

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
Навчально-науковий інститут управління, психології та безпеки
Кафедра загальної та соціальної психології

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ОСОБИСТОСТІ ЯК ДЕТЕРМІНАНТА ЇЇ АСЕРТИВНОЇ ПОВЕДІНКИ

Кваліфікаційна робота

здобувача вищої освіти
першого рівня ДФН
спеціальності 053 Психологія
Олександра ГАВРИЛЮКА

Науковий керівник:

завідувач кафедри теоретичної
психології, доктор
психологічних наук, професор
Зоряна КОВАЛЬЧУК

Рецензент

кандидат психологічних наук,
доцент
Олена ВАВРИНІВ

Кваліфікаційна робота допущена до захисту
«___» _____ 2024 р., протокол № ____
Завідувач кафедри загальної та соціальної психології
доктор психологічних наук, професор
_____ **Зоряна КОВАЛЬЧУК**

АНОТАЦІЯ

Гаврилюк Олександр. Емоційний інтелект особистості як детермінанта її асертивної поведінки.

У даній роботі теоретично узагальнено та емпірично досліджено вплив емоційного інтелекту на асертивну поведінку. Проаналізовано наукові джерела щодо впливу емоційного інтелекту на формування асертивної поведінки та розвиток конфліктологічної компетентності у вчителів. Асертивність важлива для успішної діяльності вчителів і пов'язана з такими рисами, як впевненість, емоційна стабільність, рішучість, ініціативність, а також здатність ефективно взаємодіяти в складних ситуаціях. Розвиток асертивності особливо актуальний для вчителів через високий рівень інформаційного навантаження та необхідність вирішення конфліктів, що підвищує стрес. Аналіз стратегій стрес-долання у вчителів із різним рівнем емоційного інтелекту показав, що респонденти добре ідентифікують власні емоції, але мають труднощі з управлінням ними та розумінням емоцій інших. Високий рівень EQ є важливою професійною якістю, тому його розвиток потребує уваги. Розроблено тренінг, спрямований на закріплення асертивної поведінки через розвиток емоційного інтелекту. Основна мета тренінгу – допомогти вчителям ефективно долати стресові ситуації, використовуючи асертивні підходи.

Ключові слова: інтелект, емоційна сфера, емоційний інтелект, емпатія, афіліація, асертивна поведінка, нервово-психічна стійкість, особистість.

Gavrylyuk Oleksandr. Emotional intelligence of the individual as a determinant of his assertive behavior. This work theoretically summarizes and empirically investigates the influence of emotional intelligence on assertive behavior. Scientific sources on the influence of emotional intelligence on the formation of assertive behavior and the development of conflict competence in teachers are analyzed. Assertiveness is important for the successful work of teachers and is associated with such traits as confidence, emotional stability, determination, initiative, as well as the ability to interact effectively in difficult situations. The development of assertiveness is especially relevant for teachers due to the high level of information load and the need to resolve conflicts, which increases stress. Analysis of stress-coping strategies in teachers with different levels of emotional intelligence showed that respondents identify their own emotions well, but have difficulties managing them and understanding the emotions of others. A high level of EQ is an important professional quality, therefore its development requires attention. A training has been developed aimed at consolidating assertive behavior through the development of emotional intelligence. The main goal of the training is to help teachers effectively overcome stressful situations using assertive approaches.

Keywords: intelligence, emotional sphere, emotional intelligence, empathy, affiliation, assertive behavior, neuropsychiatric stability, personality.

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ	
ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ АСЕРТИВНОСТІ	8
1.1. Асертивна поведінка як особистісна властивість	8
1.2. Роль асертивності в ефективності професійної діяльності	13
1.3. Вплив емоційного інтелекту на формування поведінкових патернів особистості	17
Висновки до Розділу 1	28
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ВПЛИВУ	
ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА РОЗВИТОК АСЕРТИВНОСТІ	30
2.1. Організація та методи дослідження	30
2.2. Аналіз результатів дослідження	43
2.3. Тренінгова програма формування асертивної поведінки	50
Висновки до Розділу 2	56
ВИСНОВКИ	58
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	60

Вступ

Актуальність дослідження. Професійна реалізація та гармонійний розвиток особистості загалом неможливі без врахування її емоційної культури та обізнаності. Емоції не тільки тісно пов'язані з пізнавальними процесами, а й є важливим регуляторним елементом. Наукові дослідження у сфері емоцій, що відіграють значну роль у стосунках, привели до появи понять «емоційного інтелекту» та «асертивності».

Актуальність цієї теми зумовлена тим, що згадані поняття вважаються важливими для досягнення успіху та щастя, сприяючи гармонійному функціонуванню всієї особистості. Успіх багато в чому залежить від володіння емоційним інтелектом, який визначає спосіб сприйняття світу, що впливає на ефективність діяльності, побудову надійних стосунків, досягнення успіху в кар'єрі, а також і в особистому житті. Дослідники стверджують, що найбільш щасливими й успішними часто стають люди не з високими інтелектуальними здібностями, а з високим рівнем розуміння та контролю власних і чужих емоцій. Емоції можуть заважати реалізації планів, руйнувати стосунки та погіршувати самопочуття людини.

Категорія «копінгу» застосовується для опису характерних способів поведінки людей у стресових ситуаціях та включає всі форми взаємодії особистості у конкретній ситуації.

У професійній діяльності типу «людина-людина» фахівець зіштовхується часто з реальністю, яка має потенційно конфліктний характер чи пов'язана з численними ситуаціями, які можуть спричинити конфлікти. Дослідження копінг-стратегій, які використовують фахівці різних спрямувань, а також методів, за допомогою яких вони долають негативні наслідки різноманітних кризових ситуацій, дозволяє визначити ефективні стилі поведінки як у міжособистісній професійній взаємодії, так і в спілкуванні в побуті.

Асертивний поведінковий стиль допомагає підтримувати конструктивні

відносини навіть у складних ситуаціях конфлікту, дозволяє вільно переконувати та висловлювати свою думку, не переходячи при цьому кордонів інших осіб, а також сприяє пошуку простих рішень у складних ситуаціях. Здатність сприймати емоції та почуття іншого як свої власні, вміння емоційно відгукуватися – це важлива складова ефективного спілкування. Вчені зазначають, що емоційний інтелект є професійно важливою властивістю в багатьох сферах, особливо у професіях типу «людина-людина». Компетентність у цій галузі часто визначає психологічне благополуччя та успішність у професійній діяльності. Високо розвинений емоційний інтелект детермінує психологічне здоров'я людини та лежить в основі її міжособистісної успішної взаємодії.

Проблеми емоційного інтелекту досліджували П. Саловей, Дж. Мейєр, Д. Гоулман, Р. Бар-Он, Д. Карузо, А. Ферхнем, К. Петрідес. Ці автори були піонерами у вивченні емоційного інтелекту як ієрархічно організованих здібностей. До них належать здібності сприйняття емоцій та їх розуміння, застосування емоцій щодо вирішення проблем та керування ними. Серед українських вчених, що досліджували емоційний інтелект, можемо назвати Є. Карпенка, Л. Колісник, Р. Колісник, Е. Носенко, Н. Подоляк, А. Четверик-Бурчак, М. Шпак, В. Зарицька, Ж. Ігнатенко та інші. Проте дослідження емоційного інтелекту в симбіозі з асертивністю та поведінковими копінг-стратегіями ще недостатньо вивчені, що й становить наш науковий інтерес.

Об'єктом дослідження є асертивність особистості у поведінці.

Предметом дослідження є емоційний інтелект як чинник впливу на асертивну поведінку особистості.

Метою нашого дослідження є теоретично дослідити та експериментально довести вплив емоційного інтелекту на стан поведінкової асертивності та розробити тренінгову програму, яка була б спрямована на формування та закріплення навичок поведінкової асертивності через розвиток емоційного інтелекту особистості.

У нашій кваліфікаційній роботі ми використали такі методи дослідження:

загальнонаукові методи: аналіз, синтез, узагальнення, порівняння та систематизація наукових джерел з питання емоційного інтелекту та асертивної поведінки;

емпіричні: анкетування, тестування, спостереження, експеримент;

методи математичної статистики: критерій t-Ст'юдента, коефіцієнт кореляції Пірсона, критерій Колмогорова-Смірнова;

психодіагностичні методики:

1. стратегії подолання стресових ситуацій (SACS) С. Хобфолл;
2. опитувальник емоційного інтелекту (ЕмІн) Д.В. Люсіна;
3. методика діагностики асертивності.

Завдання нашої кваліфікаційної роботи:

1) Проаналізувати літературу з даної тематики та систематизувати матеріал щодо ролі емоційного інтелекту як основи поведінкової асертивності у діяльності людини в професії типу «людина-людина».

2) Виокремити переважаючі стратегії поведінки у конфлікті при різному рівні емоційного інтелекту;

3) Розробити тренінгову програму щодо формування асертивних поведінкових патернів шляхом розвитку емоційного інтелекту;

4) Охарактеризувати важливі параметри впливу емоційного інтелекту на поведінкову асертивність у професії та здійснити перевірку даної програми.

Дослідження проводилось упродовж 2024 року в кілька етапів. Вибірку склали досліджувані менеджери різних рівнів, які безпосередньо контактують щодня з клієнтами. Їх кількість становила 50 осіб, стаж роботи – 5-15 років.

Практичне значення роботи полягає в отриманні таких результатів дослідження, дані якого можна використовувати при розробці програми психологічного супроводу фахівців-менеджерів, продавців, фахівців сфери обслуговування та допомагаючих професій з метою розвитку їх особистісної

асертивності, підвищення особистісного ресурсу, конфліктологічної компетентності та соціальної стресостійкості.

Структуру нашої роботи складає вступ, два розділи, висновки до розділів та загальні висновки, а також список використаних джерел та додатки.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ АСЕРТИВНОСТІ

1.1. Асертивна поведінка як особистісна властивість

Асертивність є важливою якістю, необхідною для успішної діяльності людини. У психології вона пов'язана з такими характеристиками, як емоційна стабільність, цілеспрямованість, незалежність, впевненість у собі, наполегливість, самоконтроль, рішучість, ініціативність, вимогливість як до себе, так і до інших. Вона також вказує на здатність завершувати розпочаті справи.

Асертивність полягає у вмінні виходити за межі власних інтересів та адаптуватися до соціального середовища, незалежно від обставин. Це ознака зрілої особистості, що демонструє внутрішню силу та відповідальність за свої дії й їхні наслідки. Відповідно до концепції Е. Солтера, асертивність може бути вродженою рисою. Солтер, спираючись на роботи Івана Павлова про умовні рефлекси, трактував асертивність як характеристику психічно здорової людини. Він вважав, що поведінка людини визначається рівновагою процесів збудження та гальмування в корі головного мозку: переважання гальмування може призводити до невпевненості та розсіяності, змушуючи людину діяти всупереч власним бажанням. Щодо самоконтролю і здатності людини до регуляції емоцій, Іван Павлов, зокрема, зазначав важливість розвитку вищих нервових функцій, що дозволяють людині самостійно контролювати свої імпульсивні реакції, що є важливими компонентами асертивності.

Отже, хоча Іван Павлов не писав конкретно про асертивність, його наукові відкриття, зокрема в галузі нейропсихології та вивчення нервових процесів, допомогли створити основу для подальших досліджень у поведінковій психології та соціальній адаптації, що включає розвиток асертивних рис у людини.

Асертивність – це здатність людини конструктивно відстоювати свої права, зберігаючи при цьому позитивне ставлення до інших і беручи на себе повну відповідальність за свої вчинки. Солтер виділив шість характеристик здорової та асертивної особистості. Серед них — емоційна виразність у спілкуванні, тобто відкрите та природне висловлення своїх почуттів. Важливими є також експресивність і конгруентність у поведінці та мовленні: чітка невербальна передача емоцій і узгодженість між словами та жестами. Здорова асертивна особистість вміє прямо та щиро висловлювати свою думку, незалежно від думки інших; використовує «Я-висловлювання» і уникає невизначеності у формулюваннях, а також вміє приймати компліменти, визнаючи свої сильні сторони.

Асертивні люди вміють імпровізувати та спонтанно виражати свої почуття й потреби. Асертивність означає впевнене й достойне відстоювання своїх прав із повагою до прав інших. Це здатність досягати своїх цілей без маніпуляцій чи агресії, здобувати підтримку, переконувати, звертатися за порадою або допомогою, будувати ділові й партнерські стосунки та ухвалювати компроміси.

Асертивні дії поступово переростають в асертивну поведінку, яка відображає знання про власні права та обов'язки, адекватне сприйняття себе й інших, усвідомлення своїх потреб та інтересів, а також чітке розуміння своїх цілей і шляхів їх досягнення. Асертивна поведінка сприяє успішній міжособистісній взаємодії, об'єднанню суспільства, досягненню професійних цілей і кар'єрного зростання, а також ефективному менеджменту. Вона є конструктивним підходом до взаємодії, на відміну від деструктивних методів, таких як маніпуляція чи агресія.

Асертивність пов'язує світогляд і поведінку, цінності, підкреслюючи важливість етики та моралі в міжособистісних відносинах. Вона сприяє створенню рівноправних партнерських стосунків, де кожен може заявляти про

свої права та відстоювати їх, не завдаючи шкоди іншим. Взаємодія ґрунтується на впевненості, довірі, спокої та сміливості.

