



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Державний заклад

«Південноукраїнський національний педагогічний університет

імені К. Д. Ушинського»

Олена Булгакова, Наталія Кримова, Тетяна Ульянова

ТЕХНОЛОГІЇ РОЗВИТКУ ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ

Навчальний посібник

для слухачів мікрокредитної програми «Технології розвитку потенціалу особистості» в рамках виконання міжнародного проєкту Erasmus + TURBO
(101129315-TURBO-Erasmus-EDU2023-CBHE)

УДК 378:159.923:005.336-043.86(07)

Рекомендовано до друку рішенням ученої ради Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського» (протокол № 5 від 31.10. 2024 року)

Булгакова О. Ю., Кримова Н. О., Ульянова Т. Ю. Технології розвитку потенціалу особистості: навчальний посібник для слухачів, які проходять навчання за мікрокредитною програмою «Бізнес та технології: новий старт» в рамках виконання міжнародного проєкту Erasmus + TURBO (101129315-TURBO-Erasmus-EDU2023-CBHE) / О. Ю. Булгакова, Н. О. Кримова, Т. Ю. Ульянова Одеса : Університет Ушинського, 2024. 130 с.

Рецензенти:

Фурман А. А. – директор Навчально-наукового інституту гуманітарних наук Національного університету «Одеська політехніка», доктор психологічних наук, професор.

Чачко С. Л. – доцент кафедри загальної психології та психологічного консультування Одеського національного університету імені І. І. Мечникова, кандидат психологічних наук, доцент.

Навчальний посібник підготовлений для слухачів, які проходять навчання за мікрокредитною програмою «Технології розвитку потенціалу особистості» в рамках виконання міжнародного проєкту Erasmus + TURBO (101129315-TURBO-Erasmus-EDU2023-CBHE). Збірка містить матеріали про застосування активних технологій, форм і методів роботи, які сприяють розвитку психологічної адаптації, емоційного інтелекту та самоактуалізації сучасного керівника. Володіння технологіями розвитку особистісного потенціалу формує у здобувача спеціальні компетентності щодо розширення особистісного і професійного ресурсу, ефективного лідерства, здатності адаптуватися в умовах невизначеності. Видання містить як теоретичні матеріали, так і практичні завдання, що допоможе здобувачам засвоїти нові знання про проблематику досліджень даних феноменів, їх взаємозв'язку та їх впливу один на одного.

Зміст

Вступ.....	4
Тема1. Внутрішній потенціал особистості.....	6
Тема 2. Механізми психологічної адаптації.....	29
Тема 3. Моделі емоційного інтелекту.....	51
Тема 4. Професійна самоактуалізація особистості.....	81
Література.....	117
Додатки	118

ВСТУП

Навчальний посібник «Технології розвитку потенціалу особистості» є складовою частиною навчально-методичного комплексу, розробленого у межах міжнародного проєкту Erasmus + TURBO (101129315-TURBO-Erasmus-EDU2023-CBHE) та призначеного для слухачів, які проходять навчання за мікрокредитною програмою. Посібник складається з наступних компонентів: 1) цільова настанова, 2) організаційно-методичні вказівки, 3) лекційні матеріали, 4) практичні завдання, 5) додатки, 6) питання для самоконтролю.

Модуль «Технології розвитку потенціалу особистості» є складовою частиною мікрокредитної програми, яка спрямована на формування у слухачів знань та навичок щодо підвищення особистої ефективності, самореалізації та аспектів адаптивності.

Мета модуля «Технології розвитку потенціалу особистості» – забезпечити слухачів системою знань, методик і практичних навичок, необхідних для розвитку особистісного та професійного потенціалу. Цей модуль спрямований на:

1. Формування розуміння технологій саморозвитку: надання теоретичних знань про сучасні методи і технології розвитку особистості, включаючи психологічні, когнітивні та соціальні аспекти.

2. Розвиток самосвідомості і саморегуляції: навчання інструментам і технікам, що сприяють підвищенню емоційного інтелекту, самоконтролю і здатності до адаптації в різних життєвих ситуаціях.

3. Засвоєння інструментів для професійного розвитку: вивчення сучасних методів і технологій, які допомагають розвивати професійні компетенції, формувати кар'єрні стратегії та планувати особистий розвиток. У результаті слухачі отримують комплексні знання, які допомагають краще розуміти себе, ефективніше працювати з власним потенціалом і досягати бажаних результатів у житті та професійній діяльності.

Завдання модуля:

знати:

- індивідуально-типологічні характеристики особистості, адаптивні механізми, копінг-стратегії;
- теоретичні моделі емоційного інтелекту;
- концептуальні основи самоактуалізації

вміти:

- виявляти та аналізувати власні психологічні характеристики з точки зору професійної спрямованості;
- керувати своїми емоціями та розуміти емоцій інших людей, що дозволяє успішно адаптуватися в соціальному і професійному середовищі;
- досягати реалізації особистісних цінностей та самореалізації

В очній (тренінговій) формі навчання передбачаються:

- ознайомче заняття для визначення стратегії навчання, змісту та мети модуля;
- лекції-презентації для засвоєння нових знань та аналізу технологій розвитку потенціалу особистості;
- практичні заняття з виконанням вправ, розв'язанням завдань, аналізом кейсів та використанням рольових ігор;
- контроль знань, умінь і навичок через питання та самостійну роботу.

ТЕМА 1

ВНУТРІШНІЙ ПОТЕНЦІАЛ ОСОБИСТОСТІ

Мета: познайомитись з технікою самопізнання на основі методики діагностики індивідуально-типологічних характеристик особистості, навчитись виявляти та аналізувати власні психологічні характеристики з точки зору професійної спрямованості.

Заняття 1.1. Лекція-презентація з теми «Вплив темпераменту на кар'єрний потенціал»

Заняття 1.2. Практичні заняття з теми «Роль особливостей природної організації особистості на соціальне буття»

Лекція-презентація з теми «Вплив темпераменту на кар'єрний потенціал»



Питання для обговорення:

1.1.1. Теорія темпераменту.

1.1.2. Роль темпераменту щодо кар'єрного потенціалу.

