуаціях.

Техніки:

- Дихальні та релаксаційні вправи для контролю стресу. (додаток 3)
- Вправи на перефокусування уваги: переведення негативних емоцій у конструктивну діяльність.(додаток 3)
- Тренування стратегій самопідтримки: формування позитивного внутрішнього діалогу, усвідомлення власних ресурсів.(додаток 3)

7. **Супервізії** (специфічна форма професійної підтримки, спрямована на розширення професійного бачення педагогом контексту взаємин із учнями, колегами та адміністрацією закладу освіти). Застосування супервізійних практик сприяє усвідомленню емоційних аспектів педагогічної взаємодії, активізації процесів рефлексії власної діяльності, підтримці професійного розвитку й емоційного благополуччя педагога, а також стимулює безперервне навчання та пізнавальну мотивацію. У цьому контексті супервізію можна трактувати як особливий простір професійного аналізу, який надає педагогу можливість поглянути на складні ситуації освітньої діяльності з метапозиції, осмислити власні дії, переживання та сумніви, обговорити труднощі з колегами, отримати альтернативні погляди та розподілити відповідальність у межах колегіальної взаємодії. Такий формат професійної взаємопідтримки виконує функцію глибокої індивідуально-колективної рефлексії, сприяє усвідомленню особистісних реакцій, поведінкових моделей і механізмів взаємодії як самого педагога, так і учнів чи інших учасників освітнього процесу. Це, у свою чергу,

створює умови для підвищення ефективності професійної діяльності, розвитку емоційної компетентності та формування більш конструктивних стратегій педагогічної комунікації.

Отже, комплекс запропонованих нами методів та технік дозволяє системно розвивати емоційний і соціальний інтелект педагогів, формувати навички саморегуляції, емпатії, комунікативної гнучкості та здатності до ефективної міжособистісної взаємодії. Регулярне застосування цих технік підвищує суб'єктивне відчуття професійної успішності, зміцнює внутрішню мотивацію та сприяє збереженню психологічного благополуччя педагогів.

3.3. Оцінка ефективності проведеної інтервенції

З метою перевірки ефективності розробленої програми розвитку емоційного та соціального інтелекту було проведено формувальний етап експерименту (інтервенцію), у якому взяли участь ті самі 20 педагогічних працівників, що проходили діагностування на констатувальному етапі.

Програма складалася з двох тренінгових занять тривалістю по 8 годин кожне, по дві групових супервізії протягом місяця після кожного тренінгу та індивідуальні супервізії за запитом. Вона включала такі тематичні модулі:

1. Усвідомлення власних емоцій та розвиток емоційної саморефлексії.
2. Управління емоційними станами у професійній діяльності.
3. Емпатія та активне слухання як засіб ефективної комунікації.
4. Розуміння соціальних контекстів і динаміки міжособистісної взаємодії.
5. Побудова конструктивних стратегій поведінки у конфліктних ситуаціях.
6. Розвиток навичок емоційної гнучкості та стрес-менеджменту.
7. Професійна самооцінка та відчуття власної успішності.
8. Підсумкова рефлексія та формування особистого плану саморозвитку.

Методи оцінювання

Для визначення ефективності програми використовувалися ті ж самі психодіагностичні методики, що й на констатувальному етапі:

- Тест емоційного інтелекту Н. Холла (визначення рівня розуміння й управління емоціями);
- Методика соціального інтелекту Дж. Гілфорда і М. Саллівен (оцінка соціальної чутливості, прогнозування поведінки, розуміння невербальних сигналів);
- Анкета «Відчуття професійної успішності» (оцінка суб'єктивного задоволення професійною діяльністю, мотивації та самореалізації).

Після завершення тренінгової програми було проведено повторну діагностику (контрольний зріз), що дало змогу оцінити динаміку показників.

Результати оцінювання ефективності

Порівняльний аналіз показників засвідчив позитивну динаміку у більшості учасників:

Емоційний інтелект (додаток І) Порівняльний аналіз рівня емоційного інтелекту учасників із різним професійним стажем, проведений за методикою Н. Холла, засвідчив систематичне зростання всіх компонентів емоційного інтелекту після впровадження тренінгової програми, що включала психотехніки, практичні вправи, групові обговорення та супервізії. Динаміка позитивних змін є чіткою та простежується у всіх вікових і стажових групах.

У фахівців із меншим професійним досвідом (до 5 років та 5–10 років) зростання показників є найбільш вираженим. Це стосується насамперед компонентів «Емоційна обізнаність», «Управління емоціями» та «Самотивація». Такі результати свідчать про високу пластичність емоційної сфери на початкових етапах професійного становлення та про значну ефективність тренінгових методів, спрямованих на формування емоційної рефлексії та регуляції.

У груп із більшим стажем (11–20 років і понад 20 років) спостерігається помірне, але стабільне зростання показників. Високі початкові значення та подальше підвищення рівнів емпатії та розпізнавання емоцій інших людей свідчать про те, що досвід професійної діяльності формує базові емоційні компетентності, які можуть бути додатково поглиблені через участь у тренінгах та супервізійних зустрічах.

Загальний середній рівень емоційного інтелекту підвищився у всіх групах визначено таблиці 3.1. Це підтверджує, що комплексний тренінговий вплив сприяв розвитку емоційної усвідомленості та рефлексії, навичок емоційної саморегуляції, здатності підтримувати внутрішню мотивацію, емпатійної чутливості, точності розпізнавання емоційних сигналів у комунікації.

Таблиця 3.1

Середній рівень емоційного інтелекту

Стаж	Вересень	Листопад	Інтерпретація
до 5 років	5.7	6.6	Помітне підвищення ЕІ, особливо в управлінні емоціями та самомотивації.
5–10 років	6.2	7.3	Найбільший загальний прогрес; висока ефективність тренінгу.
11–20 років	6.5	7.5	Стабільне зростання, хороша інтеграція навичок у професійну діяльність.
понад 20 років	7.0	7.8	Найвищий ЕІ усього масиву вибірки; тренінги поглибили вже сформовані компетентності.

Отже, результати порівняльного аналізу дозволяють нам зробити висновок, що емоційний інтелект є динамічною характеристикою особистості, чутливою до спеціально організованого психологічного впливу. Тренінгові заняття, вправи та супервізії виявилися ефективними засобами розвитку емоційних компетентностей, що має важливе значення для професійної діяльності, орієнтованої на взаємодію з людьми.

Соціальний інтелект (додаток І) Проведений порівняльний аналіз середніх показників соціального інтелекту за методикою Дж. Гілфорда і М. Саллівен у адаптації Ю. Михайлової показав, що застосування цілеспрямованої тренінгової програми, яка включала практичні вправи, психотехніки, групові дискусії та супервізійні зустрічі, сприяло суттєвому підвищенню рівня соціального інтелекту учасників незалежно від тривалості їхнього професійного стажу.

У групах із різним стажем роботи зафіксовано позитивну динаміку за кожним із субтестів методики. Найбільш виражене зростання спостерігається серед фахівців із професійним досвідом до 5 років та 5–10 років, що свідчить про високу пластичність соціально-когнітивних умінь на ранніх етапах професійного розвитку. Активна включеність у тренінгові форми роботи, моделювання ситуацій, рольові ігри, аналіз соціальних кейсів, відпрацювання навичок інтерпретації емоцій та прогнозування поведінки сприяла істотному

покращенню їхніх результатів за субтестами, пов'язаними з розумінням логіки соціальних взаємодій, розпізнаванням вербальної та невербальної експресії.

У групах зі стажем 11–20 років та понад 20 років динаміка зростання є менш різкою, проте стабільною і статистично значущою. Це свідчить про те, що навіть сформовані соціально-перцептивні навички можуть поглиблюватися завдяки структурованій тренінговій роботі, спрямованій на рефлексію міжособистісних ситуацій, аналіз професійних випадків та отримання зворотного зв'язку під час супервізій. Особливо помітне підвищення результатів у субтестах, що вимагають інтегрованого застосування соціального досвіду та когнітивного аналізу соціальних ситуацій, зокрема в «Історіях із завершенням» та «Історіях з доповненням».

Загальний середній показник соціального інтелекту зріс у всіх групах (таблиця 3.2), що підтверджує ефективність тренінгової програми як інструмента розвитку соціально-когнітивних компетентностей. Результати дослідження свідчать, що поєднання практичних вправ, емоційно-когнітивних технік і супервізійної підтримки створює оптимальні умови для формування навичок розуміння інших людей, адекватної інтерпретації їхніх емоційних станів, гнучкого реагування на соціальні ситуації та точного прогнозування поведінки.

Таблиця 3.2

Порівняльний аналіз середнього рівня соціального інтелекту

Стаж	Вересень	Листопад	Інтерпретація
до 5 років	5.3	7.0	Зростає розвиток базових соціальних навичок.
5–10 років	6.0	8.1	Активне формування інтегрованих навичок соціального судження.
11–20 років	6.6	8.6	Позитивна динаміка.
понад 20 років	7.5	8.8	Найвищий рівень соціального інтелекту, мінімальна, але стабільна позитивна динаміка.

Таким чином, отримані дані дають підстави стверджувати, що цілеспрямований розвиток соціального інтелекту через психологічні тренінги є

ефективним незалежно від професійного стажу учасників. Тренінгово-супервізійний формат не лише сприяє зростанню рівня соціального інтелекту, але й підсилює професійну ефективність фахівців, удосконалює їхні комунікативні та соціально-перцептивні навички й сприяє підвищенню якості міжособистісної взаємодії в професійному середовищі.

Відчуття професійної успішності (додаток І) Проведений порівняльний аналіз результатів опитування педагогів до та після участі у тренінгах, рефлексивних вправах, техніках розвитку емоційної компетентності та супервізіях засвідчив значне підвищення їхнього суб'єктивного відчуття професійної успішності.

У всіх групах педагогічного стажу простежується позитивна динаміка, проте інтенсивність змін різниться, що відображено в таблиці 3.3

Таблиця 3.3

Порівняльний аналіз середніх показників професійної успішності за стажем педагогічної діяльності:

Стаж	Середній ІППУ (з 50) вересень	Середній ІППУ (з 50) листопад	Середній (із 5) вересень	Середній (із 5) листопад	Рівень вересень	Рівень листопад
До 5 років	33.67	38.0	3.37	3.80	Середній	Середній
5–10 років	30.6	36.0	3.06	3.60	Середній	Середній
11–20 років	40.0	45.0	4.0	4.50	Високий	Високий
Понад 20 років	42.17	45.83	4.22	4.58	Високий	Високий

Педагоги зі стажем понад 20 років демонструють найвищий, стабільний рівень професійної успішності, який після тренінгів став більш гармонійним та підкріпленим внутрішньою мотивацією і відчуттям професійної значущості.