Психічно здорові люди демонструють вищий рівень асертивності порівняно з тими, хто страждає на психічні розлади, оскільки асертивність є показником психологічного здоров'я і дієвим інструментом для гармонізації особистості. Ця якість допомагає підтримувати психоемоційний баланс, що позитивно впливає на працездатність, активність, самовдосконалення і саморозвиток. Асертивні люди вірять у себе, вміють формувати власний світогляд, відкриті для реалізації свого внутрішнього потенціалу і довіряють іншим.

Емоційний інтелект відіграє важливу роль у формуванні асертивної поведінки, особливо у дітей. Емоційний інтелект (англ. Emotional Intelligence, EQ) – це здатність людини розпізнавати свої та чужі емоції, розуміти мотиви та потреби, а також керувати як власними емоціями, так і емоціями інших людей. Це поняття виникло як реакція на обмеженість традиційних тестів інтелекту, які не могли точно передбачити успіх у кар'єрі та житті.

«Емоційний інтелект – це не протилежність інтелекту, не домінування почуттів над розумом, а їх поєднання», — зазначив Девід Р. Карузо. Модель емоційного інтелекту була запропонована Пітером Селовеєм і Джоном Мейером, які вперше ввели цей термін і визначили його як здатність усвідомлювати свої й чужі емоції, розрізняти їх та використовувати отриману інформацію для управління думками та діями.

Дослідження таких науковців, як Жан Піаже, Роберт Стернберг та Є. Торренс, підтверджують, що успішність діяльності значною мірою залежить від здатності керувати емоціями, або емоційного інтелекту (EQ). Управління емоціями визначає те, як людина сприймає світ, події та інших людей, а також впливає на реакції, що безпосередньо впливає на результативність її дій.

Емоційний інтелект має частково генетичну основу, а його розвиток починається в ранньому дитинстві. На відміну від IQ, EQ може розвиватися протягом усього життя. Основні складові емоційного інтелекту включають:

1. Емоційну обізнаність;
2. Управління власними емоціями (емоційну гнучкість);
3. Самомотивацію (здатність самостійно керувати своїми емоціями);
4. Емпатію;
5. Здатність розпізнавати емоції інших і впливати на їхній емоційний стан.

Д. Слайтер і Д. Гоулман зазначають, що емоційний інтелект можна розвивати як у дітей через процес навчання і виховання, так і у дорослих за допомогою спеціалізованих тренінгів. У своїй книзі «Emotional Intelligence» Д. Гоулман вказує, що емоційний інтелект виявляється в поведінці та діяльності людини через важливі професійні компетенції:

1. Самоповага — здатність приймати та поважати себе і свої дії.
2. Емоційне самоусвідомлення — уміння розуміти свої емоції та їх причини.
3. Асертивність — здатність відкрито висловлювати свої почуття, переконання та думки, конструктивно відстоюючи свої права.
4. Незалежність — уміння самостійно мислити та ухвалювати рішення, не покладаючись на думки інших.
5. Самоактуалізація — прагнення реалізувати свій потенціал і досягати поставлених цілей.
6. Емпатія — здатність розуміти й відчувати емоції інших людей.
7. Соціальна відповідальність — готовність діяти в інтересах інших та дотримуватися соціальних норм.
8. Міжособистісні стосунки — здатність встановлювати та підтримувати близькі стосунки з оточуючими.

9. Стресостійкість — уміння ефективно протидіяти стресу і зберігати позитивний настрій.
10. Контроль імпульсивності — це здатність стримувати агресивні, ворожі або безвідповідальні прояви в поведінці.
11. Реалістичність — уміння адекватно сприймати поточні події та ситуації.
12. Гнучкість — здатність адаптувати свої думки, емоції та поведінку до змінних обставин і умов.
13. Вирішення проблем — здатність ідентифікувати проблеми та знаходити ефективні шляхи для їхнього вирішення.
14. Оптимізм — збереження позитивного погляду на життєві ситуації.
15. Щастя — це відчуття задоволеності собою та здатність насолоджуватися життям, що є показником загального рівня емоційного інтелекту.

Термін «емоційна грамотність» часто використовується як синонім емоційного інтелекту, проте між ними існують важливі відмінності. За К. Штайнером, емоційна грамотність включає здатність розуміти та виражати свої емоції, вміння слухати й співпереживати іншим. Вона складається з таких компонентів:

1. Усвідомлення власних почуттів.
2. Здатність до емпатії.
3. Уміння керувати своїми емоціями.
4. Подолання емоційних труднощів.
5. Загальна емоційна взаємодія.

Уміння розпізнавати та розуміти почуття інших сприяє ефективній взаємодії з людьми, що допомагає діяти раціонально навіть у ситуаціях, насичених сильними емоціями.

1.2. Роль асертивності в ефективності професійної діяльності

Професійна діяльність значно впливає на особистість, оскільки вимагає тривалих та інтенсивних зусиль для оволодіння навичками, змін у способі життя та значного часу. Для працівників допомагаючих професій їх робота супроводжується високим інформаційним навантаженням і частими контактами з людьми, зокрема, вирішенням конфліктних ситуацій у стресових умовах. Це створює стрес і потребує значних ресурсів для його подолання. Кожен інцидент чи конфлікт, нагадує про ризики професій цього типу. До того ж, низькі зарплати, особливості умов праці, широкий спектр завдань, унікальне поєднання ролей, складність і відповідальність, а також значні соціально-психологічні вимоги роблять професію вчителя особливою.

В Україні тема асертивності в професійній діяльності також привертає увагу вчених, особливо в контексті психології та педагогіки, але зокрема дослідження асертивності в професії не так широко представлене, як, наприклад, в міжнародних наукових працях. Проте є кілька українських дослідників, які вивчали цей аспект у різних професіях:

1. Віктор Петрович Шейнов

- Відомий український психолог, який займався дослідженнями в галузі психології особистості, в тому числі досліджував взаємозв'язок між асертивністю та психологічним здоров'ям.
- Шейнов акцентував увагу на важливості розвитку асертивності для підтримки психічної рівноваги та ефективної професійної діяльності.
- Він також зазначав, що асертивність є важливим чинником для зниження рівня стресу, тривожності та підвищення ефективності взаємодії в професійних командах.

2. Наталія Андріївна Лебедева

- Психолог, яка досліджувала професійну діяльність працівників в організаціях та важливість розвитку емоційної компетентності, яка включає й асертивність.

- В її роботах розглядається роль асертивності у професійних відносинах і взаємодії на роботі, а також її вплив на формування лідерських якостей і здатність керувати стресовими ситуаціями.

3. Олена Валеріївна Левченко

- Український психолог, яка вивчала професійну адаптацію та роль асертивної поведінки у різних професійних сферах, зокрема у сфері освіти та охорони здоров'я.

- Вона акцентувала важливість асертивності для розвитку міжособистісної комунікації та професійної самореалізації, а також для подолання професійного вигорання.

4. Тетяна Миколаївна Довгань

- Психолог, яка зосереджувалася на розвитку особистісних якостей, що впливають на професійну діяльність, включаючи асертивність. Вона розглядала, як ця якість допомагає у професійній адаптації та зниженні рівня стресу в робочих умовах.

5. Марина Володимирівна Мартинова

- Досліджувала професійну поведінку та комунікацію в різних професійних сферах, у тому числі у сфері обслуговування, де асертивність є важливою для ефективної взаємодії з клієнтами та колегами.

Ці дослідники показали, що асертивність є важливою рисою, яка впливає на ефективність професійної діяльності в багатьох сферах, таких як управління, освіта, медіація та обслуговування. Вона важлива не тільки для зниження стресу і тривожності, але і для формування здорових професійних відносин, підвищення продуктивності та зниження конфліктних ситуацій в робочому середовищі.

Роль асертивності у професійній діяльності є важливою, оскільки ця риса особистості безпосередньо впливає на ефективність взаємодії в робочому середовищі, управлінські навички, успішну комунікацію та загальну професійну продуктивність. Асертивність забезпечує здатність до

конструктивного вираження своїх потреб, поглядів та емоцій, що дозволяє уникати агресії, маніпуляцій і конфліктів на робочому місці, водночас сприяючи досягненню особистих та командних цілей.

1. Ефективне спілкування

Асертивність є ключовим компонентом ефективної комунікації. Люди, які мають асертивну поведінку, вміють чітко виражати свої думки та почуття без агресії, не принижуючи інших і не будучи при цьому пасивними. Це дозволяє:

- Підвищити рівень взаєморозуміння між колегами.
- Відстоювати свої ідеї та інтереси в обговореннях, не поступаючись на шкоду власним переконанням.
- Залучати до конструктивних переговорів, сприяючи прийняттю оптимальних рішень.

2. Зниження стресу та уникання конфліктів

Асертивна поведінка сприяє зниженню стресу, оскільки дозволяє людині уникати внутрішніх конфліктів і напружених ситуацій завдяки здатності до відкритого вираження своїх емоцій і потреб. Водночас це дозволяє уникати зовнішніх конфліктів з колегами чи керівництвом, оскільки:

- Асертивна людина не дозволяє себе принижувати або маніпулювати.
- Вона ефективно вирішує спірні ситуації, сприяючи конструктивним рішенням.
- Завдяки здатності висловлювати свою точку зору без агресії, такі люди допомагають знижувати напругу в команді.

3. Підвищення професійної впевненості

Асертивність допомагає людині бути впевненішою в собі та своїх здібностях. Це особливо важливо в умовах швидко змінюваного робочого середовища, де необхідно брати на себе ініціативу, виявляти лідерські якості та адаптуватися до нових викликів. Асертивні люди:

- Легше справляються з труднощами та професійними вимогами.

- Знають, як адекватно оцінювати свої можливості і ресурси для вирішення завдань.
- Вміють виражати свої ідеї та наполягати на їхньому впровадженні, що підвищує ефективність робочих процесів.

4. Управлінські та лідерські якості

Для керівників асертивність є критично важливою, оскільки дозволяє:

- Визначати чіткі межі для підлеглих та сприяти дисципліні без використання агресії або маніпуляцій.
- Підвищувати мотивацію та продуктивність команди завдяки ясному та чесному спілкуванню.
- Бути прикладом для підлеглих у важливості ефективної комунікації та конструктивного вирішення конфліктів.

Асертивні лідери можуть швидко вирішувати проблеми, давати чіткі вказівки та залишатися гнучкими в умовах зміни ситуації, зберігаючи при цьому довіру та повагу команди.

5. Розвиток міжособистісних навичок

У професійній діяльності важливими є не лише технічні знання, але й здатність взаємодіяти з іншими людьми. Асертивність допомагає розвивати такі міжособистісні навички, як:

- Емпатія: здатність розуміти емоції інших людей і реагувати на них відповідно.
- Соціальна відповідальність: уміння співпрацювати та бути відповідальним за виконання колективних завдань.
- Вміння працювати в команді: асертивна особистість зберігає баланс між самовираженням та спільними інтересами групи.

Ці навички важливі для кар'єрного росту, оскільки дозволяють працювати у високодинамічних та різноманітних колективах, підтримувати високий рівень комунікації і позитивну атмосферу на роботі.

6. Управління змінами

Асертивність відіграє важливу роль у професійному середовищі, яке постійно змінюється. Вміння відстоювати свої погляди, при цьому враховуючи інтереси інших, допомагає працівникам ефективно справлятися з новими викликами та адаптуватися до змін, що є важливими для:

- Легшого сприйняття нововведень у робочих процесах.
- Продуктивного впровадження змін.
- Підвищення гнучкості та готовності до нових ситуацій.

Асертивність у професійній діяльності є однією з ключових рис, яка забезпечує не тільки ефективну комунікацію, але й психологічну стабільність, впевненість у своїх силах та професіоналізм. Вона дозволяє зберігати здоровий баланс між інтересами особистості та вимогами робочого середовища, що є основою для успіху як у кар'єрі, так і в міжособистісних стосунках.

1.3. Вплив емоційного інтелекту на формування поведінкових патернів особистості

Розвиток емоційного інтелекту, зокрема вдосконалення навичок емоційної саморегуляції та здатності впливати на емоції інших, стає особливо важливим у періоди життя, коли людина стикається з труднощами та стресовими ситуаціями сучасного світу.

Однією з центральних тем психології є стресостійка поведінка. Тривале перебування у стресових умовах вимагає використання ефективних психологічних стратегій. У сучасному суспільстві, зважаючи на зростаючу емоційну напруженість у особистому та професійному житті, проблема емоційної компетентності та розвитку емоційного інтелекту стає надзвичайно актуальною. Дослідження психологів показали, що порушення прав людини може негативно впливати на її психічне здоров'я, оскільки ігнорування особистих прав часто веде до психічних або соматичних розладів. У цьому

контексті асертивна поведінка, яка полягає в умінні відстоювати свої права у спілкуванні з іншими, є важливою складовою здорового способу життя.