1.1.3. Вплив темпераменту на лідерські якості.



Ключові слова: особистість, темперамент, індивідуально-типологічні характеристики, кар'єрний потенціал.



1.1.1. Теорія темпераменту

*У буденних radoцax і прикростях життя треба бути сангвініком,
у важливих подіях життя – меланхоліком,
щодо потягів, які торкаються наших інтересів, – холериком,
а у виконанні прийнятих рішень – флегматиком*

В. Вундт

ТЕМПЕРАМЕНТ – це:



сукупність індивідуально-психологічних якостей, яка характеризує динамічний та емоційний аспекти поведінки людини і виявляється в її діяльності і спілкуванні

характеристика індивіда щодо динамічних особливостей його психічної діяльності (темпу, ритму, інтенсивності психічних процесів і станів)

Сфери прояву темпераменту

Загальна активність

Моторна сфера

Емоційність

Типи темпераменту



сангвінік



флегматик



меланхолік



холерик

Історія питання щодо темпераменту

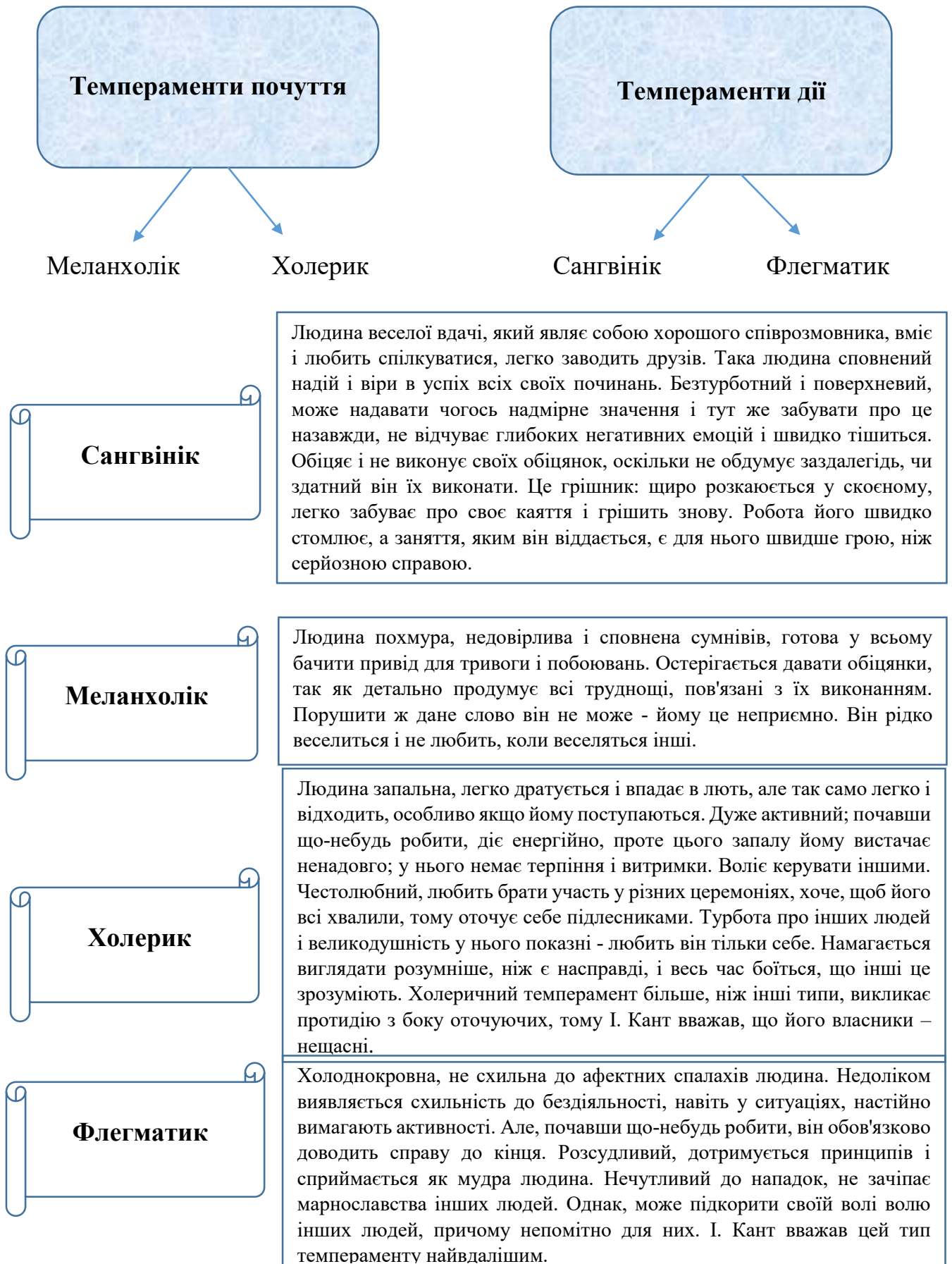
Науковці	Характеристики
Гіппократ	Гіппократ, який, використовуючи гуморальний підхід, виділив чотири типи «красиса» (у перекладі з грец. – «змішення»), тобто співвідношення в організмі чотирьох рідин (соків): крові, жовтої та чорної жовчі та слизу. Кожна рідина має свої властивості (кров – тепло, слиз – холод, жовта жовч – сухість, чорна жовч – вологість), і тому переважання однієї з них визначає стан організму, його схильність до тих чи інших захворювань.
Аристотель	Давньогрецький філософ Аристотель бачив причину відмінностей між людьми не в переважанні того чи іншого соку, а в відмінностях складу найважливішого з них – крові. Він зауважив, що згортання крові у різних тварин неоднакове. Швидше обумовлено, на його думку, переважанням твердих, або земляних, частинок, уповільнене – переважанням водних, або рідких частинок. Рідка кров холодна і схиляє до страху, кров, багата щільними речовинами, відрізняється теплотою і породжує гнів.
Гален	Гален дав першу розгорнуту класифікацію темпераментів, засновану на тих же гуморальних уявленнях Гіппократа і включала 13 типів. З його точки зору, переважання жовтої жовчі (лат. chole – «холі») свідчить про холеричний темперамент, крові (sanguis – «сангвіс») – про сангвінічне, чорної жовчі (melanos chole – «меланос холі») – про меланхолійний, а слизу (phlegma – «флегма») – про флегматичний темперамент.
І. Кант	І. Кант сангвінічний та меланхолійний типи розглядав як темпераменти почуття, а холеричний та флегматичний – темпераменти дії (з сучасних позицій перші два