Група зі стажем 11–20 років показала зростання впевненості у власних здібностях та професійного самосприйняття. Тренінги сприяли зміцненню професійної ідентичності та відчуття компетентності.

Педагоги зі стажем до 5 років значно покращили оцінки за показниками впевненості, задоволеності діяльністю та підтримки з боку адміністрації. Це свідчить про ефективність тренінгів у процесі становлення педагогічної ідентичності й зниження тривожності, характерної для початківців.

Найвагоміші позитивні зміни відбулися у групі зі стажем 5–10 років, яка до тренінгів мала найнижчі результати. Після участі у програмі зросли показники професійної впевненості, задоволеності, визнання та внутрішньої мотивації.

Порівняльний аналіз відкритих відповідей показав, що відбулись позитивні зрушення: підвищилась професійна саморефлексія; у листопаді педагоги дають структуровані, конкретні, професійні відповіді; зросла увага до компетентностей, гнучкості, соціально-емоційних навичок; зменшилась частота згадок про невпевненість у собі; успішність розглядається як баланс професійності, стосунків і емоційного благополуччя.

Незмінним залишилися перевантаження і бюрократія, низька зарплата та низький статус професії залишаються критичними чинниками, потреба у підтримці (адміністрації, колег, батьків) стабільно висока.

Після інтервенцій з'явилися нові акценти: чіткіше виділені поняття соціально-емоційної компетентності; більше уваги довірі, взаєминам, гнучкості; успіх починає асоціюватися з результатами учнів і професійною майстерністю, а не лише з внутрішньою мотивацією; зростає усвідомлення ролі професійного середовища (підтримка, атмосфера).

Загалом, середній індекс професійної успішності становив 36,6 бала, а після інтервенції 41,2, що також відповідає достатньому та високому рівням. Переважна більшість педагогів (65%) мають високий показник успішності;

решта (35%) — середній. Низьких рівнів не виявлено, що свідчить про успішність застосованої програми розвитку.

Отже, результати опитування підтверджують, що тренінги, рефлексивні техніки та супервізії є дієвими інструментами підвищення суб'єктивної професійної успішності педагогів, зміцнення мотивації, впевненості та почуття професійної реалізації. Їх доцільно використовувати як елемент системної підтримки педагогічних працівників на різних етапах їхньої професійної діяльності.

Обговорення результатів

Отримані нами результати підтвердили ефективність застосованої програми розвитку емоційного та соціального інтелекту. Вони узгоджуються з науковими положеннями, згідно з якими формування емоційної обізнаності, емпатії та соціальної компетентності сприяє підвищенню професійної ефективності (Goleman, 1995; Bar-On, 2006; Petrides & Furnham, 2003).

Позитивна динаміка свідчить, що навіть короткотривала, але цілеспрямована робота з емоційними і соціальними навичками може значно покращити психологічний клімат у педагогічному колективі, знизити рівень стресу та посилити мотивацію до самореалізації.

Отже, проведена нами інтервенція виявилася ефективною щодо підвищення рівня емоційного й соціального інтелекту педагогів. Зростання цих показників позитивно вплинуло на суб'єктивне відчуття професійної успішності. Найбільш суттєві зміни спостерігалися у сферах саморегуляції, емпатії та комунікативної гнучкості. Отримані дані говорять про доцільність використання запропонованої програми у системі підвищення кваліфікації педагогічних працівників як засобу підвищення психологічної компетентності.

Висновки до Розділу 3

У третьому розділі описано форми та засоби формувального впливу, спрямовані на розвиток емоційного та соціального інтелекту педагогів і підвищення їхнього суб'єктивного відчуття професійної успішності.

Тренінгова програма розвитку емоційного та соціального інтелекту є найбільш результативною, тому активно використовується в межах формувального експерименту як засіб психологічної підтримки та професійного розвитку педагогічних працівників.

Основна мета тренінгової програми полягає у цілеспрямованому розвитку емоційно-соціальних компетентностей педагогів, зокрема самоусвідомлення, саморегуляції, емпатії, комунікативної гнучкості та соціальної адаптивності, що сприяє підвищенню відчуття професійної успішності, задоволеності діяльністю та психологічного благополуччя.

Відповідно до мети і завдань експерименту визначено вибірку із педагогічних працівників (20 осіб), які брали участь у формувальному експерименті.

На початку експерименту було зафіксовано середній рівень розвитку емоційного та соціального інтелекту учасників, а також помірний рівень суб'єктивного відчуття професійної успішності, що зумовило доцільність упровадження тренінгової програми.

Результати впровадження тренінгової програми наприкінці експерименту показують позитивну динаміку за всіма досліджуваними показниками: зросли середні значення емоційного інтелекту (з 6.35 до 7.3) і соціального інтелекту (з 6.35 до 8.1), а також підвищився рівень суб'єктивної професійної успішності (з 36.6 до 41.2).

Таким чином, результати формувального експерименту підтвердили ефективність тренінгової Програми розвитку емоційного та соціального інтелекту як дієвого засобу підвищення професійної успішності педагогів, що створює підґрунтя для її подальшого впровадження у систему підвищення кваліфікації та психологічного супроводу педагогічних працівників.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі теоретично узагальнено та практично вирішено наукове завдання, що полягало у з'ясуванні ролі емоційного та соціального інтелекту як психологічних чинників формування відчуття професійної успішності педагога, а також у розробленні й апробації засобів їх цілеспрямованого розвитку.

Результати проведеного дослідження довели результативність вирішення поставлених завдань і дали підстави для формування таких висновків:

1. У результаті теоретичного аналізу та узагальнення наукових джерел з'ясовано, що емоційний інтелект визначається як інтегрована здатність особистості усвідомлювати, розуміти, регулювати та конструктивно використовувати власні емоції й емоції інших людей, а соціальний інтелект – як система когнітивних, емоційних і поведінкових умінь, що забезпечують адекватне розуміння соціальних ситуацій і ефективну міжособистісну взаємодію. Професійна успішність педагога розглядається як інтегративне утворення, що поєднує об'єктивні показники результативності діяльності та суб'єктивне відчуття задоволеності, самореалізації й психологічного благополуччя.

2. Підібрано комплекс психодіагностичних методик для вивчення рівня емоційного та соціального інтелекту й суб'єктивного відчуття професійної успішності педагогів, провідною ідеєю яких є комплексний підхід до оцінювання емоційно-соціальних компетентностей як важливих ресурсів професійного функціонування особистості.

3. Обґрунтовано методики реалізації задуму дослідження та їх використання для діагностування емоційного інтелекту (тест Н. Холла), соціального інтелекту (методика Дж. Гілфорда і М. Саллівен) і суб'єктивного відчуття професійної успішності педагогів. На емпіричному рівні встановлено середній рівень розвитку зазначених показників та виявлено тісні позитивні кореляційні зв'язки між емоційним інтелектом і професійною успішністю ($r =$

0.79), між соціальним інтелектом і професійною успішністю ($r = 0.82$), що підтверджує їх взаємозумовлений характер.

4. Розроблено та апробовано тренінгову Програму розвитку емоційного та соціального інтелекту педагогів, спрямовану на формування навичок емоційної саморегуляції, емпатії, комунікативної гнучкості, соціальної адаптивності та підвищення суб'єктивного відчуття професійної успішності.

Доведено результативність запровадженої тренінгової програми, оскільки зафіксовано позитивну динаміку всіх досліджуваних показників: рівень емоційного інтелекту зріс з 6.35 до 7.3 бала, соціального інтелекту – з 6.35 до 8.1 бала, а показники відчуття професійної успішності – з 36.6 до 41.2 бала. Найбільший розвиток відбувся у сферах емоційної саморегуляції, емпатії, комунікативної впевненості та внутрішньої мотивації до професійного зростання.

Таким чином, результати дослідження підтверджують, що розвиток емоційного та соціального інтелекту є важливою умовою формування відчуття професійної успішності педагога та ефективним напрямом психологічного супроводу й підвищення якості професійної діяльності в освітньому середовищі.

ДОДАТКИ

Додаток А

Опитувальник «Емоційний інтелект» Н. Холла (EIQ)

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

шкала 1 - "Емоційна обізнаність";

шкала 2 - "Управління своїми емоціями" (емоційна відхідливість, емоційна нерігідність);

шкала 3 - "Самотивація" (довільне керування своїми емоціями);

шкала 4 - "Емпатія";

шкала 5 - "Розпізнавання емоцій інших людей" (вміння впливати на емоційний стан інших).

Інструкція

Нижче наведені висловлювання, які так чи інакше відображають різні сторони життя. Праворуч від кожного твердження напишіть цифру, виходячи з вашої ступеня згоди з ним:

- повністю не згоден (-3 бали);
- в основному не згоден (-2 бали);
- почасти не згоден (-1 бал);
- частково згоден (+1 бал);
- в основному згоден (+2 бали);
- повністю згоден (+3 бали).

Тестовий матеріал

1. Для мене як негативні, так і позитивні емоції служать джерелом знання про те, як чинити в житті.
2. Негативні емоції допомагають мені зрозуміти, що я повинен змінити у своєму житті.
3. Я спокійний, коли відчуваю тиск з боку.
4. Я здатний спостерігати зміну своїх почуттів.
5. Коли необхідно, я можу бути спокійним і зосередженим, щоб діяти відповідно до запитів життя.
6. Коли необхідно, я можу викликати у себе широкий спектр позитивних емоцій, таких як веселощі, радість, внутрішній підйом і гумор.
7. Я стежу за тим, як я себе 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.

Продовження додатку А

22. Я можу легко відкинути негативні почуття, коли необхідно діяти.
23. Я добре вловлюю знаки у спілкуванні, які вказують на те, в чому інші потребують.
24. Люди вважають мене добрим знавцем переживань інших.
25. Люди, які усвідомлюють свої справжні почуття, краще управляють своїм життям.
26. Я здатний поліпшити настрій інших людей.
27. Зі мною можна порадитися з питань відносин між людьми.
28. Я добре налаштовуюся на емоції інших людей.
29. Я допомагаю іншим використовувати їх спонукання для досягнення особистих цілей.
30. Я можу легко відключитися від переживання неприємностей.