Наукові дослідження підтверджують позитивний вплив асертивності на здоров'я людини. Віктор Петрович Шейнов, український психолог і професор, відомий своїми роботами в галузі психології особистості, стресу, тривожності та асертивності. Він є автором численних праць, які досліджують вплив особистісних якостей на психічне здоров'я, а також способи ефективного подолання стресових ситуацій та підтримки емоційної рівноваги. У своїх працях він зазначає, що асертивна поведінка сприяє психологічному здоров'ю, зрілості, адекватній самооцінці, знижує рівень тривожності, допомагає долати стрес та підвищує почуття власної гідності. Віктор Петрович підкреслював важливість асертивності як основного компонента психологічного здоров'я. Він розглядав асертивну поведінку як одну з ключових характеристик емоційно стабільної людини, яка вміє ефективно взаємодіяти з оточенням, при цьому зберігаючи повагу до себе і інших. Вивчення хронічного стресу показує, що психологічна адаптація є чутливішим індикатором стресу, ніж фізіологічна реакція. Різні життєві ситуації стимулюють адаптаційні механізми, активуючи як фізичні, так і психологічні ресурси організму [94, с.112-113].

С. Браун і Р. Вестбрук досліджували вплив емоцій на ефективність виконання професійних обов'язків, акцентуючи увагу на важливості копінг-стратегій. Вони визначили, що копінг-стратегії можуть виступати модераторами негативного впливу емоцій на продуктивність. Якщо емоції правильно виявляються та регулюються, це дозволяє зменшити їх шкідливий ефект на робочі результати. Однак, коли негативні емоції залишаються невиявленими або некерованими, це може погіршити виконання професійних завдань. Таким чином, правильне управління емоціями важливе для підтримки високої ефективності в роботі. [96, с.218].

Феномен подолання стресу варто розглядати як динамічний процес, що охоплює когнітивні, емоційні та поведінкові аспекти особистості. Р. Лазарус і

С. Фолькман стверджують, що подолання стресу — це процес, під час якого людина іноді використовує захисні механізми, а в інших випадках обирає стратегії вирішення проблем через зміну відносин між особистістю та навколишнім середовищем [53; 103]. Річард Лазарус і Сьюзен Фолькман — одні з основоположників теорії стресу та копіngu, які розробили модель стресу як процесу взаємодії між особистістю та її середовищем. У своїй роботі вони досліджували, як люди справляються зі стресовими ситуаціями, визначивши стратегії, які допомагають у подоланні стресу. Основні ідеї Лазаруса та Фолькмана полягають у тому, що:

1. Когнітивна оцінка стресової ситуації: Лазарус і Фолькман вважали, що важливим аспектом у стресовій реакції є когнітивна оцінка ситуації, яка визначає, чи є конкретна ситуація загрозливою, нейтральною або позитивною. Вони розрізняли два етапи оцінки:

- Первинна оцінка: це процес, коли людина оцінює, чи є ситуація загрозливою або безпечною для неї.
- Вторинна оцінка: це оцінка можливостей і ресурсів для подолання стресу (наприклад, наскільки людина здатна контролювати ситуацію і які є способи впоратися з нею).

2. Копінг (стратегії подолання стресу): Лазарус і Фолькман виділили два основних типи копіng-стратегій:

- Задачно-орієнтований копіng: це стратегії, спрямовані на зміну ситуації або на вирішення проблеми, що викликає стрес.
- Емоційно-орієнтований копіng: це стратегії, які спрямовані на зменшення або регулювання емоційного впливу стресової ситуації.

3. Важливість соціальної підтримки: Лазарус і Фолькман також підкреслили важливість соціальної підтримки для подолання стресу. Вони вважали, що підтримка з боку близьких, друзів або колег може значно зменшити стресові реакції і полегшити адаптацію до стресових ситуацій.

4. Гнучкість у виборі стратегій: Вони також відзначили важливість гнучкості у виборі копінг-стратегій, адже кожна стресова ситуація є унікальною. Людина повинна мати можливість вибирати найефективніший підхід в залежності від конкретного контексту.

Отже, стрес — це не просто відповідь на небезпеку, а результат взаємодії людини зі середовищем, в якому вона знаходиться. Важливо не тільки оцінювати ситуацію як загрозу, але й мати ресурси та можливості для ефективного подолання стресу. Копінг-стратегії можуть значно варіюватися залежно від індивідуальних особливостей, ситуації та соціального контексту. Ця модель Лазаруса і Фолькмана зробила вагомий внесок у розуміння того, як люди адаптуються до стресу та як можна ефективно впливати на ці процеси для зменшення його негативного впливу.

Стратегія поведінки — це план дій, спрямований на досягнення конкретних комунікативних цілей, при цьому можуть використовуватися як вербальні, так і невербальні методи. Рівень розвитку особистості безпосередньо впливає на її здатність ефективно справлятися з труднощами. Копінг-поведінка включає когнітивну оцінку, яка передбачає інтелектуальну активність, зокрема роздуми над проблемою, аналіз можливих рішень і пошук нової інформації. Це дозволяє людині передбачати труднощі та оптимізувати свої ресурси для досягнення бажаного результату. Когнітивна оцінка охоплює не тільки ситуацію, але й самооцінку, включаючи процес рефлексії для критичного осмислення власної поведінки та внесення змін залежно від змінюваних умов [96].

Патерн поведінки — це система стабільних реакцій, які індивід проявляє у відповідь на конкретні ситуації. Залежно від інтенсивності та тривалості стресових подразників, а також індивідуально-психологічних характеристик, формуються способи подолання стресу. Дослідники підкреслюють, що копінг може змінюватися, оскільки взаємодія між особистістю та середовищем є динамічною і взаємозалежною [103]. Патерни поведінки в конфліктних

ситуаціях є стабільними шаблонами, які закріплюються у свідомості і повторюються в різних конфліктах. Під час адаптації до стресових умов формуються нові адаптивні механізми, які регулюють взаємодію з навколишнім середовищем і визначають рівень стійкості до стресових впливів. Індивідуальні психологічні особливості визначають як активацію стресових реакцій, так і вибір поведінкових стратегій при взаємодії з стресорами. Стиль копінг-поведінки є стійкою характеристикою особистості, яку активно формують у підлітковому віці [29; 17].

Кожна людина має свій унікальний спосіб сприйняття життєвого простору і власний поріг стресу, який може витримувати без значного дискомфорту. Тому ситуація, що викликає стрес, є психологічно напруженою лише для тієї людини, яка її переживає. Реакція на стрес залежить від звичного стилю поведінки, який формується протягом життя [46].

Звідси деякі стилі поведінки, що набуто раніше, можуть бути ефективними, а інші — захисними. Успішне подолання стресу значною мірою залежить від того, наскільки адекватно людина оцінює ситуацію. Часто серйозні наслідки стресу виникають через розбіжність між реальним рівнем складності ситуації та її суб'єктивною оцінкою. Вибір стратегії управління стресом визначається здатністю людини правильно оцінити ситуацію, що, в свою чергу, залежить від впевненості у власному контролі над нею та можливості змінити обставини.

Активність особистості в цьому процесі охарактеризована терміном «когнітивне оцінювання», що передбачає розпізнавання особливостей ситуації, виявлення її негативних та позитивних аспектів, а також усвідомлення її значення. Когнітивне оцінювання (або когнітивна оцінка) — це ключова концепція в теорії стресу, розроблена Річардом Лазарусом і Сьюзен Фолькман, яка описує процес, через який людина оцінює стресову ситуацію. Це оцінювання визначає, як саме людина сприймає ситуацію і які стратегії подолання стресу обирає. Когнітивне оцінювання — це процес, в

якому особистість визначає, чи є ситуація загрозливою, небезпечною або нейтральною, а також оцінює власні можливості справитися з нею. Це процес, який визначає, чи сприймається ситуація як стресова і як її сприймати: як загрозу, виклик або можливість. Значення когнітивного оцінювання:

- Ключ до стресу: Саме когнітивна оцінка визначає, чи ситуація буде сприйнята як стресова. Якщо ситуація сприймається як виклик або можливість для розвитку, це знижує стресову реакцію.
- Індивідуальні відмінності: Люди можуть по-різному оцінювати однакову ситуацію. Деякі можуть бачити її як можливість для росту, інші — як загрозу.
- Зв'язок з копінг-стратегіями: Як людина оцінює ситуацію, так і вибирає стратегії подолання стресу, будь то активні дії або емоційне регулювання.

Загалом, когнітивне оцінювання є важливою частиною стресового процесу, оскільки воно впливає на те, як людина реагує на стресові ситуації, а також на ефективність копінг-стратегії, яку вона обирає для їх подолання.

Когнітивний стиль особистості є важливим ресурсом, що визначає індивідуальні методи сприйняття, оцінювання та інтерпретації навколишнього світу. При вирішенні конфліктів людина орієнтується на певні поведінкові патерни, вибираючи стратегії, які вона реалізує через різноманітні тактики, що спрямовані на досягнення власних потреб та цілей.

Патерни поведінки (або шаблони поведінки) — це стійкі, повторювані способи реагування людини на різні ситуації. Вони формуються під впливом низки факторів і можуть проявлятися в різних контекстах, таких як міжособистісні стосунки, професійне життя, конфлікти тощо.

Основні чинники, через які проявляються патерни поведінки:

- Особистісні риси: психологічні характеристики, такі як темперамент, емоційна стабільність, відкритість до нових вражень і потреба в спілкуванні, можуть визначати загальні схильності до певних патернів

поведінки; наприклад, інтроверти можуть схильні до пасивних патернів, тоді як екстраверти можуть частіше проявляти агресивні або активні патерни.

2. Соціальне навчання:

- Патерни поведінки часто формуються через соціальне навчання — процес спостереження за іншими людьми, наслідування їхньої поведінки або отримання соціального підтвердження за конкретні дії. Це може включати копіювання поведінки батьків, вчителів, колег або друзів.

- Наприклад, якщо дитина бачить, як батьки вирішують конфлікти через агресію, вона може впоратися з труднощами в майбутньому аналогічним способом.

3. Культурні та соціальні норми:

- Патерни поведінки також визначаються культурними традиціями і соціальними нормами. В залежності від культури чи соціального середовища, певна поведінка може бути нормою або табу.

- Наприклад, в одних культурах може бути прийнятною відкритість і експресія емоцій, тоді як в інших — стриманість і резервованість.

4. Сімейне виховання та дитинство:

- Досвід дитинства і сімейне виховання сильно впливають на формування патернів поведінки. Якщо в родині домінує певна модель поведінки (наприклад, авторитарний стиль виховання), дитина може згодом проявляти відповідні патерни в дорослому житті.

- Сімейні патерни можуть включати як емоційну підтримку, так і відсутність її, що, в свою чергу, позначається на здатності людини вирішувати стресові ситуації.

5. Психологічний досвід і стрес:

- Особистий досвід, зокрема, переживання стресу, травм, кризових ситуацій або успішних досягнень, може також впливати на те, які патерни поведінки розвиваються у людини.

- Якщо в результаті стресу людина не вчиться ефективно вирішувати проблеми, це може призвести до розвитку пасивного або дефензивного патерну поведінки.

6. Когнітивні стилі:

- Когнітивні стилі (індивідуальні способи сприйняття, оцінки та інтерпретації навколишньої дійсності) теж значною мірою визначають патерни поведінки. Наприклад, людина з оптимістичним стилем мислення може реагувати на труднощі з більшою гнучкістю і меншою схильністю до деструктивної поведінки.

- Когнітивна оцінка ситуації визначає, які стратегії людина вибере, що також впливає на її поведінку в стресових ситуаціях.

7. Соціальні ролі і професійні вимоги:

- Професійні обов'язки, а також роль, яку людина грає в соціумі, визначають певні шаблони поведінки. Наприклад, в професійних середовищах люди можуть адаптувати свої патерни поведінки відповідно до вимог до лідерства, співпраці або критики.

- Роль лідера або керівника вимагає проактивного підходу до вирішення проблем, тоді як роль підтримки або виконавця може передбачати більш пасивну позицію.

8. Емоційний досвід:

- Емоції, такі як тривога, депресія, гнів чи радість, значною мірою впливають на прояв патернів поведінки. Емоційний стан може викликати реакції, які часто повторюються в подібних ситуаціях. Наприклад, хронічний стрес може викликати агресивну або захисну поведінку.

Приклади проявів патернів поведінки:

1. Агресивний патерн: Людина реагує на конфлікти або стрес за допомогою агресії, можливо через нездатність контролювати емоції або бажання контролювати ситуацію.

2. Пасивний патерн: Людина уникає конфліктів, не висловлює свої думки і потреби, часто піддаючись волі інших.

3. Асертивний патерн: Людина виражає свої потреби і бажання чітко, без агресії, при цьому враховуючи інтереси інших.

Патерни поведінки можуть змінюватися впродовж життя, але вони часто залишаються стабільними в конкретних ситуаціях.

Психологічна мета стресостійкої поведінки полягає в адаптації до умов ситуації, контролю над нею, зменшенні впливу стресових факторів або їх уникненні, а також у звиканні до цих факторів, що допомагає знижувати рівень стресу. Основні патерни поведінки в конфліктних ситуаціях включають захист, напад, нейтралітет, образу, опір (контр-відповідь) і компроміс. Вибір конкретного патерну залежить від виховання, соціального контексту та попереднього досвіду (включаючи як підсвідомі, так і культурні патерни). Методи виховання в родині значно впливають на розвиток навичок вирішення проблем, ухвалення рішень, самостійності та впевненості дитини. Атмосфера в родині також є важливим фактором. Батьки або навчають дітей асертивній поведінці, або не роблять цього, що, в свою чергу, формує їхню впевненість і соціальні навички. Діти часто копіюють поведінку дорослих, і результат цієї моделі залежить від того, як її оцінюють оточуючі [30, с.115].