	характеризуються підвищеною емоційністю, а другі – підвищеною активністю). За Кантом, сангвінік – весела і безтурботна людина, меланхолік – похмурий і тривожний, холерик – запальний і активний, але не довгий час, флегматик – холоднокровний.
В. Вундт	Розумів темперамент як схильність до афекту – дане уявлення знайшло вираз у наступній тезі: темперамент для емоції те саме, що збудливість – для відчуття. Дотримуючись такого погляду, В. Вундт виділив дві біполярні властивості темпераменту: силу та швидкість зміни (стабільність – нестабільність) емоції, підкреслюючи цим значення енергетичної характеристики індивіда. Сильні емоційні реакції разом із емоційною нестабільністю утворюють холеричний темперамент, невелика сила емоційних реакцій разом із їх нестабільністю – сангвінічний темперамент тощо.
І. Павлов	І. Павлов вперше застосував науковий підхід до з'ясування фізіологічних основ темпераменту у вченні про типи вищої нервової діяльності. Основні властивості нервових процесів такі: 1) сила; 2) врівноваженість; 3) рухливість. Сильна нервова система витримує велике та тривале навантаження. Слабка нервова система має як негативний аспект (нестійкість до стресу), так й сильний – високу чутливість, а інертність нервових процесів, хоч і забезпечує швидкого перемикавання з однієї ситуації в іншу, сприяє встановленню міцних умовно-рефлекторних зв'язків. Врівноваженість – це певний баланс процесів збудження та гальмування. Ці процеси можуть бути врівноважені, збалансовані один з одним, а можуть бути неуврівноваженими – один з них може бути виражений сильніше, ніж інший, тобто переважатиме нервову діяльність. Рухливість – це швидкість зміни одного процесу іншим. Вона

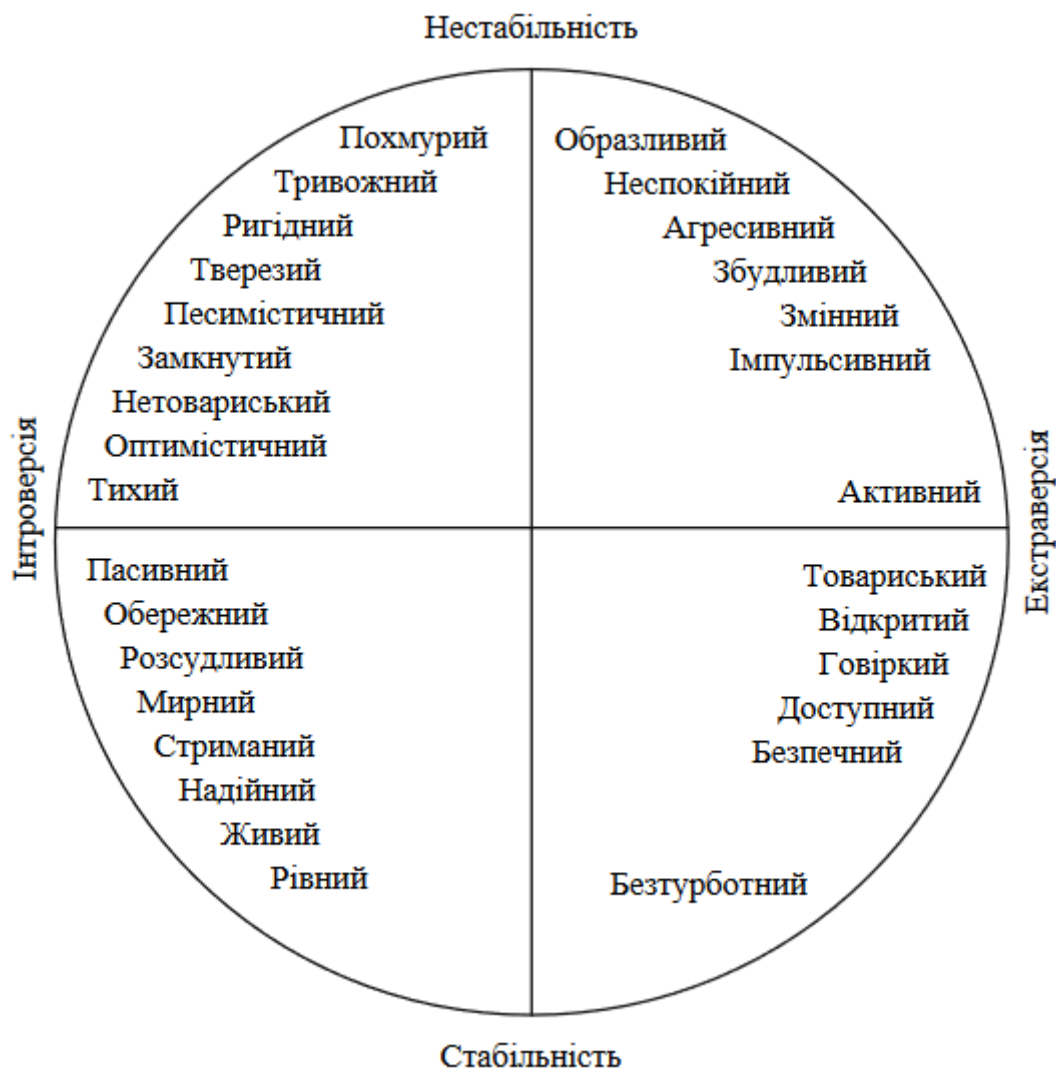
	забезпечує пристосування до несподіваних та різких змін обставин. Своєрідна комбінація цих властивостей характеризує специфічні типи нервової діяльності.
Е. Кречмер	Е. Кречмер вважав, що темперамент і характер людини залежать від особливостей будови тіла. Він описав такі типи будови тіла: астеничний, атлетичний і пікнічний, диспластик. Перший тип є фізично кволим, з тонкими руками і ногами, з плоскою грудною клітиною і тонким животом. Другий тип (атлетичний) – фізично сильна людина з міцним скелетом і добре розвинутою мускулатурою. Третій (пікнічний) має щільну фігуру, великий живіт і коротку міцну шию. Четвертий (диспластик) має безформну, неправильну будову. Характеризуються різними деформаціями статури (наприклад, надмірним зростанням).
У. Шелдон	У. Шелдон також виділив три типи статури. Людей першого типу назвав «вісцеротоніками» (від лат. viscera – нутрощі), другого – «соматотоніками» (від грец. soma – тіло), третього типу – «церебротоніками» (від лат. cerebrum – мозок). У першого типу спостерігалось переважання органів травлення, у другого – переважання рухового апарату і міцної мускулатури, у третього – переважання діяльності нервових центрів. Якщо окремі параметри мають однакову інтенсивність, то це змішаний тип. У. Шелдон зв'язав один з виділених ним типів анатомо-фізіологічної і психічної будови людини з діяльністю нервової системи.
Г. Айзенк	Г. Айзенк надав аналіз особистісних відмінностей за допомогою психостатистичного методу (факторного аналізу), і за результатами дослідження було визначено, що темперамент має біологічну основу. Автор двофакторної моделі особистості в якості показників основних