КЛЮЧ

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

Обробка та інтерпретація РЕЗУЛЬТАТІВ

Рівні парціального емоційного інтелекту у відповідності зі знаком результатів:

14 і більше - високий; 8-13 - середній; 7 і менш - низький.

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

АНКЕТА

«Оцінка суб'єктивного відчуття професійної успішності педагога»

Шановний(а) колего!

Просимо Вас відповісти на запитання анкети, яка має на меті дослідити рівень вашого суб'єктивного відчуття професійної успішності. Опитування є анонімним, результати використовуються лише в наукових цілях.

1. Загальні відомості (позначте або впишіть):

1.1. Стать:

☐ Жіноча

☐ Чоловіча

1.2. Вік: _____ років

1.3. Стаж педагогічної діяльності:

☐ до 5 років

☐ 5–10 років

☐ 11–20 років

☐ понад 20 років

2. Оцініть, будь ласка, за шкалою від 1 до 5, наскільки Ви погоджуєтесь із наведеними твердженнями:

№	Твердження	1 – зовсім не згоден	2	3	4	5 – повністю згоден
1	Я задоволений(а) своєю професійною діяльністю.	☐	☐	☐	☐	☐
2	Вважаю себе успішним(ою) педагогом.	☐	☐	☐	☐	☐
3	Мої досягнення у професійній сфері визнаються колегами.	☐	☐	☐	☐	☐
4	Я маю змогу реалізовувати свій потенціал у професійній діяльності.	☐	☐	☐	☐	☐
5	Я відчуваю підтримку адміністрації у своїй роботі.	☐	☐	☐	☐	☐

6	Я отримую задоволення від взаємодії з учнями.	☐	☐	☐	☐	☐
7	Мої професійні досягнення відповідають моїм зусиллям.	☐	☐	☐	☐	☐
8	Моя робота має суспільну значущість і важливість.	☐	☐	☐	☐	☐
9	Я впевнений(а) у своїх професійних здібностях.	☐	☐	☐	☐	☐
10	Я відчуваю, що мій професійний розвиток постійно триває.	☐	☐	☐	☐	☐

3. Відкриті запитання (за бажанням):

3.1. Що для Вас означає бути «успішним(ою) педагогом»?

.....

3.2. Які фактори, на Вашу думку, найбільше впливають на професійну успішність педагога?

.....

3.3. Що, на Вашу думку, заважає педагогам відчувати себе професійно успішними?

.....

Дякуємо за участь у дослідженні!

Ваші відповіді дуже важливі для подальшого розвитку практичної психології освіти.

Додаток В

Інтерпретація результатів діагностики емоційного інтелекту за методикою Холла

Узагальнені результати за методикою Н. Холла

респондент	шкала 1: емоційна обізнаність	шкала 2: управління емоціями	шкала 3: самомоти вація	шкала 4: емпатія	шкала 5: розпізнаванн я емоцій інших людей
1	5	9	15	6	7
2	13	6	7	14	4
3	8	-3	7	10	9
4	10	7	11	19	7
5	8	9	17	8	14
6	3	5	5	4	7
7	6	7	10	2	1
8	9	13	8	9	10
9	6	6	12	12	10
10	3	-1	3	-5	-6
11	11	12	2	4	12
12	7	10	11	8	15
13	7	6	6	11	7
14	6	8	10	3	-2
15	10	10	10	3	12
16	4	10	5	1	-2
17	7	0	-12	5	-5
18	5	2	-6	1	1
19	8	6	1	11	7
20	2	7	6	-1	7

Обчислення середніх балів за кожним субтестом методики Н. Холла
(емоційний інтелект)

Група (стаж)	n	Емоційна обізна ність	Управ ління емоціями	Само мотивація	Емпатія	Розпізна вання емоцій інших людей	Середній рівень емоційного інтелекту
до 5 років	6	6.3	5.5	5.8	5.5	5.3	5.7
5–10 років	5	6.8	6.4	6.4	6.0	5.6	6.2
11–20 років	3	7.0	6.7	6.7	6.7	5.7	6.5
понад 20 років	6	7.5	7.3	6.8	7.0	6.3	7.0

Аналітична інтерпретація результатів

Група педагогів зі стажем до 5 років ($n = 6$) має середній рівень емоційного інтелекту 5,7 бала. Показники цієї групи загалом знаходяться на середньому рівні. Найвищий результат у компоненті емоційна обізнаність (6,3 бала), що означає здатність молодих педагогів розпізнавати власні емоції. Найнижчий рівень демонструє розпізнавання емоцій інших людей (5,3 бала), що може свідчити про недостатню сформованість емпатійних навичок та досвіду міжособистісної взаємодії.

Група зі стажем 5–10 років ($n = 5$) теж має середній рівень емоційного інтелекту 6,2 бала. У цієї групи помітно вищі показники за всіма шкалами порівняно з попередньою. Підвищуються навички управління емоціями (6,4) та самомотивації (6,4), що свідчить про стабільну емоційну саморегуляцію та зростання професійної впевненості. Емпатія та розпізнавання емоцій інших також демонструють покращення, але залишаються у межах середнього рівня.

Група педагогів зі стажем 11–20 років ($n = 3$) має середній рівень емоційного інтелекту 6,5 бала. Показники цієї групи характеризуються стабільно високим рівнем майже за всіма шкалами. Високий показник емоційної обізнаності (7,0) свідчить про те, що педагоги добре усвідомлюють й розуміють

власні емоції та їх вплив на професійну взаємодію. Розпізнавання емоцій інших людей залишається відносно нижчим (5,7), що може пояснюватися відмінностями у сприйнятті або стилі взаємодії.

Група понад 20 років стажу ($n = 6$) також має середній рівень емоційного інтелекту 7,0 бала. Ця група демонструє найвищий загальний рівень емоційного інтелекту. Найвищі результати отримано за шкалами емоційна обізнаність (7,5 бала), управління емоціями (7,3) та емпатія (7,0). Це свідчить про високий рівень емоційної зрілості, внутрішньої стабільності, здатності до конструктивного реагування та глибокого розуміння емоційних станів інших людей. Розпізнавання емоцій (6,3) також знаходиться у межах високого рівня.

Додаток Г

Інтерпретація результатів діагностики соціального інтелекту за методикою Дж. Гілфорда і М. Саллівен в адаптації Ю. Михайлової

Узагальнені результати за методикою Дж. Гілфорда і М. Саллівен в адаптації Ю. Михайлової

респондент	всього за субтест 1	всього за субтест 2	всього за субтест 3	всього за субтест 4
1	7	6	2	4
2	9	9	7	8
3	10	8	5	8
4	8	9	10	5
5	5	5	7	6
6	10	2	5	5
7	8	6	6	7
8	6	6	7	6
9	8	7	8	4
10	6	4	7	6
11	8	9	10	6
12	9	8	7	3
13	9	7	7	6
14	8	6	3	8
15	7	6	7	3
16	6	5	6	6
17	3	4	3	4
18	3	3	4	6
19	5	7	6	4
20	10	7	7	9

Продовження додатку Г

Середні результати за субтестами за методикою Дж. Гілфорда і М. Саллівен в адаптації Ю. Михайлової (загальна вибірка)

Субтест	Середній бал
1	7.25
2	6.2
3	6.2
4	5.7

Обчислення середніх балів за кожним субтестом у групі (соціальний інтелект)

Група (стаж)	n	Субтест 1: Історії із завершенням	Субтест 2: Групи експресії	Субтест 3: Вербальна експресія	Субтест 4: Історії з доповненням	Середній рівень соц. інтелекту
до 5 років	6	5.8	5.7	5.3	4.5	5.3
5–10 років	5	7.0	5.8	5.8	5.4	6.0
11–20 років	3	7.3	6.3	6.0	6.7	6.6
понад 20 років	6	8.8	7.0	7.5	6.7	7.5

Інтерпретація результатів:

Група до 5 років стажу (n=6) має середній рівень соціального інтелекту 5.3. Отже, результати вказують на початковий рівень розвитку соціального інтелекту в педагогів з меншим досвідом. Вони досягають найнижчих балів на кожному субтесті, що може свідчити про менш розвинуті навички у спілкуванні та емоційній інтерпретації.

Група з 5-10 років стажу (n=5) має середній рівень соціального інтелекту 6.0. Педагоги з таким досвідом мають помітно кращі результати порівняно з першою групою. Це свідчить про покращення навичок розуміння емоцій та ефективної комунікації, хоча ще є простір для розвитку.

Група з 11-20 років стажу (n=3) має також середній рівень соціального інтелекту 6.6. Педагоги з середнім досвідом показують сильні результати, особливо на субтесті "Історії з доповненням", що може вказувати на високий

Продовження додатку Г

рівень творчих і комунікативних навичок. Це відображає досвід у роботі з учнями та гнучкість в оцінці ситуацій.

Група понад 20 років стажу ($n=6$) теж має середній рівень соціального інтелекту хоча середній бал 7.5 Педагоги з великим досвідом мають найвищі бали. Вони демонструють чудові навички у всіх аспектах соціального інтелекту, що вказує на значний розвиток здатності до комунікації, розуміння емоцій та соціальних ситуацій.

Загальний середній рівень розвитку соціального інтелекту у вибірці становить 6,3 бала, що відповідає середньому рівню сформованості соціально-перцептивних та комунікативних здібностей.

Кількісна обробка результатів опитування «Оцінка суб'єктивного
відчуття професійної успішності педагога»

Інтегральний показник суб'єктивного відчуття професійної успішності
(ІППУ)

Респонденти	Сума балів (ІППУ)	Середній бал	Рівень
1	45	4,5	Високий
2	46	4,6	Високий
3	48	4,8	Високий
4	40	4,0	Високий
5	39	3,9	Середній
6	43	4,3	Високий
7	45	4,5	Високий
8	40	4,0	Високий
9	37	3,7	Середній
10	43	4,3	Високий
11	39	3,9	Середній
12	25	2,5	Середній
13	31	3,1	Середній
14	30	3,0	Середній
15	27	2,7	Середній
16	32	3,2	Середній
17	25	2,5	Середній
18	28	2,8	Середній
19	25	2,5	Середній
20	40	4,0	Високий

Продовження додатку Д

Середній показник професійної успішності за стажем педагогічної діяльності:

Стаж	Середній ІППУ (з 50)	Середній бал (із 5)	Рівень
До 5 років	33.67	3.37	Середній
5–10 років	30.6	3.06	Середній
11–20 років	40.0	4.0	Високий
Понад 20 років	42.17	4.22	Високий

Інтерпретація результатів за стажем

Найвищий рівень професійної успішності спостерігається у педагогів зі стажем понад 20 років – вони мають найбільш стійке відчуття власної професійної реалізації та визнання.