Частота і різноманіття використання копінг-стратегій є основними чинниками їх ефективності. Як підкреслює Р. Мак-Край, «чим частіше люди застосовують свої індивідуальні копінг-стратегії в стресових ситуаціях, тим швидше і ефективніше вони вирішують проблеми, що значно знижує рівень суб'єктивного стресу» [71].

У підлітковому віці формуються основи життєвих принципів і орієнтирів, які значною мірою впливатимуть на подальший розвиток особистості, а також закладаються стереотипи. Саме тому важливо розвивати позитивні риси, які підтримують психічне здоров'я та сприяють позитивному ставленню до себе.

Психологічні дослідження охоплюють широкий спектр факторів, що впливають на вибір ефективної поведінки особистості в умовах стресу. До зовнішніх чинників відносяться матеріальні ресурси, рівень соціальної підтримки, освіта і стиль життя. Внутрішні фактори включають особистісні особливості, які допомагають людині справлятися із стресовими ситуаціями та полегшують процес адаптації. Наприклад, схильність до пасивної поведінки в дорослому житті часто є наслідком того, що батьки ігнорували емоції дитини, а в школі не підтримували дискусії.

У ситуаціях конфлікту люди часто дотримуються певних поведінкових патернів, застосовуючи різноманітні тактики для досягнення своїх цілей, спираючись на психологічні установки. Однакові ситуації можуть викликати різні форми поведінки у різних людей, і багато з цих форм будуть повторюватися при аналогічних умовах. Виникнення конфліктів визначають фактори, як психологічний стан, досвід, соціальне становище, місце і тема конфлікту. Психологічні чинники, що формують поведінкові патерни, впливають на вибір стратегій у складних ситуаціях, і учасники, усвідомлено чи підсвідомо, обирають відповідні тактики комунікації. Внутрішній конфлікт може бути однією з причин, що ведуть до зміни психологічного стану і проявляються в нетипових зовнішніх реакціях. Внутрішня напруга, підсилена зовнішніми чинниками, може призводити до конфліктів і суперечок без явних причин.

У психології асертивність визначається як:

1. Незалежність від зовнішніх впливів і оцінок.
2. Здатність контролювати власну поведінку та дії.
3. Уміння відстоювати свої права, при цьому проявляючи повагу до інших.
4. Здатність захищати свої інтереси, вільно виражати емоції та почуття для досягнення своїх цілей.
5. Готовність брати відповідальність за власну поведінку .

У процесі подолання стресу особистість активно зосереджується на когнітивній оцінці ситуації, обробці інформації та емоційному стані, які є безпосередніми джерелами стресу. Оцінка стресових ситуацій залежить від різних факторів, включаючи попередній досвід емоційних реакцій на стрес. Ці фактори взаємопов'язані з рівнем рефлексії та типом мислення людини, що визначає стиль стрес-долаючої поведінки.

Кожна стресогенна ситуація викликає послідовність процесів оцінки та коригування, які тривають до того моменту, поки не буде встановлено контроль над стресом або поки стрес не зникне самостійно. У цьому контексті асертивна поведінка є ефективним способом реагування на стресові ситуації. Вона дозволяє долати труднощі, пов'язані з невротами та стресом, а також допомагає краще контролювати своє життя.

Асертивність передбачає вираження своїх потреб і встановлення меж, враховуючи інтереси інших без агресії. Цей стиль поведінки сприяє формуванню сенсу життя, покращенню міжособистісних відносин, а також сприяє самореалізації.

Висновки до Розділу 1

Асертивність є комплексною рисою особистості, яка визначає її ставлення до світу, життя і взаємодії з іншими людьми. В умовах зростаючої емоційної напруги в особистому та професійному житті питання розвитку емоційної компетентності та інтелекту набуває особливої актуальності. Асертивна особистість здатна ефективно відстоювати свої інтереси та цілі, при цьому зберігаючи повагу до інших людей.

Асертивна поведінка є конструктивною формою міжособистісної взаємодії, яка протистоїть агресії та маніпуляціям. Вона включає в себе здатність відстоювати свої права та погляди, не порушуючи меж інших, і з повагою до них.

Природа асертивності частково має біологічне походження, проте дослідження показують, що вона тісно пов'язана з психологічним здоров'ям. Як зазначає В.П. Шейнов, асертивність сприяє психологічному здоров'ю, розвитку адекватної самооцінки, знижує рівень тривожності, допомагає справлятися зі стресом і підвищує впевненість у собі. Важливу роль у розвитку асертивної поведінки відіграє емоційний інтелект.

Емоційний інтелект полягає в здатності розпізнавати та розуміти емоції свої і чужі, а також в ефективному управлінні ними для досягнення поставлених цілей. Основні компоненти емоційного інтелекту включають:

- Самопізнання: усвідомлення власних емоцій, самоповага, самореалізація та незалежність.
- Міжособистісні навички: емпатія, соціальна відповідальність і взаєморозуміння.
- Адаптаційні можливості: розуміння емоцій інших, вирішення проблем і адаптація до змін.
- Управління стресом: стійкість до стресу та контроль імпульсивних емоційних реакцій.
- Позитивний настрій: оптимізм і почуття щастя.

Люди з високим рівнем емоційного інтелекту добре розуміють свої емоції та емоції інших і можуть ефективно керувати своєю емоційною сферою. Це робить їхню поведінку в соціумі більш адаптивною та допомагає досягати цілей у взаємодії з оточенням. Емоційний інтелект має значний вплив на професійне життя та на формування життєвих переконань і позицій особистості. Розвинений емоційний інтелект є важливим фактором для забезпечення психологічного здоров'я та ефективної міжособистісної взаємодії.

У професії розвиток асертивної поведінки є ключовим для розвитку важливих професійних якостей, таких як здатність до самоконтролю, незалежність від зовнішніх впливів, розуміння своїх прав та обов'язків, адекватна самооцінка, вміння чітко виражати свої потреби та поважати інтереси інших. Асертивність допомагає досягати цілей без маніпуляцій, налагоджувати ефективні ділові контакти і встановлювати конструктивну модель поведінки.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ВПЛИВУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА РОЗВИТОК АСЕРТИВНОСТІ

2.1. Організація та методи дослідження

Емпіричне вивчення впливу емоційного інтелекту (EI) на розвиток асертивності передбачає використання наукових методів для з'ясування, як емоційна компетентність може сприяти розвитку асертивної поведінки. Для такого дослідження важливо дотримуватися кількох основних принципів:

1. Визначення основних концептів

- **Емоційний інтелект:** Оскільки це багатовимірне поняття, важливо чітко визначити його складові. Зазвичай емоційний інтелект розглядається як здатність розпізнавати, розуміти та регулювати власні та чужі емоції. Це включає компоненти самопізнання, саморегуляцію, соціальні навички, емпатію та управління стресом.
- **Асертивність:** Асертивність — це здатність чітко висловлювати свої думки та почуття, відстоювати свої права, не порушуючи при цьому прав інших людей. Потрібно визначити ключові характеристики асертивної поведінки (наприклад, здатність відстоювати свої інтереси, вираження емоцій без агресії тощо).

2. Операціоналізація змінних

Для проведення емпіричних досліджень важливо визначити, як саме будуть вимірюватися обидві змінні (емоційний інтелект та асертивність):

- **Оцінка емоційного інтелекту:** Для вимірювання EI можна використовувати стандартизовані тести, такі як MSCEIT (Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test), або EQ-i (Emotional Quotient Inventory), які оцінюють різні аспекти емоційної компетентності.
- **Оцінка асертивності:** Зазвичай асертивність вимірюється за допомогою анкет або опитувальників, таких як Rathus Assertiveness Scale або Assertiveness Inventory, які включають ситуації, де респонденту потрібно вказати, як би він реагував.

3. Методологічний підхід

- Кількісні дослідження: Для вивчення причинно-наслідкових зв'язків між ЕІ та асертивністю зазвичай використовують методи кількісного дослідження, такі як кореляційний аналіз, регресійний аналіз або структурне моделювання шляхів.

- Якісні дослідження: Інтерв'ю, кейс-стаді або тематичний аналіз можуть використовуватися для глибшого розуміння, як емоційний інтелект проявляється в реальних ситуаціях, що вимагають асертивної поведінки.

4. Експериментальні та квазі-експериментальні методи

- Експерименти: У деяких випадках дослідники можуть використовувати експериментальний підхід, щоб перевірити вплив тренінгу емоційного інтелекту на розвиток асертивності. Це може включати тестування групи, яка пройшла тренінг з розвитку ЕІ, та порівняння результатів з контрольними групами.

- Квазі-експерименти: Якщо повний експеримент неможливий (наприклад, через етичні обмеження), можна використовувати квазі-експериментальні методи, щоб порівняти різні групи, які мають різні рівні емоційного інтелекту та асертивності.

5. Вибір вибірки та репрезентативність

- Для забезпечення надійних результатів необхідно ретельно вибирати учасників дослідження. Важливо забезпечити репрезентативність вибірки для різних вікових, культурних та професійних груп. Це дозволить вивчити вплив емоційного інтелекту на асертивність у різних контекстах.

- У дослідженнях також слід враховувати вплив таких змінних, як стать, вік, професія, соціальний статус тощо.

6. Контроль за зовнішніми змінними

- Для точного визначення взаємозв'язку між емоційним інтелектом і асертивністю важливо контролювати вплив інших змінних, таких як стрес, рівень самооцінки, соціальна підтримка, або навіть психологічні розлади

(наприклад, депресія чи тривожні розлади), які можуть впливати на асертивну поведінку.

7. Лонгітюдні дослідження

- Для оцінки довгострокового впливу емоційного інтелекту на розвиток асертивності можуть бути використані лонгітюдні дослідження, які спостерігають за учасниками протягом кількох років. Це дозволяє виявити тенденції та зміни у поведінці, що не завжди видно в короткотермінових дослідженнях.

8. Психометрична валідація

- Важливо забезпечити психометричну валідацію інструментів, які використовуються для вимірювання як емоційного інтелекту, так і асертивності. Це включає перевірку надійності та валідності тестів, щоб переконатися, що вони дійсно вимірюють те, що вони мають вимірювати.

9. Розробка та впровадження тренінгів

- Емпіричне дослідження також включає розробку тренінгів, які допомагають підвищити рівень емоційного інтелекту, що, у свою чергу, може покращити асертивну поведінку. Тренінги можуть включати вправи на розвиток саморегуляції, соціальних навичок, управління емоціями та ефективну комунікацію.

10. Аналіз результатів і висновки

- Після збору даних важливо провести детальний аналіз результатів. Оцінити, як зміни в емоційному інтелекті вплинули на рівень асертивності учасників. Це може допомогти розробити рекомендації для практичного застосування (наприклад, у тренінгах або освітніх програмах).

Ці принципи забезпечують комплексний підхід до вивчення впливу емоційного інтелекту на асертивність, що дозволяє не лише підтвердити існуючі гіпотези, але й виявити нові закономірності та фактори, які можуть впливати на розвиток асертивної поведінки.

Емпіричне дослідження проводилося в кілька етапів:

1. На першому етапі було здійснено теоретичний аналіз наукових теорій, що розглядають вплив розвитку емоційного інтелекту на рівень асертивності вчителів та його значення для їх професійної діяльності.

2. На другому етапі проведено тестування респондентів, обробку, діагностику та аналіз результатів для визначення рівня сформованості асертивного типу поведінки у вчителів.

3. На третьому етапі розроблено, апробовано та проведено тренінгову програму для закріплення асертивних патернів поведінки у вчителів.

Основною метою дослідження є вивчення рівня сформованості асертивності та асертивних патернів поведінки у вчителів. Для досягнення цієї мети були визначені наступні завдання:

1. Провести аналітичний огляд наукових теорій про емоційний інтелект як основу асертивності особистості та його значення у професійній діяльності фахівців соціально активних професій.

2. Виявити домінуючі стратегії вирішення конфліктів у вчителів з різними рівнями розвитку емоційного інтелекту.

3. Розробити тренінгову програму, орієнтовану на закріплення патернів асертивної поведінки через розвиток емоційного інтелекту.

4. Визначити ключові параметри впливу емоційного інтелекту на асертивність вчителів та оцінити ефективність розробленої тренінгової програми.

Для виконання завдань експерименту було використано ряд психодіагностичних методик для оцінки різних форм поведінки, що складають асертивність. На етапах емпіричного дослідження застосовувалися наступні методики:

1. Опитувальник «Стратегії подолання стресових ситуацій» (SACS) за С. Хобфоллом.
2. Методика «ЕмІн» Д.В. Люсіна для оцінки емоційного інтелекту.

3. Тест-опитувальник компонентів асертивності «Токас»

Застосовувалися також методи математичної статистики: критерій Колмогорова-Смірнова, критерій t-Ст'юдента, коефіцієнт кореляції Пірсона.

Організація та експериментальна база: Дослідження проводилося протягом 2024 року у 5-ти загальноосвітніх закладах міста Львова. У вибірку увійшло 50 вчителів із стажем роботи від 5 до 15 років. Рандомний поділ на експериментальну та контрольну групи дозволив визначити взаємозв'язок між рівнем розвитку емоційного інтелекту та його впливом на особливості асертивної поведінки.