	особливостей особистості використав екстраверсію-інтроверсію та нейротизм. У загальному розумінні екстраверсія – це направленість особистості на оточуючих людей і події, інтроверсія – направленість особистості на її внутрішній світ, а нейротизм – поняття, синонімічне тривожності, – проявляється як емоційна нестійкість, напруженість, емоційне збудження, депресивність. Ці особливості, що складають структуру особистості, генетично детерміновані. Їх вираження пов'язане зі швидкістю вироблення умовних рефлексів та їх міцністю, балансом процесів збудження – гальмування в центральній нервовій системі та рівнем активації кори головного мозку зі сторони ретикулярної формації. Пізніше ввів ще один вимір особистості – психотизм, під яким розумів схильність суб'єкта до агресії, демонстративності, жорстокості.
A. A. Roback	Темперамент є тотальною єдністю афективних властивостей людини. Меланхолік реагує на навколишній світ сумним настроєм, його сум пов'язаний зі страхом, зв'язок між страхом та м'якою депресією є основною рисою меланхоліку. У сангвінічній особистості панують надія, ентузіазм. Вона не цілком захищена від нападу депресії, але ця остання короткочасна, в особистості переважають ентузіазм, експансивність, підвищений настрій. Холеричний темперамент – це чітка афективна конституція. У ньому легко виникає реакція гніву, ця реакція визначена інстинктивними механізмами та іноді загострена властивостями, набутими під впливом середовища. У флегматика немає переважання якогось одного афективного стану, потрібні стимули великої інтенсивності, щоб викликати у ньому страх, гнів, горе, захоплення.

Опис типів темпераменту (І. Кант)



Коло «Айзенка»



Характеристики якостей темпераменту

Властивості темпераменту	Характеристика
Сензитивність	міра чутливості до явищ дійсності, що стосуються особистості.
Реактивність	це особливості реакції особистості на подразники, що виявляються в темпі, силі та формі відповіді, а найяскравіше – в емоційній вразливості, і відображаються на ставленні особистості до навколишньої дійсності та до самої себе.

Лабільність	відображає швидкість виникнення та перебігу збудження і гальмування.
Активність	характеризується енергією впливу людини на навколишній світ і подолання перешкод на шляху до мети.
Темп реакції	швидкість перебігу різних психічних явищ.
Пластичність	виявляється у швидкому пристосуванні до обставин, що змінюються.
Ригідність	особливість, протилежна пластичності, складність або нездатність перебудовуватися при виконанні завдань, якщо цього потребують обставини.
Екстравертованість	спрямованість реакцій та діяльності особистості назовні, на інших.
Інтровертованість	спрямованість на себе, свої внутрішні стани, переживання.
Емоційна збудливість	сила впливу, потрібна для того, щоб спричинити емоційну реакцію.

1.1.2. Роль темпераменту щодо кар'єрного потенціалу

Темперамент значно впливає на вибір професії та рівень задоволеності роботою. Розуміння своїх природних нахилів та особливостей дає змогу зробити правильний вибір та досягти успіху у обраній діяльності. Незалежно від типу темпераменту, важливо прагнути самовдосконалення і постійно розвивати свої професійні навички.

Тип темпераменту	Характеристика	Рекомендовані професії
Сангвініки	Товариські та оптимістичні люди, які легко адаптуються до нових умов і швидко знаходять спільну мову з оточуючими. Вони мають високу працездатність і енергійність, що робить їх відмінними кандидатами для професій, які потребують постійного спілкування та взаємодії з людьми.	Підприємець Керівник Менеджер Журналіст Адміністратор Вчитель Лікар Адвокат
Холерики	Енергійні та рішучі люди, схильні до лідерства. Вони мають високий рівень активності і прагнуть до досягнення поставленої мети. Холерики часто обирають професії, де можна виявити свої лідерські якості та амбіції.	Підприємець Керівник Маркетолог Політик Актор Тренер Спеціаліст з PR
Флегматики	Спокійні та врівноважені люди, схильні до стабільності та сталості. Вони мають високу працездатність і здатні довгий час зосереджуватися на виконанні одного завдання. Флегматики віддають перевагу професіям, де потрібна уважність.	Програміст Інженер Бухгалтер Архіваріус Аналітик Астроном Математик
Меланхоліки	Чутливі та вдумливі люди, схильні до глибокого аналізу та роздумів. Вони мають розвинену інтуїцію та творчі здібності. Меланхоліки обирають професії, де можна виявити свої аналітичні та креативні навички.	Письменник Художник Музикант Дизайнер Науковий працівник Психотерапевт