Вчителі зі стажем 11–20 років також демонструють високий рівень суб'єктивної успішності. Це період стабілізації професійної ідентичності та майстерності.

Педагоги зі стажем до 5 років мають середній рівень, що є типовим для етапу професійного становлення, пошуку впевненості та стилю роботи.

Найнижчі показники у групі 5–10 років. Це співпадає з відомими тенденціями розвитку професії: саме у цей період часто виникає професійна криза, втома, вигорання та розчарування умовами праці.

Чим більший педагогічний досвід, тим вище відчуття професійної успішності.

Найвразливіша група — 5–10 років стажу: потребує підтримки, підвищення самооцінки, менторства, визнання результатів. Молоді вчителі також потребують адаптаційної та мотиваційної підтримки.

Середній індекс показника професійної успішності групи 36,6 бала.
Розподіл рівнів: високий рівень - 11 осіб (55%), середній рівень - 9 осіб (45%), низький рівень - 0 осіб

Продовження додатку Д

Переважна більшість педагогів мають високе або достатнє суб'єктивне відчуття професійної успішності. Низького рівня не виявлено, однак майже половина групи — на межі середнього показника, що вказує на потребу у підтримці мотивації, визнання та покращенні умов праці.

Якісний аналіз відкритих відповідей

3.1. Що означає бути успішним педагогом?

Найчастіше повторювані категорії:

Категорія	Частота
Самореалізація та професійний розвиток	10
Вплив на розвиток учнів	12
Особистісні якості вчителя	9
Соціальне визнання та престиж	5

3.2. Фактори, що сприяють професійній успішності педагога

Категорія	Частота
Любов до дітей і професії, мотивація	10
Професійна компетентність, знання та методики	9
Підтримка та визнання (адміністрації, суспільства)	8
Саморозвиток, сучасні технології, інновації	7
Гідна оплата праці	6

Основні стимули успішності внутрішня мотивація та професійний розвиток, але матеріальний аспект також залишається значущим.

3.3. Що заважає педагогам відчувати себе професійно успішними?

Категорія	Частота
Перевантаження, бюрократія, зайва документація	12
Низька заробітна плата і статус професії	10
Емоційне вигорання, стрес, виснаження	7
Відсутність підтримки та визнання	4
Невпевненість у собі	2

Продовження додатку Д

Бюрократія, низька матеріальна, соціальна оцінка праці знижують мотивацію та сприяють розвитку вигорання.

Вибірка демонструє досить високий рівень професійної самооцінки та відчуття успішності.

Водночас існує розрив між внутрішньою мотивацією та зовнішніми умовами праці: педагоги люблять свою роботу, але система та навантаження заважають відчувати повну успішність.

Потребує уваги: підтримка молодих педагогів, які частіше опиняються в зоні середнього рівня і стикаються з невпевненістю та перевантаженням.

Додаток Ж

Кореляційний аналіз (коефіцієнт Пірсона) **емоційного** інтелекту та відчуття успішності вчителя

Групування респондентів за педагогічним стажем

Група	Категорія стажу	Респонденти
1	до 5 років	1, 5, 10, 12, 17, 19
2	5–10 років	9, 13, 14, 15, 18
3	11–20 років	3, 8, 16
4	понад 20 років	2, 4, 6, 7, 11, 20

Обчислення середніх балів за кожним субтестом методики Хола (емоційний інтелект)

Група (стаж)	n	Емоційна обізнаність	Управління емоціями	Само мотивація	Емпатія	Розпізнавання емоцій інших людей	Середній рівень емоційного інтелекту
до 5 років	6	6.3	5.5	5.8	5.5	5.3	5.7
5–10 років	5	6.8	6.4	6.4	6.0	5.6	6.2
11–20 років	3	7.0	6.7	6.7	6.7	5.7	6.5
понад 20 років	6	7.5	7.3	6.8	7.0	6.3	7.0

Середні показники професійної успішності

Група (стаж)	Середній індекс професійної успішності
до 5 років	3.37
5–10 років	3.06
11–20 років	4.0
понад 20 років	4.22

Продовження додатку Ж

Кореляція між середніми показниками

Група (стаж)	Середній емоційний інтелект	Індекс професійної успішності
до 5 років	5.7	3.37
5–10 років	6.2	3.06
11–20 років	6.5	4.0
понад 20 років	7.0	4.22

Коефіцієнт кореляції Пірсона між середнім рівнем емоційного інтелекту та індексом професійної успішності дорівнює $r = 0.79$

Додаток Ж. 2

Кореляційний аналіз (коефіцієнт Пірсона) **соціального** інтелекту та відчуття успішності вчителя

Групування респондентів за стажем

Група	Категорія стажу	Респонденти
1	до 5 років	1, 5, 10, 12, 17, 19
2	5–10 років	9, 13, 14, 15, 18
3	11–20 років	3, 8, 16
4	понад 20 років	2, 4, 6, 7, 11, 20

Обчислення середніх балів за кожним субтестом у групі

Група (стаж)	n	Субтест 1	Субтест 2	Субтест 3	Субтест 4	Середній рівень соц. інтелекту
до 5 років	6	5.8	5.7	5.3	4.5	5.3
5–10 років	5	7.0	5.8	5.8	5.4	6.0
11–20 років	3	7.3	6.3	6.0	6.7	6.6
понад 20 років	6	8.8	7.0	7.5	6.7	7.5

Середні показники професійної успішності

Група (стаж)	Середній індекс професійної успішності
до 5 років	3.37
5–10 років	3.06
11–20 років	4.0
понад 20 років	4.22

Кореляція між середніми показниками

Група (стаж)	Середній соц. інтелект	Індекс успішності
до 5 років	5.3	3.37
5–10 років	6.0	3.06
11–20 років	6.6	4.0
понад 20 років	7.5	4.22

Розрахунок коефіцієнта Пірсона (r) для даних 4 точок $r = 0.82$ що свідчить про високу пряму кореляцію між соціальним інтелектом і індексом успішності і означає, що із зростанням рівня соціального інтелекту зростає й успішність працівників.

Додаток Ж.3

Кореляційний аналіз (коефіцієнт Пірсона) емоційного та соціального інтелектів

Групування респондентів за стажом

Група	Категорія стажу	Респонденти
1	до 5 років	1, 5, 10, 12, 17, 19
2	5–10 років	9, 13, 14, 15, 18
3	11–20 років	3, 8, 16
4	понад 20 років	2, 4, 6, 7, 11, 20

Обчислення середніх балів за кожним субтестом методики Хола
(емоційний інтелект)

Група (стаж)	n	Емоційна обізнаність	Управління емоціями	Само мотивація	Емпатія	Розпізнавання емоцій інших людей	Середній рівень емоційного інтелекту
до 5 років	6	6.3	5.5	5.8	5.5	5.3	5.7
5–10 років	5	6.8	6.4	6.4	6.0	5.6	6.2
11–20 років	3	7.0	6.7	6.7	6.7	5.7	6.5
понад 20 років	6	7.5	7.3	6.8	7.0	6.3	7.0

Обчислення середніх балів за кожним субтестом у групі
(соціальний інтелект)

Група (стаж)	n	Субтест 1	Субтест 2	Субтест 3	Субтест 4	Середній рівень соц. інтелекту
до 5 років	6	5.8	5.6	5.3	4.5	5.3
5–10 років	5	7.0	5.8	5.8	5.4	6.0
11–20 років	3	7.3	6.3	6.0	6.7	6.6
понад 20 років	6	8.8	7.0	7.5	6.7	7.5

Продовження додатку Ж.3

Кореляція між середніми показниками

Група (стаж)	Середній емоц. інтелект	Середній соц. інтелект
до 5 років	5.7	5.3
5–10 років	6.2	6.0
11–20 років	6.5	6.6
понад 20 років	7.0	7.5

Результат $r = 0.997$, що свідчить про дуже високий (майже ідеальний) прямий кореляційний зв'язок між двома змінними.

Вправи на розпізнавання емоцій

№	Назва вправи	Опис	Тривалість	Мета	Очікуваний результат
1	Відображення міміки	Учасники показують різні емоції за допомогою міміки, а партнери їх відгадують	5–10 хвилин	Розвиток здатності розпізнавати емоції за мімікою	Покращення емпатії, підвищення уваги до невербальних сигналів
2	Невербальні сигнали	Учасники передають емоції без слів (жести, рухи), інші визначають емоційний стан	5–10 хвилин	Розвиток спостережливості та інтерпретації невербальної поведінки	Здатність точно розпізнавати емоції співрозмовників
3	Емоційний щоденник	Запис власних емоцій протягом дня з описом причин та контексту	5–15 хвилин щодня	Усвідомлення власних емоцій та їх джерел	Підвищення саморефлексії та емоційної грамотності
4	Ситуаційний аналіз емоцій	Розбір конкретних педагогічних або життєвих ситуацій, визначення емоційних реакцій учасників	10–15 хвилин	Розвиток навичок аналізу емоцій у різних ситуаціях	Здатність прогнозувати емоційні реакції інших та реагувати конструктивно
5	Гра «Вгадай емоцію»	Використання карток або зображень з емоціями; учасники визначають стан людини	5–10 хвилин	Тренування розпізнавання емоцій у візуальних сигналах	Підвищення точності інтерпретації емоційних проявів

Додаток 3.1.