Опис психодіагностичних методик:

1. Опитувальник «Стратегії подолання стресових ситуацій» (SACS), розроблений С. Хобфоллом, є одним з інструментів для вивчення стратегій копіngu (подолання стресу) та оцінки того, як люди реагують на стресові ситуації. Цей опитувальник орієнтований на вивчення різних копінг-стратегій, які використовуються індивідами для зниження стресу, і має важливе значення в психології стресу та адаптації. Основні аспекти опитувальника

1. Ціль опитувальника:

- Основна мета опитувальника — дослідити, як люди справляються зі стресовими ситуаціями в їхньому житті.
- Визначити наявність різних стратегій подолання стресу, які застосовуються індивідами для зниження емоційного напруження та адаптації до стресових умов.

2. Структура опитувальника: Опитувальник містить кілька блоків запитань, що охоплюють різні стратегії копіngu. Ці стратегії поділяються на дві основні групи:

- Орієнтовані на проблему стратегії: ці стратегії передбачають активне вирішення проблем, що викликають стрес.

- Орієнтовані на емоції стратегії: стратегії, що спрямовані на зменшення емоційної напруги і стресу, які виникають у процесі реагування на стресові ситуації.

3. Типи стратегій подолання стресу (SACS): Хобфолл виділяє кілька типів стратегій, які відповідають на різні аспекти подолання стресу:

- Підтримка (Social Support): Відповідні стратегії, які передбачають пошук підтримки з боку оточення — звернення до друзів, рідних або колег за емоційною або інформаційною допомогою.

- Адаптація (Adaptation): Стратегії, які пов'язані з адаптацією до стресової ситуації — наприклад, змінити своє ставлення до стресової ситуації, прийняти її як частину життя.

- Відволікання (Distraction): Сюди входять стратегії, що передбачають відволікання від стресових ситуацій шляхом зайняття себе іншими справами.

- Саморегуляція (Self-regulation): Включає методи зниження емоційної напруги — застосування релаксаційних технік, медитація тощо.

- Оцінка (Cognitive appraisal): Визначення важливості ситуації та оцінка ступеня стресу через розуміння ситуації як менш загрозливої.

- Втеча (Escape): Включає стратегії, які спрямовані на уникання проблем або втечу від стресових ситуацій (наприклад, алкоголь, наркотики або інші деструктивні способи поведінки).

4. Процедура тестування:

- Респонденти заповнюють опитувальник, відповідаючи на запитання щодо того, як вони реагують на різні стресові ситуації.

- Для кожного питання використовуються шкали, які дозволяють оцінити частоту використання тієї чи іншої стратегії у стресових ситуаціях (наприклад, від «завжди» до «ніколи»).

5. Інтерпретація результатів:

- За результатами тестування можна визначити, які стратегії копінгу використовуються респондентом найчастіше.
- Оцінка стратегій може показати, наскільки ефективно особистість справляється з конкретними стресовими ситуаціями.
- Індивідуальні результати дозволяють виявити переважні типи стратегії подолання стресу — чи використовує людина більше адаптивні стратегії (наприклад, соціальну підтримку або саморегуляцію), чи деструктивні (наприклад, втечу чи відволікання).

Особливості та переваги методу

1. Різноманітність стратегій копінгу: Опитувальник дозволяє оцінити широкий спектр стратегій, які люди використовують для подолання стресу, що дозволяє отримати глибоке розуміння емоційної адаптації індивіда.
2. Універсальність: Він може бути використаний для досліджень у різних сферах життя, таких як особистісний розвиток, професійна діяльність, клінічна психологія, психологія здоров'я тощо.
3. Клінічне застосування: Опитувальник може використовуватись для оцінки копінг-стратегій у клінічній практиці при роботі з пацієнтами, що страждають від хронічного стресу або психічних розладів.

Обмеження методики:

- Суб'єктивність відповідей: Як і багато психологічних тестів, результат залежить від самооцінки респондента, тому важливо враховувати можливі упередження.
- Культурна специфіка: У різних культурах можуть бути різні уявлення про те, що є «здоровими» або «нездоровими» стратегіями копінгу, тому при використанні в різних країнах або культурах варто враховувати специфіку.

Таким чином, опитувальник «Стратегії подолання стресових ситуацій» (SACS) є важливим інструментом для вивчення адаптаційних стратегій особистості, що дозволяє психологам та дослідникам оцінити, як індивіди

справляються зі стресом, а також виявити можливості для подальшого розвитку здорових стратегій подолання стресу.

2. Методика діагностики емоційного інтелекту Д.В. Люсіна — це один із поширених інструментів для вимірювання емоційного інтелекту (EI) в психології, який був розроблений російським психологом Д.В. Люсіним. Ця методика дозволяє оцінити різні аспекти емоційного інтелекту і використовується для вивчення емоційних та соціальних навичок у різних контекстах, таких як професійна діяльність, особистісний розвиток та міжособистісні взаємодії.

Методика Люсіна орієнтована на дослідження здатності особистості розпізнавати та регулювати емоції як свої, так і чужі. Це включає кілька аспектів емоційного інтелекту:

1. Самопізнання емоцій: здатність розпізнавати власні емоції та оцінювати їхню інтенсивність.
2. Саморегуляція: уміння керувати своїми емоціями, зокрема, контролювати агресію, тривогу та інші сильні емоційні реакції.
3. Емпатія: здатність розуміти та співпереживати емоції інших людей.
4. Соціальні навички: вміння взаємодіяти з іншими людьми, підтримувати міжособистісні стосунки та вирішувати конфлікти.

Методика Люсіна складається з кількох розділів, кожен з яких оцінює певний аспект емоційного інтелекту. Вона включає:

- Анкетування: відповіді на запитання, що стосуються різних емоційних ситуацій.
- Тести на вміння розпізнавати емоції: завдання, в яких учасники повинні ідентифікувати емоції на основі різних образів або ситуацій.
- Оцінка рівня емоційної регуляції: запитання, що дозволяють оцінити, як індивід справляється з емоціями в стресових ситуаціях.

- Сценарії для визначення емпатії: ситуації, що вимагають розуміння почуттів інших людей.

Особливості використання методики

1. Ціль дослідження: Ця методика може бути застосована в дослідженнях, орієнтованих на вивчення емоційної компетентності, особистісних особливостей, а також для оцінки ефективності психологічних тренінгів або корекційних програм, спрямованих на розвиток емоційного інтелекту.

2. Оцінка результатів: За результатами тесту можна визначити рівень емоційного інтелекту респондента. Відповіді на запитання оцінюються за шкалою, яка дає змогу виявити індивідуальні особливості емоційної компетентності (високий, середній або низький рівень EI).

3. Висновки та рекомендації: Методика дозволяє зробити висновки щодо того, які компоненти емоційного інтелекту потребують розвитку. Це може бути корисно для психологів, які проводять індивідуальні консультації або групові тренінги.

Переваги методики:

- Доступність: Методика є відносно простою у використанні та не вимагає спеціального обладнання.
- Універсальність: Вона застосовується для дослідження емоційного інтелекту у різних контекстах, таких як професійна діяльність, особисті відносини, міжособистісна взаємодія тощо.
- Комплексний підхід: Методика дозволяє охопити основні складові емоційного інтелекту і забезпечити різноманітні виміри цього феномену.

Обмеження методики:

- Суб'єктивність відповідей: Як і багато психологічних тестів, методика Люсіна може бути схильною до самооцінки, що може вплинути на точність результатів.

- Культурні відмінності: Для представників різних культур або соціальних груп окремі аспекти тесту можуть мати інший культурний контекст, що потребує врахування під час проведення досліджень.

Таким чином, методика діагностики емоційного інтелекту Д.В. Люсіна є потужним інструментом для вивчення емоційної компетентності і може бути використана як в наукових дослідженнях, так і в практичній психології для розвитку соціальних і комунікативних навичок.

3. Тест-опитувальник компонентів асертивності «Токас» — це спеціалізований психологічний інструмент, розроблений для вимірювання рівня асертивності особистості. Асертивність є важливою складовою емоційної та соціальної компетентності, яка дозволяє людині ефективно відстоювати свої інтереси, не порушуючи прав інших людей [70].

Основні характеристики тесту «Токас»:

1. Розробник:
 - Тест «Токас» був розроблений українським психологом Токасом для оцінки ключових компонентів асертивної поведінки. Його завдання — допомогти виявити особистісні якості, які пов'язані з умінням ефективно взаємодіяти з оточенням, відстоювати свої права та водночас поважати права інших.
2. Мета тесту:
 - Оцінити рівень асертивності особистості.
 - Визначити основні компоненти асертивності та їх зв'язок із міжособистісною взаємодією.
 - Виявити сильні та слабкі сторони в асертивній поведінці людини.
 - Визначити потребу у розвитку асертивності для покращення міжособистісних відносин та професійної діяльності.

Структура та компоненти тесту:

Тест «Токас» включає в себе кілька основних компонентів асертивної поведінки, які детально досліджуються. Зазвичай він складається з різних блоків запитань, що стосуються певних аспектів асертивної поведінки [70]:

1. Комуникативна асертивність:

- Оцінюється здатність людини висловлювати свої думки, почуття та потреби чітко і без агресії, при цьому не порушуючи прав інших. Важливо, щоб людина могла ефективно комунікувати, не відчуваючи при цьому страху чи тривоги.

- У цьому блоці запитання зосереджені на тому, як часто респонденти дозволяють собі відкрито говорити про свої потреби, а також як часто вони реагують на порушення своїх кордонів.

2. Емоційна асертивність:

- Оцінюється здатність особистості контролювати свої емоції в ситуаціях конфліктів або стресу, залишаючи простір для конструктивного вирішення проблем.

- Це компонент включає в себе саморегуляцію та вміння зберігати спокій у важких ситуаціях, а також підтримувати емоційну рівновагу, навіть коли особа стикається з труднощами.

3. Соціальна асертивність:

- Цей компонент тесту дозволяє оцінити, наскільки людина здатна взаємодіяти з іншими, встановлювати здорові межі та знаходити компроміси.

- Особлива увага приділяється умінню респондента виступати лідером, ініціювати спільну діяльність та створювати позитивну атмосферу в колективі.

4. Наслідки асертивної поведінки:

- У цьому розділі тесту оцінюються результати асертивної поведінки в реальних життєвих ситуаціях. Це дозволяє зрозуміти, яким чином асертивна поведінка сприяє зменшенню стресу, підвищенню соціальної адаптації та покращенню міжособистісних взаємодій.

Процедура тестування [70]:

Тест-опитувальник «Токас» зазвичай має структуру з вибором відповідей: респонденту пропонуються варіанти відповіді, які він оцінює за шкалою частоти (наприклад, від «завжди» до «ніколи»). Респонденти відповідають на запитання на основі своїх реальних переживань або вражень від повсякденного життя. Після проходження тесту проводиться аналіз відповідей для оцінки рівня асертивності.

Інтерпретація результатів:

- Високий рівень асертивності: Людина впевнена у своїх діях, здатна висловлювати свою думку без агресії, вирішувати конфлікти та ситуації стресу конструктивно.
- Середній рівень: Респонденти іноді демонструють асертивну поведінку, але ще не завжди ефективно реагують на складні ситуації.
- Низький рівень: Людина має труднощі з вираженням власних потреб і бажань, може часто відчувати занепокоєння, страх або нерішучість в соціальних ситуаціях.

Використання тесту:

- Психологічне консультування: Для виявлення потреби у розвитку асертивності.
- Професійна діяльність: Оцінка асертивності може бути важливою для професій, де важливе ефективне спілкування і міжособистісні взаємодії (лідерські позиції, служба підтримки, педагогічна діяльність).
- Особистісний розвиток: Для визначення сильних і слабких сторін в міжособистісних відносинах і розвитку необхідних навичок.

Переваги та обмеження:

Переваги:

- Легкість у проведенні та інтерпретації.
- Широке застосування у різних сферах (психологія здоров'я, професійна діяльність).

- Дає глибоке уявлення про емоційну та соціальну компетентність людини.

Обмеження:

- Як і будь-який тест, залежить від самооцінки респондента, що може призвести до неточностей.
- Може бути культурно специфічним — певні аспекти асертивності можуть трактуватись по-різному в різних культурах.

Тест «Токас» є ефективним інструментом для оцінки різних аспектів асертивної поведінки та може допомогти у розробці стратегій для її розвитку [70].

Для обробки результатів емпіричного дослідження та порівняння показників асертивності та емоційного інтелекту до і після тренінгу застосовувалися методи математичної статистики. Критерії Колмогорова-Смірнова, t-критерій Стьюдента та коефіцієнт кореляції Пірсона допомагають розкрити взаємозв'язки між досліджуваними явищами. Критерій Колмогорова-Смірнова є непараметричним тестом для перевірки відповідності емпіричних даних теоретичним розподілам. Якщо рівень значимості, $\alpha \geq 0,05$, розподіл вважається нормальним і гіпотеза підтверджується; якщо $\alpha \leq 0,05$, розподіл не є нормальним і гіпотеза не підтверджується.

t-критерій Стьюдента є параметричним статистичним тестом, застосування якого має певні обмеження, зокрема вимогу нормальності розподілу даних. Якщо дані не відповідають нормальному розподілу, цей критерій не є придатним для використання. Ми застосовуємо t-критерій Стьюдента для порівняння середніх значень двох залежних вибірок. Це дозволяє нам визначити, наскільки відмінності між вибірками статистично значимі до і після тренінгу, і, відповідно, наскільки достовірні ці висновки. Якщо значення $p \leq 0,05$, це свідчить про наявність статистично значущих

відмінностей між показниками до та після тренінгу. Значення $p \geq 0,05$ вказує на відсутність статистично значимої різниці між показниками.