Особливості темпераментальних рис в діяльності

Тип темпераменту	Характеристика
Сангвініки	Сангвініки довірливі і товариські, з ними приємно спілкуватися. У сангвініків практично немає ворогів, тому що вони толерантні і контактні. Можуть довго працювати без утоми, але тільки за умов, коли робота їх цікавить, якщо ж вона не дуже захоплює – можуть все покинути, не довівши до кінця. Винахідливі, мають швидку реакцію. Легко переборюють труднощі і допомагають їх долати іншим. Найбільше пристосовані до життя, оскільки сильніші, енергійніші, легші за інших на підйом, легко справляються із завданнями, що потребують кмітливості.
Холерики	Відверто вступають в суперечки і бувають агресивними. Через швидкі процеси збудження нервової системи вони мало роздумують і відразу діють. Потреба у сні мала, проте вони завжди бадьорі. Холерики не пристосовуються до середовища, а намагаються пристосувати оточуючих до себе. Подають багато ідей, однак розпочату справу їм важко довести до кінця. Часто обирають професії, пов'язані з ризиком.
Флегматики	Слід керувати діяльністю, але не підганяти. Наполегливі в роботі, доводять розпочате до кінця, але надто повільно, чим дратують оточуючих. Вони ретельно обдумують і планують свої дії, а рішення приймають послідовно і невідступно. Нелегко пристосовуються до нового оточення, з труднощами змінюють звички, які зберігаються протягом довгого періоду. В екстремальних умовах стають загальмованими, розгублюються і потребують підказки.

Меланхоліки	Кожен життєвий поворот для меланхоліків – це про складнощі, бо переживають сильний страх у небезпечній ситуації. Вони дуже чутливі й вразливі. Довго пам'ятають образи, навіть невеликі неприємності виводять їх із рівноваги. Нелегко засвоюють точний розпорядок життя, колектив їх стомлює, а служба в армії для меланхоліків проходить неймовірно важко. Вони не здатні витримувати сильне нервове напруження, швидко втомлюються, хоча у добромu колективі здатні виявляти наполегливість і завзятість. Уважні до людей, тактовні. Ніколи не бувають активістами й громадськими діячами. Вони ті, кого ведуть. Надзвичайно розвинена уява. Геніїв найбільше серед меланхоліків. Мають свій, часто оригінальний погляд. Відзначаються надзвичайною точністю й ретельністю в діяльності.
-------------	--

Роль темпераменту в праці полягає в тому, що від нього залежить вплив на діяльність різних психічних станів, викликаних: неприємною обстановкою, емоціогенними чинниками, педагогічними впливами.

Від темпераменту залежить вплив різних чинників, що визначають рівень нервово-психічного напруження (наприклад, оцінка діяльності, очікування контролю діяльності, прискорення темпу роботи, дисциплінарні впливи тощо). Продуктивність роботи тісно пов'язана з особливостями темпераменту. Так, особлива рухливість сангвініка може принести додатковий ефект, якщо робота вимагає від нього частого переходу від одного роду занять до іншого, оперативності в прийнятті рішень, а

Існують чотири шляхи пристосування темпераменту до вимог діяльності. Перший шлях – професійний відбір, одне із завдань якого – не допустити до даної діяльності осіб, які не володіють необхідними властивостями темпераменту. Цей шлях реалізують лише при відборі щодо професії, що висувають підвищені вимоги до властивостей особистості.

Другий шлях пристосування темпераменту до діяльності полягає в індивідуалізації вимог, умов і способів роботи, що пред'являються до людини (індивідуальний підхід).

Третій шлях полягає у подоланні негативного впливу темпераменту у вигляді формування позитивного ставлення до діяльності та відповідних мотивів.

Четвертий, основний і найбільш універсальний шлях пристосування темпераменту до вимог діяльності - формування її індивідуального стилю. Під індивідуальним стилем діяльності розуміють таку індивідуальну систему прийомів і способів дії, яка характерна для даної людини і забезпечує досягнення успішних результатів діяльності.

В одних випадках діяльність потребує сильних та швидких реакцій, в інших – плавних та повільних дій. Кожен рід діяльності має свій темп і динаміку, і людина, включаючись в ту чи іншу діяльність, неминуче розвиває в собі необхідні якості. На початку діяльності природні особливості особистості сприяють успіху діяльності чи гальмують її, але потім при тривалому занятті даним видом діяльності ці особливості пристосовуються, їх прояви стають адекватними вимогам діяльності.

1.1.3. Вплив темпераменту на лідерські якості

Дослідження Мічиганського університету були спрямовані на вивчення поведінки ефективних і неефективних лідерів і сконцентровані на увазі лідера на роботі і на працівниках. За результатами дослідження було зроблено висновки, що ефективний лідер:

- має тенденцію до надання підтримки працівників та розвитку добрих відносин з ними;
- використовує груповий, а не індивідуальний підхід до управління;

П. Друкер стверджує, що ефективні керівники:

- знають на що витрачається їх час;
- орієнтовані не так на процес праці, але на результати;
- будують свою роботу, спираючись на сильні, а не на слабкі сторони (що забезпечується врахуванням типу темпераменту працівників);
- спрямовують зусилля на ті області, де відмінна робота забезпечить

П. Друкер у своїй роботі «Практика менеджменту» зазначає:

«У правильній практичній діяльності потрібно пройти довгий шлях для виявлення, визнання та використання будь-якого лідерського потенціалу, який має менеджмент організації. Також **необхідно закласти фундамент для правильного лідерства**, оскільки лідерство не зводиться лише до магнетизму відповідної особистості – такий підхід дає неабияку демагогію. Вміння бути лідером – це зовсім не «вміння заводити друзів і впливати на людей»... обмеження, властиві цій особистості. Ніщо інше так добре не готує ґрунт для лідерства, як загальний дух менеджменту, який

У ряді досліджень виявлено зв'язки типологічних особливостей прояву властивостей нервової системи із соціально-психологічними характеристиками людини, важливими для ефективності групової (колективної) діяльності.

Так, лідерство в екстремальних умовах діяльності пов'язане з типологічними особливостями завдяки впливу останніх на вольові якості та за поведінковими характеристиками, що виявляються в екстремальній ситуації, психологічної стійкості, надійності.