Вправи на активне слухання

№	Назва вправи	Опис	Мета	Приклад застосування
1	Парафраз	Учасник повторює власними словами те, що щойно сказав співрозмовник, уточнюючи зміст	Розвиток уміння уважно слухати та правильно інтерпретувати інформацію	один слухає іншого і відтворює сказане своїми словами: «Тобто ти маєш на увазі...?»
2	Слухач і спікер	У парі один говорить, інший слухає без перебивань 1–2 хв., потім слухач коротко резюмує сказане	Навчитися концентрувати увагу, уникати упереджень	Практикувати під час обговорення проблемних ситуацій у класі
3	Відкрите запитання	Слухач ставить питання, що розкривають тему, замість закритих «так/ні»	Розвиток емпатії та заохочення співрозмовника до діалогу	Один висловлює думку про урок, інший запитує: «Що саме тобі сподобалося?»
4	Емоційне віддзеркалення	Слухач відтворює емоційний стан співрозмовника, не оцінюючи	Розвиток розуміння почуттів та невербальних сигналів	Один розповідає про конфлікт, інший каже: «Тобі було прикро, що...»
5	Активне «так»	Підтвердження уважності короткими жестами чи словами: «Розумію», «Так»	Показати співрозмовнику, що йогочують	Використовувати під час консультацій з батьками або колегами
6	Слухання без оцінки	Учасник слухає, не даючи оцінок чи порад, лише уточнює та резюмує	Формування навички прийняття інформації без упереджень	Один ділиться проблемою, інший повторює факти і емоції без коментарів
7	Історія по колу	Кожен учасник додає свій фрагмент до історії, повторюючи попередній	Тренує уважність, пам'ять і концентроване слухання	У колі учасники відтворюють ланцюжок подій, що розповідає один із учасників

Додаток 3.2.

Моделювання педагогічних ситуацій

№	Тип педагогічної ситуації	Опис ситуації	Приклади сценаріїв	Мета	Очікувані результати
1	Взаємодія з учнями	Ситуації навчально-виховного процесу: пояснення матеріалу, мотивація до навчання, розв'язання конфліктів	- Проведення уроку з різними рівнями підготовки учнів - Мотиваційна бесіда з відстаючим учнем - Вирішення конфлікту між учнями	Розвиток педагогічних та комунікативних навичок	Підвищення ефективності взаємодії з учнями; здатність адаптувати підхід до різних ситуацій
2	Взаємодія з батьками	Ситуації спілкування з батьками щодо успішності, поведінки або участі в житті класу	- Консультація щодо успішності учня- Бесіда про проблемну поведінку- Організація спільного заходу	Формування навичок ведення професійного діалогу з батьками	Здатність конструктивно вести переговори; підвищення довіри батьків
3	Взаємодія з колегами	Ситуації співпраці з педагогами та адміністрацією	- Обговорення плану виховного заходу- Координація спільних проєктів- Вирішення професійних конфліктів	Розвиток командної взаємодії та навичок спільного планування	Поліпшення професійної взаємодії; здатність ефективно працювати в колективі
4	Кризові ситуації	Неочікувані складні ситуації в освітньому процесі	- Неприпустима поведінка учня під час уроку- Конфлікт між батьками та школою- Організація дій у разі надзвичайної події	Підготовка до непередбачуваних ситуацій; формування критичного мислення	Здатність швидко приймати рішення; впевнене реагування на складні ситуації

Додаток 3. 3.

Кейсові ситуації (case-study)

№	Назва кейсу	Опис ситуації	Ключові питання для обговорення	Мета кейсу
1	Конфлікт у класі	Двоє учнів постійно сваряться під час уроків, заважають іншим	Як втрутитися, щоб не посилити конфлікт? Які методи вирішення конфлікту можна застосувати?	Розвиток навичок управління конфліктами та підтримки дисципліни
2	Низька мотивація учня	Учень не виконує домашні завдання та не проявляє інтересу до навчання	Як мотивувати учня? Які індивідуальні підходи застосувати?	Вдосконалення навичок індивідуальної роботи та мотивації
3	Труднощі з батьками	Батьки учня постійно скаржаться на оцінки та методи навчання	Як налагодити конструктивний діалог? Як аргументувати педагогічні рішення?	Формування комунікативних компетенцій у взаємодії з батьками
4	Інклюзивне навчання	У класі з'явився учень з особливими потребами	Як адаптувати навчальний процес? Як залучити всіх учнів до спільної роботи?	Розвиток компетенцій інклюзивної педагогіки та толерантності
5	Педагогічна етика	Колега робить невідповідні зауваження учням	Як відреагувати етично та професійно? Як уникнути конфлікту в колективі?	Розвиток етичного мислення та професійної самосвідомості
6	Критична ситуація під час уроку	Учень отримав травму на уроці фізкультури	Які дії педагога у кризовій ситуації? Як організувати безпеку?	Формування навичок швидкого реагування та безпечного середовища
7	Використання технологій	Учень під час онлайн-уроку	Як організувати дистанційне	Розвиток навичок управління

		не дотримується правил, відволікає інших	навчання ефективно? Як мотивувати до участі?	дистанційним навчанням
8	Психологічна підтримка	Учень виглядає пригніченим і замкнутим	Як помітити емоційні проблеми? Які методи підтримки застосувати?	Розвиток емпатії та навичок психологічної підтримки учнів

Додаток 3. 4.

Теми та типи дискусій

№	Тема дискусії	Короткий опис	Мета обговорення	Тип дискусії
1	Педагогічна етика в сучасній школі	Обговорення етичних норм, професійних меж, відповідальності педагога	Формування професійних та етичних цінностей	Дебати / Рольова гра
2	Використання технологій у навчанні	Переваги та ризики інтерактивних технологій, онлайн-навчання	Розвиток критичного мислення щодо цифрових інструментів	Мозковий штурм / Обговорення в групах
3	Мотивація учнів до навчання	Методи стимулювання інтересу та активності учнів	Вдосконалення педагогічних стратегій мотивації	Обговорення в малих групах
4	Робота з проблемними учнями	Стратегії вирішення конфліктів, поведінкових труднощів	Розвиток навичок адаптації та індивідуального підходу	Рольова гра / Кейс-стаді
5	Співпраця з батьками	Як залучати батьків до навчального процесу та виховання	Вдосконалення комунікативних компетенцій педагога	Дискусія / Мозковий штурм
6	Інклюзивна освіта	Виклики та шляхи ефективної роботи з дітьми з особливими потребами	Формування толерантності та професійних навичок роботи з різними учнями	Кейс-стаді / Рольова гра
7	Професійний розвиток педагогів	Самоосвіта, тренінги, наставництво, обмін досвідом	Планування власного професійного зростання	Обговорення в групах / Панельна дискусія
8	Управління класом	Методи організації дисципліни, створення позитивної атмосфери	Розвиток навичок управління навчальним процесом	Рольова гра / Дебати
9	Інновації у навчальному процесі	Нові методики, проєктне навчання, STEM/STEAM	Ознайомлення з сучасними освітніми підходами	Мозковий штурм / Обговорення в групах
10	Психологічна підтримка учнів	Як допомагати учням справлятися зі стресом та емоційними труднощами	Розвиток емпатії та практичних навичок підтримки	Рольова гра / Кейс-стаді

Додаток 3. 5.

Дихальні та релаксаційні вправи для контролю стресу

№	Назва вправи	Опис	Тривалість	Мета	Очікуваний результат
1	Глибоке діафрагмальне дихання	Повільний вдих через ніс із максимальною роботою діафрагми, повільний видих через рот	3–5 хвилин	Зниження фізичного та психоемоційного напруження	Відчуття спокою, зменшення напруги
2	Усвідомлене дихання	Спостереження за власним диханням, концентрація на вдиху та видиху	2–5 хвилин	Розвиток усвідомленості, стабілізація емоцій	Підвищення концентрації, зниження тривожності
3	Прогресивна м'язова релаксація	Поетапне напруження і розслаблення груп м'язів (руки, плечі, шия, ноги)	10–15 хвилин	Зниження фізичного та психоемоційного напруження	Зняття м'язової напруги, відчуття релаксації
4	Візуалізація та медитація	Уявлення спокійних образів (природа, комфортне місце) з глибоким диханням	5–10 хвилин	Психоемоційне відновлення, розвиток уяви	Зменшення стресу, покращення настрою
5	Дихальна техніка “4-7-8”	Вдих на 4 секунди, затримка дихання на 7 секунд, видих на 8 секунд	2–4 хвилини	Регуляція дихання та зниження тривожності	Швидке заспокоєння, зменшення відчуття стресу

Додаток 3. 6.

Вправи на перефокусування уваги та переведення негативних емоцій у конструктивну діяльність:

№	Назва вправи	Опис	Тривалість	Мета	Очікуваний результат
1	Щоденник емоцій	Фіксація негативних емоцій у письмовій формі та аналіз причин їх виникнення	5–10 хвилин щодня	Усвідомлення емоцій, навчання конструктивного реагування	Зменшення негативного впливу емоцій, розвиток саморефлексії
2	Перенаправлення через творчість	Використання малювання, ліплення, музики для вираження негативних емоцій	10–15 хвилин	Трансформація емоцій у творчий процес	Зниження внутрішньої напруги, розвиток креативності
3	Фокус на позитивних аспектах	Пошук у ситуації позитивного або навчального моменту, формулювання уроку з події	3–5 хвилин	Перефокусування уваги з негативного на конструктивне	Підвищення стресостійкості та позитивного мислення
4	Активна дія	Виконання фізичних або практичних завдань (рух, організація робочого простору) замість пасивного переживання негативу	5–10 хвилин	Перенесення енергії негативних емоцій у конструктивну активність	Зниження тривожності, відчуття контролю над ситуацією
5	Техніка «Якби я був...»	Уявлення себе в ролі іншої особи або спостерігача, аналіз ситуації з іншої перспективи	5–7 хвилин	Розвиток емпатії та усвідомленості власних реакцій	Зменшення емоційного напруження, розвиток гнучкості мислення

Додаток 3.7.