Коефіцієнт кореляції Пірсона використовується для визначення кореляційних зв'язків між двома змінними, що можуть бути як прямими, так і оберненими. Цей метод оцінює тільки лінійні зв'язки між змінними і є придатним при нормальному розподілі даних. Якщо кореляція є значущою, коефіцієнт наближається до 1 у випадку прямого зв'язку або до -1 у випадку зворотного. Рівень значимості кореляції також надає інформацію про її силу: значення менше 0,01 свідчить про сильний і стійкий зв'язок, у діапазоні 0,01–0,05 – про достатньо сильний зв'язок, а більше 0,05 – про відсутність статистично значимого зв'язку.

Кореляційний аналіз спрямований на виявлення причинно-наслідкових зв'язків і відповідає на питання: «Чи впливає одна змінна на іншу, і якщо так, то в якій мірі?»

2.2. Аналіз результатів дослідження

Для оцінки емоційного інтелекту використовуються валідні методи. Аналіз індивідуальних тестових показників респондентів дозволяє виявити загально-групові тенденції розвитку емоційного інтелекту. Результати оцінки структурних компонентів емоційного інтелекту за методикою Д.В. Люсіна наведені в таблиці 2.1.1.

Таблиця 2.1.

Результати дослідження емоційного інтелекту за методикою «ЕмІн»

(Д. Люсіна)

Шкала	Дуже високий	Високий	Середній	Низький	Дуже низкий
Рівень	%				
Міжособистісний інтелект. Розуміння емоцій	5	28	32	22	13
Міжособистісний інтелект.	8	21	51	12	8

Управління емоціями					
Внутрішньоособистісний інтелект. Розуміння емоцій	11	41	27	10	11
Внутрішньоособистісний інтелект. Управління емоціями	11	47	28	7	7
Внутрішньоособистісний інтелект	3	38	34	24	11
Міжособистісний інтелект	10	28	28	13	21
Внутрішньоособистісний інтелект	8	16	52	14	10
Розуміння емоцій	16	31	31	10	12
Управління емоціями	14	27	47	6	6
Емоційний інтелект – заг. показник	15	27	41	9	8

Аналіз результатів за шкалою, яка оцінює складові емоційного інтелекту у досліджуваних, показує наступні тенденції. Згідно з даними діагностики інтегративного показника емоційного інтелекту за методикою «ЕмІн» Д.В. Люсіна, 15% респондентів мають дуже високий рівень емоційного інтелекту, 27% – високий, 41% – середній, 9% – низький і 8% – дуже низький.

За шкалою «Розуміння власних емоцій»: 10% респондентів мають низький рівень, а 13% – дуже низький, що свідчить про труднощі у правильній ідентифікації власних емоцій. Водночас, 41% респондентів демонструють високий рівень, а 11% – дуже високий, що вказує на добре розуміння і вербальне описання своїх емоцій та здатність усвідомлювати причини різних емоційних реакцій.

За шкалою «Управління власними емоціями»: 51% респондентів мають середній рівень, що свідчить про здатність до контролю своїх емоцій. Показники за низьким і високим рівнями складають відповідно 19% і 21%.

Лише 6% респондентів демонструють дуже низький рівень, що вказує на повну нездатність керувати своїми емоціями.

За шкалою «Розуміння чужих емоцій»: 13% респондентів мають дуже низький рівень, 22% – низький, 32% – середній, а 28% – високий рівень. Лише 5% респондентів демонструють дуже високий рівень, що дозволяє їм інтуїтивно сприймати емоційні стани інших. Низький рівень розуміння чужих емоцій ускладнює комунікацію і розпізнавання причин емоцій інших осіб.

За шкалою «Управління чужими емоціями»: 8% респондентів мають дуже низький рівень, а 12% – низький, що свідчить про їхню нездатність маніпулювати чужими емоціями та контролювати їх прояви. 21% респондентів демонструють високий рівень, що вказує на здатність викликати потрібні емоції в інших і знижувати рівень небажаних емоцій. 9% респондентів мають дуже високий рівень, що дозволяє їм легко маніпулювати і контролювати емоції інших. Половина респондентів (51%) мають середній рівень здатності управляти чужими емоціями.

За шкалою «Контроль експресії»: 24% респондентів мають низький рівень, що свідчить про недостатню здатність приховувати свої емоції, маскувати небажані емоційні прояви або створювати враження емоцій, яких вони насправді не пережили. 34% респондентів демонструють середній рівень контролю експресії, а 38% – високий рівень. Лише 3% респондентів мають дуже високий рівень контролю експресії.

Аналіз показує, що респонденти добре розпізнають свої емоції і використовують це знання для підвищення особистісної ефективності. Однак є складнощі в управлінні емоціями інших людей: 51% респондентів мають середній рівень цього вміння, а 41% учителів демонструють середній рівень емоційного інтелекту загалом.

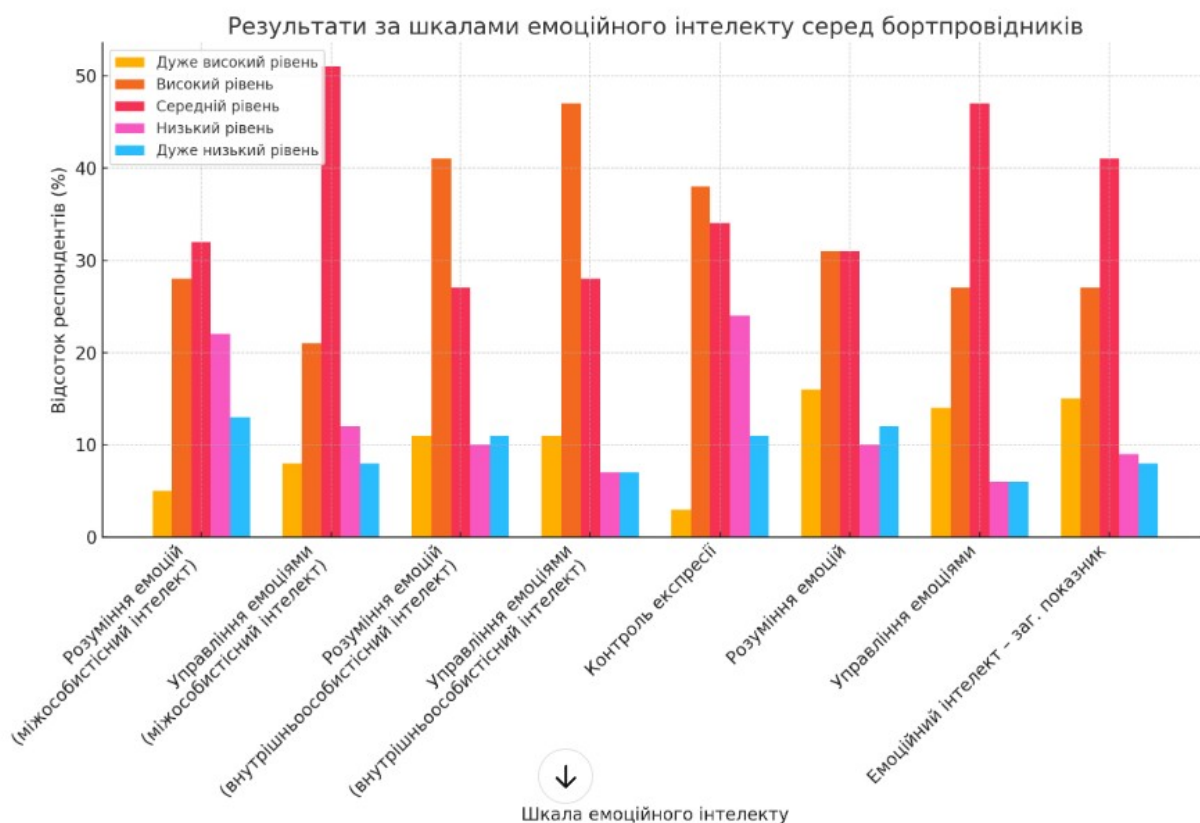


Рис. 2.1. Результати дослідження емоційного інтелекту досліджуваних

Опитувальник «SACS» С. Хобфолла застосовується для вивчення стратегій і моделей поведінки у стресових ситуаціях, що відображають типи реакцій особистості на стрес. В залежності від конструктивності цих стратегій і моделей, вони можуть як підтримувати успішне подолання професійних стресів, так і заважати цьому, впливаючи на збереження здоров'я.

Ситуації, які є типовими для вчителів, містять елементи стресу на напруження. Робота у школі має емоційну забарвленість, що впливає на індивідуально-психологічні особливості педагогічних працівників.

Аналіз результатів включає порівняння даних за кожною субшкалою з середніми значеннями моделей поведінки у досліджуваній групі, що дозволяє визначити взаємозв'язок між рівнем емоційного інтелекту та домінуючими стратегіями поведінки у вчителів.

Копінг-стратегії досліджуваних згідно опитувальника SACS
(С. Хобфол)

Поведінкові стратегії	Переважаючі копінгіві стратегії вчителів (%)	Поведінкова модель	Середнє значення показників вираженої поведінки подолання стресу
Просоціальна	18,36	Вступ до соціального контакту	24
Пряма	10,6	Імпульсивні дії	9
Активна	16,42	Асертивні (впевнені)	19
Пасивна	11,16	Обережні дії	22
Просоціальна	13,12	Пошук соціальної підтримки	20
Асоціальна	4,12	Жорстокість, шкідливість	4
Непряма	8,02	Маніпулятивні дії	17
Пасивна	6,07	Втеча	7
Асоціальна	12,13	Агресивні дії	19

Результати дослідження, які представлені у таблиці, демонструють показники стратегій поведінки серед вчителів. В залежності від стратегії та моделі поведінки, ці фактори можуть допомагати або заважати подоланню професійних стресів та впливати на збереження здоров'я. Загальна кількість балів вказує, яка модель поведінки найбільше використовувалася в стресових ситуаціях. Дані показують, що в експериментальній групі найпопулярнішою є стратегія «вступу в соціальний контакт» (18,36).

На другому місці – асертивні дії (16,42%), які дозволяють людям поважати інтереси інших без шкоди для своїх.

Третє місце займає пошук соціальної підтримки (13,12%), що іноді сприймається як слабкість або невпевненість, а також може свідчити про переоцінку власних можливостей через брак професійного досвіду.

Молоді спеціалісти часто прагнуть діяти самостійно та демонструвати свій потенціал, що пояснює високі показники агресивних дій (12,13%). Обережні дії (11,16%) відображають бажання уникати стресу та складнощів.

Імпульсивні дії (10,6%) характеризуються емоційним реагуванням та нелогічністю, а маніпулятивні дії (8,02%) – умінням створювати враження

самостійності при фактичній маніпуляції ситуацією. 4,02% респондентів проявляють асоціальні дії у стресових ситуаціях.

Копінг-стратегії –це навмисно обрані методи та техніки, які люди використовують для подолання складних або травматичних життєвих ситуацій. Важливою рисою копінг-стратегій є їх багатовимірність, яка дозволяє вирішувати складні ситуації, попереджати їх появу, контролювати власні емоції, взаємодіяти зі стресом або зменшувати його вплив на тіло та психіку, а також змінювати себе чи обставини, або пристосовуватися до них. У конфліктних умовах асертивність сприяє збереженню нейтралітету та уникненню агресії. Асертивність є критичним чинником для успішного вирішення конфліктів, і саме з цієї причини ми обрали цю методику для нашого дослідження

Таблиця 2.3

Рівень асертивності досліджуваних за методикою «Асертивність»

Рівень асертивності	Кількість досліджуваних, %
низький	23
середній	58
високий	16

Отримані дані свідчать про те, що у більшості вчителів спостерігається середній рівень асертивності — 58%. Низький рівень асертивності відзначено у 23% респондентів, тоді як лише 16% мають високий рівень асертивної поведінки. Це може свідчити про можливість конфліктних ситуацій у класах під час уроків. Можемо припустити, що такий стан речей спровокований психоемоційною та психофізичною навантаженістю, а також можливим емоційним вигоранням.

Під час створення психокорекційної програми важливо акцентувати увагу на вправах, спрямованих на зменшення нервово-психічної напруги, аналізі конфліктних ситуацій та розробці оптимальних стратегій для їх

вирішення з урахуванням корпоративних стандартів та фокусу на потребах клієнта. Для оцінки взаємозв'язку між емоційним інтелектом та асертивністю ми використали метод Пірсона для лінійної кореляції (див. рис. 2.3). Цей підхід допоможе визначити, чи існує зв'язок між рівнем емоційного інтелекту та стилем асертивної поведінки.