Питання для самоконтролю:

1. Надайте основні аспекти щодо поняття «темперамент». Які цікаві винаходи в теорії темпераменту можна відмітити?
2. Як риси темпераменту впливають на протікання психічної діяльності?
3. Розкрийте особливості спілкування представника кожного типу темпераменту.
4. Наведіть приклади реагування кожного представника темпераменту в ситуації небезпеки.
5. Як темперамент впливає на лідерські якості?
6. Які професії вважаєте найбільш привабливими для кожного типу темпераменту? Обґрунтуйте свої думки.

Інструктивно-методичні матеріали до практичних занять

Заняття 1.2. Практичне заняття з теми «Роль особливостей природної організації особистості на соціальне буття»

Мета: розвивати у здобувачів уміння та навички аналітичної діяльності, зокрема, використовувати різні методи аналізу, задля формулювання висновків з проблемних питань розуміння категорії «темперамент», типології та особливостей, застосовуючи відповідні інструменти для виявлення.

Форма проведення: обговорення, дискусія, робота в парах, робота в команді, рольова гра.



Питання для обговорення

1. Який тип темпераменту найкращий, на Вашу думку?
2. Як ставився І. Кант до темпераменту «флегматик» і чому?
3. Які залишаються не визначеними питання щодо темпераменту?
4. Назвіть позитивні і негативні риси кожного типу темпераменту.
5. Наведіть приклади (з життя, з художньої літератури, кінофільмів) людей, у яких би яскраво виявились риси кожного з чотирьох типів темпераменту.

Вправи

1. Вправа «Психодіагностика темпераменту та його структури»

Мета: навчитись виявляти і аналізувати прояви темпераментальних рис. Дослідження екстраверсії-інтроверсії та нейротизму.

За допомогою тесту Айзенка виявити та проаналізувати власні індивідуально-типологічні характеристики, спираючись на критерії вираженості окремих якостей. Опитувач форми А має 57 питань, з яких 24 пов'язані зі шкалою екстраверсії-інтроверсії, ще 24 – зі шкалою нейротизму, а

інші 9 входять в контрольну Н-шкалу (шкала неправди), призначену для оцінки ступеня щирості опитуваного при відповідях на запитання.

За результатами тесту, на прикладі одержаних результатів, навчитись робити висновки відносно професійної придатності та ефективності діяльності.

2. Вправа «Листя дерева»

Мета: усвідомлення учасниками унікальності кожної особистості, неповторності та різноманітності внутрішнього світу.

Учасники малюють контур листка певного дерева. І пишуть свої позитивні якості, в середині – символ сьогодення. Кожен кладе лист до кошика і промовляє написане. Можна розглядати і вгадувати листя кожного, навіть, якщо учасники мало знайомі. Кошик кращий завжди саме тому, що кожний з нас унікальний.

3. Вправа «Пожежа в трамваї»

Мета: розвиток чутливості до невербальних засобів спілкування, творчої взаємодії з іншими учасниками, вміння виражати емоції невербально.

Учасникам на листочках зазначено, кого потрібно зобразити (типи темпераменту) і показати їхні дії у ситуації «Пожежа в трамваї». Четверо людей сидять в трамваї, раптом – чути запах диму. Опишіть реакції кожного типу темпераменту.



4. Вправа «Історія капелюха»

Мета: вчити учасників розрізняти типи темпераменту, приймати і розуміти себе й інших; формувати сприятливий психологічний клімат у групі.

Ви бачите реакції кожного з типу темпераменту, опишіть історію за малюнком, а потім знайдіть конструктивне рішення, виходячи із рис темпераменту.



5. Вправа «Політ на Луну»

Мета: Сформувати уявлення про особливості темпераменту в ситуації групової взаємодії та прийняття групових рішень.

За допомогою гри «Політ до Луни» проаналізувати аспекти темпераменту, визначити ймовірність лідерського потенціалу, ефективність роботи за допомогою розподілу ролей в групі.



6. Вправа «Ситуація з друзями»

Мета: знайти способи, які забезпечують можливість реалізації переваг кожного темпераменту у справі.

Четверо друзів – Холерик, Сангвінік, Флегматик, Меланхолік – запізналися в театр. Як вони будуть поводитися в такій ситуації? Програємо в групі. Кожна група надає відповідь. Визначаємо сильні сторони темпераменту.

Відповідь: Холерик розпочне суперечку з білетером, прагнучи проникнути в партер на своє місце. Стверджуватиме, що годинник в театрі поспішає, що нікому не заважає і, можливо, спробує відтіснити білетера, щоб прорватися до зали.

Сангвінік відразу може оцінити ситуацію, зрозуміє, що в партер його не пустять і побіжить вгору по сходах до найближчого ярусу.

Флегматик, побачивши, що до зали не впускають, ймовірно розмірковуватиме так: «Перша дія завжди не цікава, актори ще не ввійшли в роль. Піду краще в буфет, вип'ю кави, а потім спокійно додивлюсь спектакль. Не бігти ж мені, як на пожежу, за сангвініком? Це зовсім не для мене».

Меланхолік може подумати про себе таке: «Мені як завжди не щастить. Нарешті вибрався в театр – і така прикрість!? Не знаю, коли я ще відважусь на такий крок», – і поїде додому.

7. Вправа «Відповідність»

Мета: знайти підхід до представника кожного типу темпераменту, виходячи із певних психологічних принципів. Поставите у відповідність.

Темперамент	Психологічний принцип
Холерик	«Довіряй, але перевіряй»
Сангвінік	«Не підганяй»
Меланхолік	«Ні хвилини спокою»
Флегматик	«Не зашкодь»

8. Вправа «Проблема працевлаштування»

Мета: розвиток знань щодо обізнаності теорії темпераменту, напрацювання навичок самоаналізу.

За допомогою рольової гри «Влаштування на роботу» закріпити навички впевненої поведінки, проаналізувати отримані результати.

Напишіть функціональні обов'язки професійної діяльності. Оцінити відповідність власних психофізіологічних характеристик вимогам професійної діяльності. Визначте шляхи психокорекції негативних аспектів.