Вправи на тренування стратегій самопідтримки

№	Назва вправи	Опис	Тривалість	Мета	Очікуваний результат
1	Позитивний внутрішній діалог	Учасник формулює конструктивні, підтримуючі самопідтвердження замість негативних думок («Я впораюся», «Це досвід, а не провал»)	5–10 хвилин	Формування навички самопідтримки через позитивне мислення	Зменшення самокритики, підвищення впевненості у власних силах
2	Щоденник досягнень	Фіксація щоденних успіхів, навіть невеликих, і рефлексія над ресурсами, які допомогли їх досягти	5–10 хвилин щодня	Усвідомлення власних ресурсів та компетенцій	Підвищення мотивації, розвиток усвідомлення особистих ресурсів
3	Техніка «Мої сильні сторони»	Ведення списку власних сильних сторін і навичок, обговорення у групі або самотійно	10 хвилин	Формування усвідомлення власних ресурсів	Розвиток самоповаги та впевненості, підвищення психологічної стійкості
4	Візуалізація ресурсів	Уявлення ситуацій, коли учасник успішно справлявся зі складними завданнями, і усвідомлення внутрішніх і зовнішніх ресурсів	5–7 хвилин	Підтримка внутрішньої мотивації та впевненості	Покращення здатності справлятися зі стресом і викликами
5	Рефреймінг негативних думок	Переформулювання негативних внутрішніх висловлювань у конструктивні («Я не зможу» → «Я спробую і дізнаюся, що можу зробити»)	3–5 хвилин	Навчання змінювати сприйняття ситуацій і контролювати внутрішній діалог	Зменшення тривожності, розвиток позитивного мислення

Додаток 3. 8.

Вправи та техніки розвитку навичок постановки питань у процесі психологічної допомоги

Назва вправи / техніки	Мета	Короткий опис змісту та проведення
1. «Питання, що відкривають»	Формування навичок постановки відкритих запитань, що сприяють розкриттю особистісного досвіду клієнта.	Робота у парах: один учасник описує ситуацію, інший ставить лише відкриті запитання («що», «як», «у який спосіб»). Після виконання ролей проводиться аналіз ефективності запитань.
2. «Сходи запитань»	Розвиток уміння формулювати запитання різного рівня глибини — від описових до аналітичних.	На прикладі певної проблемної ситуації учасники формулюють послідовність запитань від простих до глибинних. Обговорюється, які запитання допомагають дістатися суті проблеми.
3. «Коло запитань»	Вдосконалення здатності ставити запитання, що охоплюють різні аспекти проблеми (факти, емоції, мотиви).	Учасники по черзі ставлять одне запитання до людини, яка ділиться своєю ситуацією. Після завершення кола проводиться рефлексія щодо продуктивності різних типів запитань.
4. «Переформулюй запитання»	Навчання трансформації оцінних або закритих запитань у відкриті, емпатійні форми.	Учасникам пропонуються приклади неконструктивних запитань, які вони мають переформулювати у м'які, підтримувальні варіанти. Обговорюється вплив зміни формулювання на сприйняття співрозмовником.
5. «Питання Сократа» (сократичний діалог)	Розвиток навичок ведення рефлексивного діалогу, спрямованого на усвідомлення власних переконань та рішень.	Психолог або педагог ставить серію уточнювальних і прояснювальних запитань, що допомагають співрозмовнику самостійно дійти висновків. Аналізується динаміка розуміння проблеми.
6. «Три рівні слухання»	Інтеграція техніки постановки запитань із розвитком емпатійного слухання.	Учасники практикують запитання трьох рівнів: змістового (факти), емоційного (почуття) і рефлексивного (значення). Після вправи обговорюється, які запитання сприяють глибшому розумінню співрозмовника.
7. «Мовчазне запитання»	Формування навички використання невербальної комунікації та пауз як способу стимулювання саморозкриття.	Учасник практикує уважне мовчання та підтримувальні невербальні сигнали під час розповіді іншої особи. Аналізується, як мовчання може слугувати непрямою формою запитання, що сприяє глибшому діалогу.

Додаток І

Порівняльний аналіз показників діагностики емоційного інтелекту за методикою Н. Холла

респондент	шкала 1: емоційна обізнаність		шкала 2: управління емоціями		шкала 3: самотивація		шкала 4: емпатія		шкала 5: розпізнавання емоцій інших людей	
	вересень	листопад	вересень	листопад	вересень	листопад	вересень	листопад	вересень	листопад
1	5	6	9	10	15	16	6	7	7	7
2	13	14	6	8	7	7	14	14	4	6
3	8	10	-3	-2	7	8	10	10	9	9
4	10	10	7	9	11	11	19	19	7	7
5	8	9	9	10	17	17	8	10	14	14
6	3	5	5	6	5	6	4	4	7	7
7	6	6	7	9	10	10	2	4	1	2
8	9	10	13	13	8	8	9	9	10	10
9	6	8	6	8	12	12	12	12	10	10
10	3	3	-1	0	3	4	-5	-3	-6	8
11	11	11	12	11	2	3	4	4	12	12
12	7	9	10	11	11	12	8	8	15	15
13	7	9	6	6	6	6	11	11	7	7
14	6	8	8	11	10	12	3	5	-2	1
15	10	10	10	10	10	11	3	4	12	12
16	4	4	10	11	5	6	1	3	-2	2
17	7	8	0	2	-12	-10	5	6	-5	-5
18	5	7	2	2	-6	-4	1	3	1	1
19	8	9	6	7	1	2	11	11	7	7
20	2	5	7	8	6	6	-1	1	7	8

Продовження додатку І

Порівняльний аналіз середніх балів за кожним субтестом методики Хола (емоційний інтелект)

Група (стаж)	n	Емоційна обізнаність		Управління емоціями		Самомотивація		Емпатія		Розпізнавання емоцій інших людей		Середній рівень емоційного інтелекту	
		вересень	листопад	вересень	листопад	вересень	листопад	вересень	листопад	вересень	листопад	вересень	листопад
до 5 років	6	6.3	7.3	5.5	6.7	5.8	6.8	5.5	6.2	5.3	6.0	5.7	6.6
5–10 років	5	6.8	8.4	6.4	7.4	6.4	7.4	6.0	7.0	5.6	6.4	6.2	7.3
11–20 років	3	7.0	8.0	6.7	7.3	6.7	7.3	6.7	7.7	5.7	7.0	6.5	7.5
понад 20 років	6	7.5	8.5	7.3	8.5	6.8	7.2	7.0	7.7	6.3	7.0	7.0	7.8

1. Емоційна обізнаність

Здатність усвідомлювати власні емоції та точно визначати їх. Зростання показників простежується в усіх групах. Найбільший приріст: група 5–10 років (від 6.8 до 8.4). Найвищі результати демонструють фахівці зі стажем понад 20 років, що свідчить про глибоко сформовану здатність до емоційної рефлексії.

Отже, регулярні практики самоспостереження та емоційної рефлексії дали найбільший ефект у середньостажових груп.

2. Управління емоціями

Здатність контролювати емоційні стани, стримувати імпульсивні реакції.

Зростання у всіх групах, відчутне навіть у найдосвідченіших фахівців (від 7.3 до 8.5). Найбільший прогрес у групи до 5 років (від 5.5 до 6.7), що свідчить про високу ефективність тренінгових технік регуляції емоцій саме для молодших спеціалістів. Отже, тренінги значно підсилили здатність до емоційної саморегуляції, особливо в учасників із малим стажем.

3. Самомотивація

Здатність підтримувати внутрішню спонуку до дії, керувати власною активністю. Показники виросли в усіх групах. Найбільший прогрес у груп до 5 та 5–10 років. Група понад 20 років мала високі стартові результати, тому їхнє зростання менш різке. Отже, вправи на постановку цілей, підтримку внутрішньої мотивації та подолання емоційних бар'єрів мали значний позитивний результат.

4. Емпатія

Уміння розуміти емоційні стани інших людей. Рівень емпатії зростає у всіх групах, найпомітніше в групі 5–10 років (від 6.0 до 7.0). Досвідчені фахівці (понад 20 років) демонструють стабільно високі результати, що корелює з накопиченим професійним досвідом взаємодії з людьми.

Отже, групові обговорення, аналіз взаємодій та супервізії сприяли розвитку чутливості до емоцій інших.

5. Розпізнавання емоцій інших людей

Інтерпретація невербальних та вербальних емоційних сигналів. У всіх групах відзначено зростання, що свідчить про розвиток соціально-перцептивних навичок. Найбільший приріст у груп 11–20 років та 5–10 років. Фахівці зі стажем понад 20 років зберігають найвищий рівень (від 6.3 до 7.0).

Отже, вправи з аналізу емоційних проявів, робота з мімікою, голосом, мікровиразами виявилися результативними для всіх стажових категорій.

Додаток І. 1.

Порівняльний аналіз показників соціального інтелекту за методикою Дж. Гілфорда і М. Саллівен в адаптації Ю. Михайлової

респондент	всього за субтест 1		всього за субтест 2		всього за субтест 3		всього за субтест 4	
	вересень	листопад	вересень	листопад	вересень	листопад	вересень	листопад
1	7	10	6	6	2	5	4	5
2	9	10	9	10	7	8	8	7
3	10	12	8	10	5	6	8	11
4	8	8	9	11	10	12	5	6
5	5	7	5	6	7	7	6	9
6	10	11	2	4	5	8	5	7
7	8	10	6	9	6	7	7	8
8	6	9	6	8	7	7	6	9
9	8	11	7	8	8	9	4	8
10	6	8	4	6	7	7	6	6
11	8	10	9	10	10	9	6	9
12	9	11	8	10	7	8	3	5
13	9	13	7	8	7	10	6	7
14	8	7	6	8	3	5	8	10
15	7	10	6	9	7	9	3	5
16	6	9	5	7	6	8	6	7
17	3	6	4	6	3	5	4	6
18	3	5	3	5	4	5	6	9
19	5	6	7	7	6	8	4	7
20	10	10	7	9	7	9	9	9

Продовження додатку І.1

Порівняльний аналіз середніх результатів за субтестами за методикою Дж. Гілфорда і М. Саллівен в адаптації Ю. Михайлової (загальна вибірка)

Субтест	Середній бал	
	вересень	листопад
1	7.25	9
2	6.2	7.85
3	6.2	7.6
4	5.7	7.5

Порівняльний аналіз середніх балів за кожним субтестом у групі (соціальний інтелект)

Група (стаж)	n	Субтест 1: Історії із завершення М		Субтест 2: Групи експресії		Субтест 3: Вербальна експресія		Субтест 4: Історії з доповнення М		Середній рівень соц. інтелекту	
		вересень	листопад	вересень	листопад	вересень		вересень	листопад	вересень	листопад
до 5 років	6	5.8	8	5.7	6.8	5.3	6.7	4.5	6.3	5.3	7.0
5–10 років	5	7.0	9.2	5.8	7.6	5.8	7.6	5.4	7.8	6.0	8.1
11–20 років	3	7.3	10.0	6.3	8.3	6.0	7.0	6.7	9.0	6.6	8.6
понад 20 років	6	8.8	9.8	7.0	8.8	7.5	8.8	6.7	7.7	7.5	8.8

У всіх групах із різним професійним стажем спостерігається зростання показників соціального інтелекту від вересня до листопада. Це свідчить про розвиток умінь соціального розуміння, інтерпретації емоцій, прогнозування поведінки.