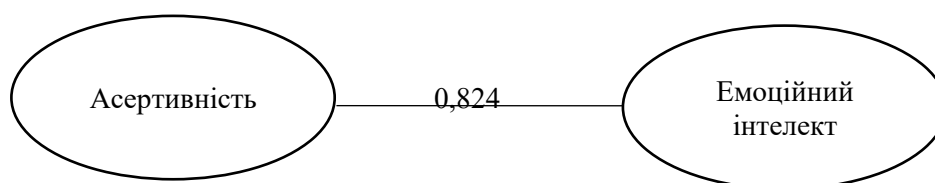


Рис. 2.2. Кореляційний взаємозв'язок асертивності з емоційним інтелектом

На рівні значимості $p \leq 0,01$ встановлено двосторонній зв'язок ($r=0,824$) між асертивністю та емоційним інтелектом. Можемо зробити припущення про сильний взаємовплив між показниками. Оскільки емоційний інтелект допомагає людям ефективніше взаємодіяти з іншими, це може підвищувати їхню впевненість у собі й стимулювати асертивну поведінку. Водночас асертивність дає людям змогу бути більш відкритими і впевненими в соціальних ситуаціях, що, в свою чергу, зміцнює їхню емоційну компетентність. Обидві якості у взаємодії сприяють кращому розумінню та побудові здорових стосунків. Люди з високою асертивністю та емоційним інтелектом можуть легше уникати агресивної або пасивної поведінки, що сприяє стабільним і гармонійним взаєминам з іншими. Таким чином, цей сильний зв'язок може свідчити про те, що для ефективної асертивної поведінки потрібна емоційна компетентність, а емоційно інтелектуальні люди, ймовірно, мають більший потенціал для успішної взаємодії у соціальному середовищі.

2.3. Тренінгова програма формування асертивної поведінки

Тренінгова робота з покращення асертивності та емоційного інтелекту для вчителів є надзвичайно важливою з точки зору підвищення якості навчання та створення сприятливого середовища в навчальних закладах. Вчителі, які мають розвинені навички асертивності, можуть краще встановлювати границі та взаємодіяти з учнями, колегами та батьками, що сприяє покращенню комунікації та вирішенню конфліктів. Крім того, вчителі з високим рівнем емоційного інтелекту можуть краще розуміти свої власні емоції та емоції учнів, що сприяє побудові емпатії та підтримці психологічного благополуччя в класі. Такі тренінги допомагають вчителям стати більш ефективними в своїй роботі, підвищуючи якість взаємодії з учнями та створюючи позитивну атмосферу в навчальному середовищі.

Основні завдання тренінгу:

Основні завдання тренінгу з покращення асертивності та емоційного інтелекту для вчителів можуть включати:

1. Розвиток навичок асертивності: Допомога вчителям виявити та розвинути навички асертивного спілкування, встановлення границь та вираження власних потреб та думок без агресії чи пасивності.

2. Розширення емоційного інтелекту: Навчання вчителів розпізнавати, розуміти та ефективно керувати своїми власними емоціями, а також розвиток навичок співчуття та емпатії до емоційних потреб учнів.

3. Вирішення конфліктів: Навчання стратегіям вирішення конфліктів та навичкам медіації для покращення взаємодії з учнями, колегами та батьками.

4. Підвищення самосвідомості: Сприяння самопізнанню та розвитку внутрішньої свідомості для покращення взаємодії з іншими та підвищення ефективності в роботі.

5. Створення позитивної атмосфери: Підтримка вчителів у створенні позитивного та сприйнятливого навчального середовища, де кожен учасник відчуває себе поважним та підтриманим.

А також:

1. Провести короткий аналітичний огляд емоційного інтелекту як основи асертивності особистості та його важливості у професійній діяльності фахівців у сфері соціальних професій.

2. Розвинути у вчителів схильність до асертивної поведінки для успішного подолання психологічно напружених ситуацій у професійній діяльності.

3. Підготувати вчителів до конструктивного подолання стресових ситуацій шляхом свідомого використання патернів поведінки під час спілкування, спрямованих на зменшення джерел стресу.

4. Розробити вправи для тренінгової програми, які сприятимуть закріпленню патернів асертивної поведінки через розвиток емоційного інтелекту.

5. Розвинути копінг-ресурси, що забезпечать позитивний психологічний фон (зменшення емоційного напруження та підвищення самооцінки), сприяти розвитку конструктивних патернів поведінки (самоефективність, самооцінка, емпатія), покращити навички конструктивної взаємодії та прийняття рішень, а також формування толерантного ставлення до інших. Високий рівень розвитку емоційного інтелекту є ключовим для психологічного здоров'я особистості та її успішної взаємодії з іншими.

Професійна діяльність вчителів супроводжується потенційними конфліктами та вимагає ефективного вирішення ситуацій, що можуть виникнути в ході надання освітніх послуг. Асертивний стиль поведінки є корисним як у міжособистісних відносинах, так і в особистому спілкуванні. У тренінгу використовувалися різноманітні методи, такі як рольові ігри, техніки НЛП, вправи з моделями асертивної поведінки, симуляції ситуацій, інтерв'ю, обговорення вправ, «щоденник емоцій», а також вправи на розвиток емоційного інтелекту через техніки розвитку емпатії до співрозмовника.

Етапи тренінгу:

1. Розвиток навичок вираження особистих емоцій та їх управління.
2. Підвищення рівня емпатії та розуміння емоцій співрозмовника.
3. Практичні заняття з вираження та контролю власних емоцій.
4. Формування позитивного уявлення про себе та позитивного мислення.
5. Збільшення впевненості в собі та у власних висловлюваннях.
6. Підсумок тренінгу та ознайомлення з правами та обов'язками особи.
7. Аналіз власної особистості з фокусом на раціональні та ірраціональні судження.

Тривалість тренінгу - 8 годин.

Тренінг проходив в рамках курсів підвищення кваліфікації, у ньому взяло участь 21 особа. Стаж роботи – від 5-ти до 15-ти років, жінки.

«Впевнені, невпевнені та агресивні відповіді»

Учасники розділяються на групи по 4 особи. Кожній групі надаються сценарії конфліктних ситуацій у класі, де учні скаржаться на різні аспекти: температуру в класі, індивідуальне освітлення, шум, велике навантаження, погоду за вікном тощо.

Завдання для учасників – розробити і продемонструвати сценки, в яких вони використовують впевнену, агресивну та сором'язливу поведінку для кожної ситуації. Мета – досягти результату з максимальною ефективністю та мінімальними зусиллями.

Психологічна мета вправи – розвинути гнучкість у різних ситуаціях, продемонструвати різні типи поведінки та стратегії для вирішення конфліктів.

«Життєві дрібниці» НЛП

Візьміть ситуацію з вашого життя, яка вас образила, навіть якщо вона здається дрібницею. Наприклад, ви ненароком впустили дорогий браслет під час катання на яхті.

Що робити? Необхідно уявити цю негативну ситуацію як дрібницю. Візуалізуйте її так, щоб вона зменшилася в розмірах. Відчуйте весь негатив

ситуації, але зменште її уявно – спочатку ваш браслет зникає на відстані одного кілометра, потім кількох, і зрештою стає лише маленькою крапкою на горизонті.

Чи не набридло вам витрачати час на таку дрібницю?

З психологічної точки зору, людина швидше втрачає інтерес до предмету, що віддаляється і стає менш помітним.

Один із ключових аспектів успішності проведеного тренінгу полягає у створенні позитивної мотивації серед вчителів для покращення і вдосконалення необхідних професійних якостей. Це, в свою чергу, сприяло створенню невимушеної атмосфери під час тренінгу.

«До межі»

Учасник з закритими очима має пройти 3 метри до межі, що позначена на підлозі, максимально наблизившись до неї. Для виконання вправи надається лише 2 спроби

Ця вправа є експрес-діагностикою: якщо учасник зупиняється на значній відстані від межі, це свідчить про переважання мотивації уникнення невдач; якщо ж він зупиняється на межі або навіть за нею, це вказує на домінування мотивації досягнення успіху.

Методика А. Салтера, яка передбачає «вміння відстоювати свою позицію та переконувати», сприяє розвитку навичок спокійного повторення, без пояснення причин, тих тверджень, які вважаються правильними і сприяють досягненню цілей, виключаючи можливість маніпуляцій.

Цю техніку можна використовувати для відстоювання своїх потреб, особливо коли ці потреби закріплені законом або іншими документами. Принцип методики полягає в чіткій і ясній формулюванні своєї потреби без відхилення від проблеми. Важливо погоджуватися з усім, що має хоч трішки правди або може бути таким.

А. Салтер навчав своїх учнів спонтанним реакціям, відповідним до прояву емоцій, мистецтву вираження своїх бажань і потреб. Це допомагає

розвинути компромісні навички і полегшити позбавлення від особистісних якостей (тривожності, невпевненості, роздратування, залежності від чужої думки), що можуть перешкоджати розвитку асертивної поведінки.

«Рольові ігри для розвитку асертивності»

Учасники групи розділяються на команди по чотири особи та отримують сценарії конфліктних ситуацій у класі. Вони повинні продемонструвати впевнену, агресивну та сором'язливу поведінку в різних ситуаціях, таких як скарги на температуру в класі, булінг та інші аспекти. Мета вправи – розвивати гнучкість у вирішенні конфліктів та демонструвати різні стратегії поведінки. Учасники також залучаються до вправи «Життєві дрібниці», де вони візуалізують негативні ситуації як дрібниці, щоб зменшити їх вплив. Крім того, вправа «До межі» допомагає виявити мотивацію уникнення невдач або досягнення успіху. Методика А. Салтера використовується для розвитку навичок відстоювання своїх потреб та спрощення комунікації без маніпуляцій.

«Сплячі леви»

Учасники сидять, зображуючи левів, що сплять. Відомо, що леви часто сплять з відкритими очима, адже можуть бути несподівані загрози. Ведучий спокійно пересувається серед учасників, намагаючись їх розбурхати або викликати якусь емоційну реакцію, забороняючи фізичний контакт. Виграє той, хто найдовше залишиться спокійним і «сплячим». Психологічний зміст вправи: розвиток здатності керувати своїми емоціями, підтримувати спокій і стабільність у стресових ситуаціях.

«Негативне оголошення»

Ця вправа розвиває здатність визнавати свої помилки і брати відповідальність, не звинувачуючи інших. Вона сприяє конструктивній критиці та допомагає розвивати асертивне спілкування без маніпуляцій, що покращує взаємини між людьми.

«Саморозкриття»

Цей метод спрямований на прийняття як позитивних, так і негативних рис власного характеру, поведінки та стилю життя. Він допомагає людині прийняти себе такою, якою вона є, і знижує рівень напруги. Після завершення вправ проводиться обговорення результатів, тренер дає зворотний зв'язок, а учасники діляться враженнями і побажаннями.

Домашнє завдання від тренера: Будьте асертивними в будь-якій ситуації!

Асертивність – це підхід, що базується на особистій відповідальності. Вона сприяє розвитку емоційного інтелекту, що допомагає будувати міцні стосунки та досягати успіху в кар'єрі й особистому житті. Робота вчителів часто пов'язана з конфліктами, тому вміння слухати та розуміти іншу точку зору є важливим для знаходження рішень. Асертивність є ефективним інструментом для подолання складних життєвих обставин, але важливо усвідомлювати її переваги та ризики, адже наша робота завжди орієнтована на дітей!

Опис проєкту

Проєкт включає серію вправ і психологічних технік, що допомагають досягти поставлених цілей. Програма тривалістю 8 годин у форматі тренінгу охоплює основи конфліктології, вплив емоційного інтелекту на розвиток асертивної поведінки, саморегуляцію емоційного стану, а також аналіз управління поведінкою в конфліктних ситуаціях відповідно до корпоративних стандартів авіакомпанії. У тренінгу, який базується на поведінковому підході, акцент робиться на свідоме управління емоціями та їх вираження.

Методи, що дозволяють формувати асертивність, містять в собі формування стереотипів поведінки, що спровокована емоціями, відповідають реагуванню, що прийняте соціумом; стримуванню дезадаптивних форм емоційної поведінки; засвоєнню технік саморегуляції і навичок самоконтролю.

Висновки до Розділу 2

Проведене дослідження виявило специфічні показники емоційного інтелекту та копінг-стратегій серед респондентів. Основні результати такі:

- 16% опитаних мають дуже високий рівень емоційного інтелекту, а 28% — високий.
- 42% респондентів показали середній рівень EQ, 10% — низький, і 4% — дуже низький.

Аналіз розподілу результатів свідчить про як позитивні, так і негативні тенденції в розвитку емоційного інтелекту у вчителів:

- Розуміння власних емоцій: 11% мають низький рівень, а 7% — дуже низький, що свідчить про труднощі в ідентифікації емоцій. Проте 42% мають високий рівень, а 12% — дуже високий, що свідчить про їх здатність добре розуміти та описувати свої почуття.
- Управління власними емоціями: 52% респондентів мають середній рівень, що свідчить про достатню ефективність у контролі своїх емоцій. 20% демонструють низький рівень, а 22% — високий.
- Розуміння чужих емоцій: 9% мають дуже низький рівень, 23% — низький, 33% — середній, а 29% — високий.
- Управління чужими емоціями: 4% мають дуже низький рівень, 13% — низький, 22% — високий, а 9% — дуже високий. Середній рівень у цій сфері мають 52% опитаних.
- Контроль експресії: 25% респондентів мають низький рівень, що вказує на труднощі у приховуванні емоцій. 35% мають середній рівень, 39% — високий, і лише 4% — дуже високий.

Емоційний інтелект є критично важливою професійною якістю, тому його розвиток серед досліджуваних потребує корекції.

Аналіз поведінкових стратегій у стресових ситуаціях показав, що найпоширенішою стратегією є «вступ у соціальний контакт». На другому місці — «асертивні дії», що відображають здатність респондентів зберігати

баланс між повагою до інших і захистом власних інтересів. «Пошук соціальної підтримки» часто сприймається як ознака невпевненості, що може бути пов'язано з недоліком професійного досвіду.