9. Вправа «Умови оптимізації діяльності»

Мета: вчитися ураховувати особливості темпераменту в різних умовах діяльності.

Визначте оптимальні умови праці відповідно до професії. Учасникам пропонується розіграти в парах професійні ситуації з урахуванням темпераменту.

Перед сангвініком безперервно ставити нові і, якщо є можливість, цікаві завдання, які вимагали б від нього зосередження й напруження; необхідно постійно залучати його до активної діяльності, систематично заохочувати його зусилля.

Контролювати діяльність холерика якомога частіше; у роботі з ним неприпустимі різкість і нестриманість, оскільки це може викликати негативну реакцію у відповідь; водночас будь-який його негативний вчинок має бути вимогливо і справедливо засуджений.

Умови оптимізації діяльності

Флегматика необхідно залучати до активної діяльності й зацікавити; він потребує систематичної уваги, його неприпустимо переключати з одного завдання на інше.

Щодо меланхоліка: неприпустимі не тільки різкість, грубість, підвищений тон, іронія; про його вчинок, провини краще поговорити наодинці; для навчання вкрай необхідним є прояв уваги, вчасна оцінка успіхів, рішучості, та волі; негативну оцінку слід використовувати з великим застереженням, пом'якшуючи її негативну дію.

10. Вправа «Темперамент і особливості діяльності»

Мета: визначення індивідуально-типологічних характеристик в умовах професійної діяльності (за концепцією І. Деммера).

Темперамент	Професійна сфера
Сангвінік	Девіз: «Найкраще – ворог хорошого!». Він не хвилюється, якщо за тиждень до закінчення проекту з'ясується, що можна було б зробити все інакше і це було б краще. Він знає, що добре закінчити важливіше, ніж добре розпочати.
Холерик	«Все треба зробити вчасно, а я не зможу». У дефіциті часу зазнає стрес. Разом з тим, володіючи високою чутливістю нервової системи, добре орієнтується у світі нюансів.
Меланхолік	Здорова незадоволеність. Терзається недосконалістю своїм продуктом діяльності та не спить від цих страждань. Відрізняється кипучою активністю та хронічним недосипанням.
Флегматик	Нічим не задоволений. Одержимий прагненням до повної досконалості, прогресивності повноти всього. Переробляє вже перероблене і недороблює недороблене. Сумніви у його роботі розглядає як нахабство, але через питання, коли буде закінчено роботу, впадає у непритомний стан.

В нормальних умовах темперамент має прояв лише в особливостях індивідуального стилю й не визначає результативність діяльності.



В екстремальних ситуаціях вплив темпераменту на ефективність діяльності суттєво підсилюється, бо попередньо засвоєні форми поведінки стають неефективними, тому необхідна додаткова енергетична або динамічна мобілізація організму, аби впоратися з несподіваними чи дуже сильними впливами-подразниками.

11. Вправа «Пізнаючи себе, ти пізнаєш світ ...»

Мета: виявлення динаміки щодо особистісних аспектів.

Завдання: напишіть все, що знаєте про себе, в щоденнику або просто на листку паперу і повертайтеся до написаного в кінці кожного місяця. Зверніть увагу на такий момент: знання про себе змінюються в залежності від настрою, стають глибшими з придбанням життєвого досвіду, забуваються, якщо їх не фіксувати і не коригувати.

Стародавні мудреці говорили, що, «вивчаючи себе, ми вивчаємо світ..». Знаючи свої переваги і недоліки, можемо використовувати їх конструктивно: в необхідний момент обійти перешкоду, уникнути конфлікт, заощадити сили, осягати нове і продуктивно працювати, відпочивати, розслаблятися і т.д. Вивчати самого себе потрібно сумлінно, скрупульозно, застосовуючи інтуїцію як в цьому процесі безпосередньо, так і при використанні знань про себе в житті.

*Успішність професійного розвитку обумовлюється особистісним зростанням, а саме – **саморозумінням та самопізнанням**, що залежить від рефлексивного переосмислення особистістю себе.*

ТЕМА 2

МЕХАНІЗМИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ

Мета: аналіз захисних механізмів і копінг-стратегій як різних рівнів структури особистості в контексті аналізу механізмів особистості в стресогенних ситуаціях і формування готовності до певних видів діяльності.

Заняття 2.1. Лекція-презентація з теми «Захисні механізми і копінг-стратегії як механізми саморегуляції особистості»

Заняття 2.2. Практичне заняття з теми «Захисні механізми. Саморегуляція як ресурс професійно-особистісного розвитку».

Лекція-презентація з теми «Захисні механізми і копінг-стратегії як механізми саморегуляції особистості»



Питання для обговорення:

- 1.1.1. Види тривоги. Захисні механізми.
- 1.1.2. Адаптивні копінг-стратегії.
- 1.1.3. Саморегуляція як основа успішної професійної діяльності.



Ключові слова: тривога, захисні механізми, екзистенціальні кризи, саморегуляція, копінг-стратегії.



2.1.1. Види тривоги. Захисні механізми.

Можливість прислухатися до себе - це передумова почути інших.

Е. Фромм



	3. Фрейд уподібнив психіку айсбергу, в якому лише невеличка частина виступає над поверхнею води і є сферою свідомого, тоді як більша частина айсберга перебуває під водою – це сфера несвідомого, і саме там, у просторі несвідомого, можна знайти прагнення, пристрасті, витіснені думки та почуття, що здійснюють контроль над свідомими думками та вчинками людини.