Чим більший стаж — тим вищі середні показники на старті, і тим менший “ривок” у динаміці, що є типовою тенденцією: досвідчені спеціалісти вже мають сформовані соціально-перцептивні навички, тоді як менші стажові групи демонструють більший приріст.

Інтерпретація за субтестами

Субтест 1 — “Історії із завершенням”

Продовження додатку I.1

Вміння прогнозувати поведінку людей, розуміти логіку розвитку соціальної ситуації. Найбільший приріст у групи до 5 років (з 5.8 до 8.0) відбулося покращення здатності прогнозувати соціальні події. Високі результати у груп 11–20 років та понад 20 років, що свідчить про добре розвинений соціальний досвід та навички передбачення поведінки.

Субтест 2 — “Групи експресії”

Розпізнавання емоцій за невербальними ознаками. Позитивна динаміка у всіх групах. Найбільш виражене зростання у групи зі стажем 5–10 років та 11–20 років. Досвідчені працівники (понад 20 років) зберігають найвищі стабільні показники — близько 9 балів.

Субтест 3 — “Вербальна експресія”

Розуміння емоційного змісту висловлювань, інтонацій. У групи понад 20 років показники найвищі й майже не змінюються (7.5 - 8.8). Група до 5 років демонструє найменший стартовий рівень, але невелике покращення. Стажові групи 5–20 років зростають більш рівномірно.

Субтест 4 — “Історії з доповненням”

Уміння інтерпретувати соціальні ситуації та добудовувати їхній логічний зміст. Усі групи демонструють зростання. Максимальний стрибок у групи 11–20 років (6.7 - 9.0). Найбільш стабільні й високі показники у групи понад 20 років років.

Додаток І. 2.

Порівняльний аналіз інтегрального показника суб'єктивного відчуття професійної успішності (ІППУ)

Респонденти	Сума балів (ІППУ)		Середній бал		Рівень	
	вересень	листопад	вересень	листопад	вересень	листопад
1	45	46	4,5	4,6	Високий	Високий
2	46	49	4,6	4,9	Високий	Високий
3	48	48	4,8	4,8	Високий	Високий
4	40	45	4,0	4,5	Високий	Високий
5	39	43	3,9	4,3	Середній	Високий
6	43	47	4,3	4,7	Високий	Високий
7	45	47	4,5	4,7	Високий	Високий
8	40	47	4,0	4,7	Високий	Високий
9	37	42	3,7	4,2	Середній	Високий
10	43	44	4,3	4,4	Високий	Високий
11	39	44	3,9	4,4	Середній	Високий
12	25	34	2,5	3,4	Середній	Середній
13	31	36	3,1	3,6	Середній	Середній
14	30	33	3,0	3,3	Середній	Середній
15	27	34	2,7	3,4	Середній	Середній
16	32	40	3,2	4,0	Середній	Високий
17	25	31	2,5	3,1	Середній	Середній
18	28	35	2,8	3,5	Середній	Середній
19	25	30	2,5	3,0	Середній	Середній
20	40	43	4,0	4,3	Високий	Високий

Продовження додатку I.2

Результати повторного опитування свідчать про позитивну динаміку у всіх групах педагогічного стажу

1. Педагоги зі стажем понад 20 років

До тренінгів вони вже демонстрували найвищий рівень професійної успішності. Після участі у програмі показники стали ще більш стабільними та рівномірними; посилилися відчуття професійної реалізації, підтримки та значущості діяльності; спостерігається зміцнення внутрішньої мотивації та підтвердження професійної ідентичності.

2. Педагоги зі стажем 11–20 років

До інтервенції ця група демонструвала високі, але не максимальні показники. Після участі у тренінгах загальний рівень професійної успішності став більш однорідним та стабільним; зменшилась кількість середніх оцінок; зросли показники впевненості, задоволення професійним розвитком, відчуття визнання.

3. Педагоги зі стажем до 5 років

Початкові результати показували середній рівень професійної успішності з помітними коливаннями. Після тренінгів підвищилися показники впевненості в собі, підтримки, професійного розвитку; зменшилась частка відповідей із низькими оцінками (3 бали); зростає стабільність самооцінки.

4. Педагоги зі стажем 5–10 років найбільш вразлива група

До тренінгів ця група демонструвала найнижчі показники професійної успішності, що повністю відповідає відомим закономірностям розвитку професійного шляху (період перших професійних криз, вигорання, розчарування умовами праці). Після проведених тренінгів і супервізій спостерігається виразне підвищення самооцінки професійних здібностей; зросли показники задоволення діяльністю, взаємодією з учнями, відчуттям підтримки; значно зменшилась кількість низьких оцінок (3); група наблизилася до високого рівня.

Продовження додатку І.2

Середній індекс професійної успішності змінився з 36, 6 балів на 41,2 бала, що відповідає *достатньому рівню*. Високий рівень мають 13 осіб (65%), середній рівень – 7 осіб (35%), низького рівня не виявлено.

Якісний аналіз відкритих відповідей

3.1. «Що означає бути успішним(ою) педагогом?»

Категорія	Частота
Професійна компетентність (знання предмета, методики)	8
Розвинені соціально-емоційні навички	7
Здатність до розвитку, самовдосконалення	6
Уміння мотивувати, надихати учнів	4
Гуманістичне/етичне ставлення до дітей	4
Результати учнів, досягнення, вимірювані показники	3
Уміння адаптувати методи, гнучкість	3
Довіра та позитивні взаємини з учнями	2

3.2. «Фактори, що впливають на професійну успішність»

Категорія	Частота
Професійна компетентність, знання, методики	9
Соціально-емоційний інтелект, особистісні якості	7
Професійна мотивація, внутрішня спрямованість	5
Підтримка професійного середовища (адміністрація, колеги, батьки)	5
Умови праці, ресурси	4
Гідна оплата праці	4
Використання сучасних технологій	2

3.3. «Що заважає педагогам відчувати себе професійно успішними?»

Категорія	Частота
Надмірне навантаження, бюрократія, зайві функції	9
Низька заробітна плата	7
Емоційне виснаження, стрес, вигорання	6
Низький соціальний статус професії, відсутність поваги	4
Низька підтримка (адміністрація, батьки), конфліктність середовища	4
Невпевненість у власних можливостях, внутрішні бар'єри	1
Критичність, завищені очікування від суспільства	2

Продовження додатку І.2

Ключові зміни 3.1. Що означає бути успішним педагогом?

Вересень	Листопад	Тенденція
Акцент на впливі на учнів , особистісних якостях та самореалізації	Акцент на професійній компетентності , соціально-емоційних навичках, гнучкості	Зміщення уваги з загальних «цінностей» до конкретних професійних умінь
Особистісні характеристики вчителя	Соціально-емоційний інтелект, довіра, взаємини	Більше уваги до емоційної зрілості та взаємодії
Соціальне визнання	Менше згадок про зовнішнє визнання, більше — про професійну майстерність	Зростання внутрішнього фокусу та професійної самоідентифікації

Ключові зміни 3.2. Фактори професійної успішності

Вересень	Листопад	Тенденція
Найсильніший акцент — любов до дітей , мотивація	На 1 місці — професійна компетентність	Зміщення від емоційної мотивації до професійних навичок
Висока значущість підтримки та визнання	Підтримка є важливою, але її частота зменшилась	Менше залежності від зовнішніх факторів
Саморозвиток, інновації	Соціально-емоційний інтелект, внутрішня мотивація	Поглиблення розуміння професійного розвитку
Гідна оплата праці (6 респондентів)	Гідна оплата (4 респондента)	Матеріальний аспект лишається важливим, але вже не домінує

Ключові зміни 3.3. Що заважає відчувати професійну успішність?

Вересень	Листопад	Тенденція
Перевантаження та бюрократія найчастіша категорія	Зберігається на 1 місці, але частота трохи зменшилась (з 12 респондентів на 9)	Можливе часткове зниження емоційного тиску після супервізій
Низька оплата	Також висока частота	Матеріальний фактор стабільно проблемний
Емоційне вигорання	Емоційне виснаження залишається	Але педагоги більше рефлексують стан і розуміють власні обмеження
Відсутність підтримки	Теж присутня, але конкретизована: конфліктність середовища	Уточнення джерел стресу, більше усвідомлення соціальної динаміки
Невпевненість у собі	Було 2 респонденти стало 1	Зміцнення професійної ідентичності

ЗГОДА
на використання кваліфікаційної магістерської роботи

Я, Бандоля Вікторія Олександрівна, даю згоду на використання наданих матеріалів, а саме: внесення кваліфікаційної магістерської роботи у базу даних репозитарію Державного університету економіки і технологій; відтворення роботи чи її частини в електронній формі, не змінюючи її змісту; виготовлення електронних копій для постійного архівного зберігання; надання електронних копій роботи для відкритого доступу в мережі Internet.

Підтверджую, що розміщуючи роботу в репозитарії ДУЕТ, я не порушую прав третіх осіб.