Прагнення працювати самостійно, особливо на початку кар'єри, виявляється через високі показники «агресивних дій», що може свідчити про бажання продемонструвати професійний потенціал.

Тип стрес-долаючої поведінки «обережні дії» вказує на спроби уникати додаткового стресу та захищати себе в кризових ситуаціях.

Оскільки досліджувані мають труднощі з розумінням власних емоцій, дослідження впливу емоційного інтелекту на поведінку в стресових ситуаціях може мати велике значення. Це допоможе вирішити низку професійних проблем.

В конфліктних ситуаціях асертивність допомагає уникати агресії та зберігати нейтралітет. Дослідження показало, що більшість респондентів мають середній рівень асертивності (55%), 23% — низький, і лише 22% — високий. Це підвищує ризик конфліктів під час виконання професійних обов'язків.

Коефіцієнт кореляції Пірсона (0,826) показав сильний зв'язок між асертивністю та емоційним інтелектом. Значення $p < 0,000$ вказує на стійкість цих зв'язків.

Оскільки рівень емоційного інтелекту потребує покращення, рекомендується проведення тренінгів. Важливо зосередитися на зниженні психоемоційного напруження та розв'язанні конфліктних ситуацій, з урахуванням корпоративних стандартів.

Розроблений тренінг спрямований на покращення асертивної поведінки через розвиток емоційного інтелекту. Особливу увагу приділено вправам, які знижують нервову напругу та покращують вирішення конфліктів.

ВИСНОВКИ

У даній роботі теоретично узагальнено та емпірично досліджено розвиток асертивної поведінки у вчителів. Основні висновки дослідження:

1. Проаналізовано наукові джерела щодо впливу емоційного інтелекту на формування асертивної поведінки та розвиток конфліктологічної компетентності у вчителів. Управління емоціями визначає, як людина сприймає навколишній світ і взаємодіє з іншими, що безпосередньо впливає на ефективність її дій. Хоча емоційний інтелект частково зумовлений генетично, його основи формуються в дитинстві та можуть розвиватися впродовж життя, сприяючи формуванню навичок асертивної поведінки.

2. Асертивність важлива для успішної діяльності вчителів і пов'язана з такими рисами, як впевненість, емоційна стабільність, рішучість, ініціативність, а також здатність ефективно взаємодіяти в складних ситуаціях. Розвиток асертивності особливо актуальний для вчителів через високий рівень інформаційного навантаження та необхідність вирішення конфліктів, що підвищує стрес.

3. Аналіз стратегій стрес-долання у вчителів із різним рівнем емоційного інтелекту показав, що респонденти добре ідентифікують власні емоції, але мають труднощі з управлінням ними та розумінням емоцій інших. Високий рівень EQ є важливою професійною якістю, тому його розвиток потребує уваги.

4. Було розроблено тренінг, спрямований на закріплення асертивної поведінки через розвиток емоційного інтелекту. Основна мета тренінгу – допомогти вчителям ефективно долати стресові ситуації, використовуючи асертивні підходи.

5. Проведено огляд ролі емоційного інтелекту як основи асертивності та його значення у професійній діяльності вчителів. Визначено необхідність переважного використання асертивної поведінки для ефективного подолання стресу.

6. Підготовка вчителів до конструктивного вирішення стресових ситуацій включає розвиток патернів поведінки, що допомагають усувати джерела стресу.

7. Розроблено вправи для тренінгової програми, спрямовані на закріплення асертивної поведінки та розвиток емоційного інтелекту. Ефективними виявилися техніки НЛП, рольові ігри та моделі асертивної поведінки.

8. Розширено набір копінг-ресурсів, що сприяють формуванню конструктивної поведінки та позитивного психологічного фону.

Таким чином, всі завдання виконано, а мета досягнута. Майбутні дослідження можуть бути зосереджені на подальшому вдосконаленні тренінгових програм для вчителів, враховуючи важливі зміни в їх емоційно-вольовій та поведінковій сферах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Вавринів О.С., Христук О.Л. Дослідження психоемоційних станів особистості під впливом стресогенних факторів: *зб.наук.праць*. Львів: ЛьвДУВС, 2023. Вип.2. С.11-15.
2. Вавринів О.С. Становлення поняття емпатії в психології. Теорія і практика сучасної психології: зб. наук. пр. Запоріжжя; Класичний приватний університет, 2019. Вип. 2. С. 28-31.
3. Вавринів О.С. Теоретичний аналіз емпатійності як особистісної риси майбутніх рятувальників. Теоретичні і прикладні проблеми психології: зб. наук. пр. Сєверодонецьк; Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, 2015. Том 3. С.45-54
4. Вавринів О.С. Взаємозв'язок емпатії та готовності до ризику у майбутніх рятувальників. Теорія і практика сучасної психології: зб. наук. пр. Запоріжжя; Класичний приватний університет, 2019. Вип. 5. С. 187-190.
5. Гоулман Д. Емоційний інтелект. В-во Vivat. 2018. 512 с.
6. Журавльова Л. П. Психологія емпатії: Монографія. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2007. 328 с.
7. Журавльова Л. П. Емпатійні ставлення та їх класифікація. Соціальна психологія. 2008. № 5(31). С. 39 – 46.
8. Журавльова Л. П. Психологічні основи розвитку емпатії людини: автореф. дис. д-ра психол. наук: 19.00.07 / Південноукр. держ. пед. ун-т ім К. Д. Ушинського. Одеса, 2008. 48 с.
9. Журавльова Л.П. Емпатія як психологічний механізм розвитку міжособистісного емоційного інтелекту /Л.П.Журавльова, М. М. Шпак 181//Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology. 2015. III(25), Issue 49. С.85 – 89.
10. Журавльова Л. П. Структурно-динамічна модель міжособистісної взаємодії / Л. П. Журавльова, Т. В. Коломієць // Вісник Одеського національного університету. Психологія. 2013, № 18, Вип. 22. С. 17 – 24.

11. Карпенко Є.В. Психологія емоційного інтелекту в дискурсі життєздійснення особистості: автореф. дис.... докт. психол. наук : 19.00.07 / Євген Володимирович Карпенко. Острог, 2020. 38 с.
12. Ковальчук З.Я., Бозоян М.А. Вплив особистісних властивостей на розвиток емоційної стійкості фахівців силових структур. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна: збірник наукових праць / головний редактор З.Я. Ковальчук. Львів: ЛьвДУВС, 2023. Вип. 2. С.32-40.
13. Ковальчук З.Я. Проблеми професійної підготовки особистості в умовах кризового суспільства через призму її рефлексивності. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна: збірник наукових праць / головний редактор З.Я. Ковальчук. Львів: ЛьвДУВС, 2022. Вип. 1. С. 25-33.
14. Колісник Р.Я. Феномен емоційного інтелекту в науковій літературі. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна: збірник наукових праць / головний редактор З.Я. Ковальчук. Львів: ЛьвДУВС, 2023. Вип. 1. С. 49-57.
15. Колісник Р.Я. Емоційний інтелект у структурі мотиваційної спрямованості особистості. Інсайт: психологічні виміри суспільства : наук. журн. / ред. кол. І. С. Попович, А. Х. Гудімова, та ін. Херсон: Видавничий дім «Гельветика», 2024. Вип. 11. С. 57-76.
16. Колісник Л.О. Розвиток емоційного інтелекту як чинника запобігання самотності в юнацькому віці: дис.... докт. психол. наук : 19.00.07 / Людмила Олексіївна Колісник. Київ, 2016. 307 с.
17. Носенко Е. Л. Емоційний інтелект: концептуалізація феномену, основні функції : монографія / Е. Л. Носенко, Н. В. Коврига. Київ : [б. в.], 2003. 159 с.
18. Опанасюк І. В. Психологічні особливості розвитку емоційного інтелекту старшокласників засобами арт-терапії : автореф. дис. ... канд.

психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» . Київ, 2017. 20 с.

19. Ліщинська О. А. Порадник практикуючого психолога. Івано-Франківськ: Галичина, 2000. 79 с.

20. Лосієвська О. Г. Формування асертивності у процесі самоактуалізації особистості [Електронний ресурс] / О. Г. Лосієвська, Т. Г. Дрига // Global International Scientific Analytical Project, 2011. Режим доступу <http://gisap.eu/ru/node/1388>

21. Лукасевич О. А. Суб'єкт, суб'єктність і вчинкова активність [Електронний ресурс]. Проблеми сучасної психології. 2013. № 1. С. 44 – 49. режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pspz_2013_1_10

22. Лучків В.З. Емпатія як чинник асертивності в юнацькому віці. Науковий часопис національного педагогічного університету ім. М. П. Драгоманова. Серія 12: Психологічні науки. Вип. 3 (48). 2016. С. 203 – 210.

43. Лучків В. З. Вікові особливості гендерних відмінностей емпатійної детермінації асертивності. Наука і освіта. – № 5. – 2016. – С. 205 – 211. Лучків В. З. Емпатія як чинник асертивних поведінкових стратегій / В. З. Лучків // "SCIENCE and EDUCATION a NEW DIMENSION": Pedagogy and Psychology, IV (43) 2016. – С.72 – 77.

44. Лучків В. З. Рекреаційні функції асертивності / В. З. Лучків // Актуальні проблеми рекреаційної психології та педагогіки дитинства: матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції (9 – 10 вересня 2016 року, м. Одеса, Україна). – С. 12 – 14.

45. Лучків В. З. Емпатійна детермінація асертивності. Особистісне зростання: теорія і практика. Зб. тез за результатами II Всеукраїнської інтернет-конференції / За ред. Л. П. Журавльової, Н. Ф. Портницької, Ю. Ю. Дем'янчук. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2016. С. 43 – 44.

46. Марчук Л. М. Актуальні проблеми психології: зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка [за ред. СД Максименка] / Л. М. Марчук. К.: ДП

«Інформаційно-аналітичне агентство. 2012. С. 382 – 390.

47. Марчук Л. М. Соціально-психологічні особливості формування асертивної поведінки у професійному становленні майбутніх психологів 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи: дис. на здобуття наук. ступеня канд. псих. Наук. НАПН. Київ, 2016. 225 с.

48. Мельничук С. К. Асертивність як детермінанта розвитку психологічного потенціалу студентів. Вісник Одеського національного університету. Психологія. - 2012. - Т. 17, Вип. 8. - С. 407-413. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vonu_psi_2012_17_8_50.

49. Мілютіна К.Л. Теорія і практика психологічного тренінгу: навчальний посібник. К.: МАУП, 2004. – 196 с.

66. Подоляк Н. М. Схильність до співробітництва як складова асертивної поведінки. Наука і освіта. 2009. № 6. С. 168 – 171.

67. Подоляк Н. М. Психологічні особливості асертивності. Наука і освіта. 2010. № 9. С. 108 – 111.

68. Подоляк Н. М. Факторна структура асертивних і неасертивних осіб. Наука і освіта. 2013. № 7. С. 255 – 258.

69. Психологічна енциклопедія / Автор-упорядник О.М.Степанов. К.: «Академвидав», 2006. 424 с. С.32.

70. Саннікова О. П. Діагностика асертивності: результати апробації методики «ТОКАС» / О. П. Саннікова, О. І. Санніков, Н. М. Подоляк // Наука і освіта. 2013. № 3. С. 140 – 144.

71. Blikhar, V., Kovalchuk, Z., Vavryniv, O., Yaremko, R., Bodnarchuk, V., Tsiupryk, A.. Results of the Implementation of a Comprehensive Socio-Psychological Program to Foster Professional Empathy Among Professionals in the Helping Professions. BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience. 2023, Volume 14, Issue 2, pages: 1-13

72. Bar-On R. The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). Psicothema, University of Texas Medical Branch. 2006. № 18, suppl. pp. 13–25.

73. Brackett, M.A., Rivers, S.E., Shiffman, S., Lerner, N., & Salovey, P. (2006). Relating emotional abilities to social functioning: A comparison of self-report and performance measures of emotional intelligence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91, 780-795.
74. Frederickson N. Trait emotional intelligence as predictor of socioemotional outcomes in early adolescence / N. Frederickson, K.V. Petrides, E. Simmonds // *Personality and individual differences*. – 2012. № 52. pp. 323–328.
75. Petrides K.V. Trait Emotional Intelligence Theory / K.V. Petrides // *Industrial and Organizational Psychology*. 2010. № 3, pp. 136–139.
76. Salovey P. Emotional intelligence/ Imagination, Cognition and Personality. 1990. № 9. pp. 185–211.
77. Salovey P. Emotional intelligence / P. Salovey, B.T. Detweiler-Bedell, J.B. Detweiler–Bedell, J.D. Mayer // *Handbook of emotions* (3rd edition) / M. Lewis, J.M. Haviland–Jones, L. Feldman Barrett, (Eds.). New York : Guilford Press, 2008. pp. 533–547.
78. Thorndike E.L. Intelligence and its uses. Harper's Magazine. 1920. № 140. pp. 227–235.
79. Yaremko, R., Vavryniv, O.; Tsiupryk, A., Pereylygina, L., & Koval, I. Research of content parameters of the professional self-realization of future fire safety specialists. *Amazonia Investiga*, 11(53), 2022, 288-297.