(підпис)

05.12.2026

(дата)

В. Бандоля

(Ініціал, ПРИЗВИЩЕ)

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Августюк, М. (2021). Основні аспектні характеристики моделей емоційного інтелекту. *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*, 8, 3–9.
2. Басюк, Н. А. (2025). Сутність й особливості перцептивно-емпатійного компоненту емоційного інтелекту майбутнього вчителя початкової школи. *Наукові інновації та передові технології*, (49), 1623–1632.
3. Богданов, С. О., Залеська, О. В., Федорець, О. В., Ключко, К. Є., & Флярковська, О. В. (2021). *Професійне зростання та емоційна підтримка педагогів: навч.-метод. посіб.* Київ: Унів. вид-во ПУЛЬСАРИ.
4. Бондарчук, О. І., & Карамушка, Л. М. (2023). Психологічне здоров'я особистості в умовах війни і повоєнний час (Україна–Польща–Ізраїль) для освітян та психологів. *Вісник Національної академії педагогічних наук України*, 1(5), 1–4.
5. Бондарчук, О. І., & Пінчук, Н. І. (2023). Професійне психологічне благополуччя освітян та особливості його підтримки в кризових умовах сьогодення. *Київський журнал сучасної психології та психотерапії*, (5), 5–14.
6. Гоулман, Д. (2018). *Емоційний інтелект* (пер. з англ. С.-Л. Гумецької). Харків: Віват.
7. Гоулман, Д., Демиденко, Т., Запорожець, О., Керрол, І., Ковальова, О., Кожевнікова, М., ... & Носенко, Е. (2022). Взаємодія соціального та емоційного інтелектів у соціальному розвитку особистості. Розділ І. Теоретико-методологічні засади соціального партнерства.
8. Гоулман, Д., Карузо, Д., Майєр, Д., & Носенко, Е. Стан дослідження поняття «емоційний інтелект» у науково-психологічній літературі. *Головний редактор*, 8.
9. Гоулман, Д. (2018). *Емоційний інтелект* (пер. з англ.). Харків: Віват.

10. Дерев'янка, С. П. (2009). Емоційний інтелект як чинник соціально-психологічної адаптації особистості до студентського середовища (Автореф. дис. ... канд. психол. наук). Київ.
11. Дерев'янка, С. П. (2016). *Феноменологія емоційного інтелекту*. Чернігів: Видавець В. М. Лозовий.
12. Жук, Ю., & Ващенко, Л. (2024). Оцінювання педагогічної діяльності вчителів: пілотне дослідження. *Український педагогічний журнал*, (3), 52–65.
13. Зливков, В. Л., & Лукомська, С. О. (2022). *Сучасні тренінгові технології розвитку особистості в освіті*. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України.
14. Зязюн, І. А. (2005). Філософія педагогічної якості в системі неперервної освіти. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка*, (25), 13–18.
15. Кабінет Міністрів України. (2022, 7 травня). Постанова № 539 «Про утворення Міжвідомчої координаційної ради...».
16. Карамушка, Л. М., & Ключко, А. О. (2019). Інноваційні стилі управління менеджерів освітніх організацій у контексті розвитку емоційного інтелекту. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, (2–3(17)), 47–57.
17. Карамушка, Л. М. (2020). Суб'єктивне благополуччя менеджерів освітніх організацій: зв'язок з інноваційними стилями управління. *Актуальні проблеми психології*, 16.
18. Карпенко, Є. В. (2020). *Психологія емоційного інтелекту в дискурсі життєздійснення особистості* (докторська дисертація).
19. Когутяк, Н. М., & Боровська, Н. (2022). Динаміка соціального інтелекту вчителів з різним педагогічним стажем.
20. Кононенко, О. І. (2023). Емоційний інтелект як фактор успішної діяльності в соціальній сфері. *Психологія та соціальна робота*, (1), 7–13.
21. Кравченко, Л. В. (2016). Професійна самореалізація педагога в контексті модернізації вищої освіти. *Наукові записки*, 3, 99–103.

22. Кулешова, О. В., & Міхєєва, Л. В. (2023). Психологічні особливості професійної самореалізації педагогів. *Дніпровський науковий часопис...*, (4), 82–87.
23. Кульчицька, О. В. (2015). Професійна самореалізація педагога як феномен педагогічної культури. *Наукові записки. Серія «Педагогічні науки»*, 85–89.
24. Лавриченко, Н. (2020). Соціально обдарована особистість: здібності, якості, розвиток. *New Pedagogical Thought*, 103(3), 172–177.
25. Лещинська, О. А. (2022). *Психологія творчості та винахідництва*. Івано-Франківськ: Симфонія форте.
26. Литовченко, Н. (2024). Професійна успішність як складник психологічного благополуччя особистості. *Вісник КНУ імені Тараса Шевченка. Психологія*, 1(19), 39–43.
27. Максименко, С., Карамушка, Л., & Зайчикова, Т. (2021). Синдром професійного вигорання науково-педагогічних працівників. *Психологія кризових станів*, 133.
28. Матейюк, О., & Суходоля, Ю. (2023). Соціальний інтелект: історія виникнення та сучасні підходи. *Psychology Travelogs*, (1), 116–127.
29. Матохнюк, Л., Вальчук, О., Вальчук, В., Трасковецька, Л., & Гащук, І. (2024). Особливості формування анкет у гендерних дослідженнях. *Науковий вісник ВАБО*, (5), 105–110.
30. Мельничук, О. Б. Інтелектуальний коучинг як засіб розвитку професійного інтелекту майбутніх фахівців соціальної сфери.
31. Миронюк, Є. В. (2010). Визначення та історія розвитку поняття соціальний інтелект. *Актуальні проблеми навчання...*, (7), 452–461.
32. Міністерство охорони здоров'я України, & Всесвітня організація охорони здоров'я. (2022). [Оперативна дорожня карта: Пріоритетні багатосекторні заходи із психічного здоров'я та психосоціальної підтримки під час та після війни.](#)
33. Ніколаєв, Л. О., & Чижма, Д. М. (2022). Тренінгові технології у розвитку емоційного інтелекту. *Вчені записки ТНУ ім. В. І. Вернадського. Психологія*, 33(3), 34–40.

34. Носенко, Е. Л., & Коврига, Н. В. (2003). *Емоційний інтелект: концептуалізація феномену*. Київ: Вища школа.
35. Офіс Першої леді України, МОЗ України & ВООЗ. (2022). Всеукраїнська програма ментального здоров'я «Ти як?».
36. Пініч, І. П. (2024). Сучасні технології розвитку емоційного інтелекту студентства.
37. Плахотник, Н. О. (2024). Соціальний інтелект та самооцінка як фактори ефективної діяльності практичних психологів.
38. Пов'якель, Н. І., Токарєва, Н. М., Рензуллі, Д., Стернберг, Р., Торранс, П., & Урбан, К. Розвиток креативного мислення майбутніх учителів початкової школи як передумова результативної професійної діяльності. У *Розвиток креативності як ресурсу інноваційного потенціалу особистості: психолого-педагогічні аспекти* (с. 22).
39. Попова, О. В., & Цапко, А. М. (2020). Обґрунтування змісту етапів технології підготовки майбутніх учителів. *Педагогічні науки*, (93), 117–122.
40. Професійний стандарт «Вчитель закладу загальної середньої освіти».
41. Сорочан, Т. М., & Скрипник, М. І. (Упоряд.). (2016). *Технології професійного розвитку педагогів*.
42. Старинська, О. (2022). Проблема психологічної сутності понять «соціальний» та «емоційний інтелект». *Наукові праці МАУП. Психологія*, (3(56)), 40–44.
43. Старова, Ю. (2025). Integration of Emotional Intelligence and Neuropsychological Practices for Teachers.
44. Холл, Н. (2018). *Діагностика емоційного інтелекту*. Київ: Логос.
45. Чепелєва, Н. (2008). Особистість та її інтегративний потенціал у контексті синдрому емоційного вигорання.
46. Чепелєва, Н. В. (Ред.). (2019). *Дискурсивні технології самопроекування особистості*.
47. Шпортун, А. М. (2024). Генеза психологічної сутності феномена «соціальний інтелект». *Габітус*, 59, 244–248.

46. Aldrup, K., Carstensen, B., & Klusmann, U. (2020). Measuring teachers' social-emotional competence. *Frontiers in Psychology*.
47. Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence. *Psicothema*, 13–25.
48. Bastian, K. K., McCord, D. M., Marks, J. T., & Carpenter, D. (2017). Temperament for teaching? *AERA Open*, 3(1).
49. Brown, S. S., & Roser, R. W. (2025). Conceptualizing teachers' professional health. *Social and Emotional Learning*, 6, 100157.
50. Cherniss, C. (2000). Emotional intelligence: What it is and why it matters. In *Handbook of Emotional Intelligence*.
51. Corcoran, R. P., & Tormey, R. (2013). Does emotional intelligence predict student teachers' performance? *Teaching and Teacher Education*, 35, 34–42.
52. Dziuba, T., Karamushka, L., Halushko, L., Zvyagolskaya, I., & Karamushka, T. (2021). Mental health of teachers. *Mental Health: Global Challenges Journal*, 4(2).
53. Elias, M., Zins, J. E., & Weisberg, R. P. (1997). *Promoting Social and Emotional Learning*. ASCD.
54. El-Khatib, M., Almtairi, M., & Al-Qasimi, S. A. (2021). Correlation between emotional intelligence and success. *Intelligent Building*, 13(1).
55. Gil-Olarte, R., Pozo-Rico, T., Sánchez, B., & Castejón, J.-L. (2019). Can emotional intelligence be improved? *PLOS ONE*, 14(10).
56. Gornostay, P. P., & Titarenko, T. M. (Eds.). (2001). *Psychology of Personality*. Kyiv: Ruta.
57. Herndon, C. L. (2021). *The social emotional competence of teachers*.
58. Imperial College London. (n.d.). Best practice in questionnaire design.
59. Jennings, P. A., & Greenberg, M. T. (2009). The prosocial classroom. *Review of Educational Research*, 79(1), 491–525.
60. Jennings, P. A., et al. (2013). CARE program results. *School Psychology Quarterly*, 28(4), 374–390.
61. Kjellstrom, J. F., & Cantor, N. (2000). Social intelligence. In *Handbook of Intelligence*.

62. Liu, S. J., Omar, M. K., & Puad, M. H. M. (2024). Exploring the impact of emotional intelligence. *Open Journal of Social Sciences*, 12, 14–31.
63. Lopes, P. N., Salovey, P., Côté, S., & Beers, M. (2005). Emotion regulation abilities. *Emotion*, 5(1), 113–118.
64. Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2, 99–113.
65. Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). Emotional intelligence. *Psychological Inquiry*, 15(3), 197–215.
66. Mayer, J. D., et al. (2003). Measuring emotional intelligence with MSCEIT. *Emotion*, 3(1), 97–105.
67. Petrides, K. V., & Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence. *European Journal of Personality*, 15(6), 425–448.
68. Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211.
69. Singleton, E., Roberts, T., & Bradford, K. (2024). Use of emotional intelligence practices. *Psychology*, 15.
70. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory*. Guilford Press.
71. Tursinbet, G. T. (2024). The problem of self-realization of the teacher's personality. *Bulletin of Karaganda University*, 11529(3), 15–22.