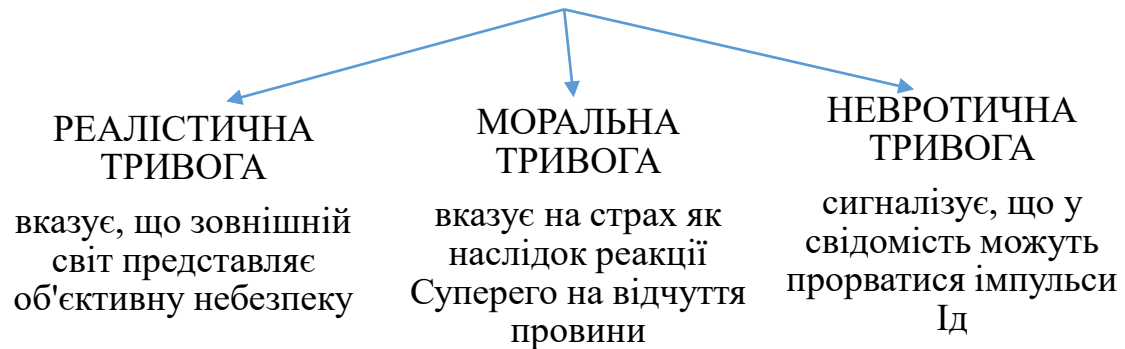
3. Фрейд: «Ід може бути уподібнено до сліпого короля, який наділений абсолютною владою та повноваженнями, але чиї довірені радники, головним чином Его, вказують йому, як і де використовувати цю владу»

3. Фрейд: «Ми могли б сказати, що Его символізує розум і здоровий глузд, тоді як Ід символізує неприборкані пристрасті»

3. Фрейд: «Суперего схоже на таємний департамент поліції, що безпомилково визначає будь-які тенденції з боку заборонених потягів, особливо агресивного плану, і безжально карає людину, якщо присутні будь-які з цих тенденцій»

ТРИВОГА

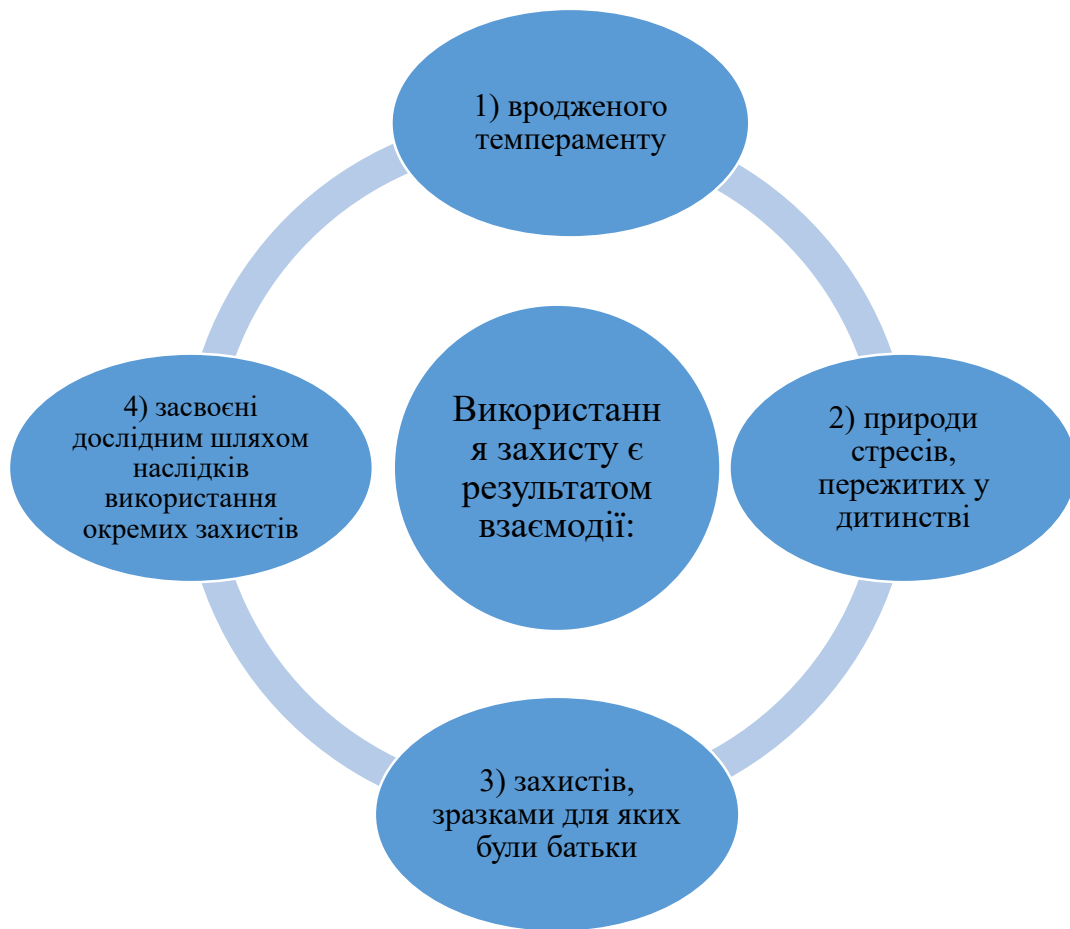
(викликається очікуваним чи передбачуваним посиленням стану напруги чи подразнення; вона може розвинути у будь-якій ситуації (реальної або уявної), коли фізична або психічна загроза дуже велика, щоб її проігнорувати, впоратися з нею чи уникнути)



Его використовує різноманітні стратегії вирішення внутрішньопсихічного конфлікту. Захисні механізми – це прийоми, за допомогою яких психіка оберігає себе від внутрішньої і зовнішньої напруги. Захисні механізми діють на неусвідомленому рівні, спотворюють сприйняття реальності. Психологічні захисні механізми – це несвідомі процеси, які допомагають керувати тривогою і захистити особистість від внутрішнього конфлікту.

Усі захисні механізми мають дві характеристики:

- 1) діють на неусвідомлюваному рівні, і тому є засобами самообману;
- 2) спотворюють, заперечують сприйняття реальності, щоб зробити тривогу менш загрозливою.



Якщо Его змушують визнавати свою слабкість, воно тікає в тривогу – реалістичну тривогу перед зовнішнім світом, моральну тривогу, що відноситься до Суперого, і невротичну тривогу, що відноситься до сильних душевних хвилювань, що походять від Ід.

З. Фрейд

Коли захист стає надмірним, він починає панувати над Его, зменшуючи його гнучкість та пристосованість. Зрештою, якщо захисні механізми дають збій, у Его не залишається нічого, на що можна було б покластися, і його охоплює тривога.

К. С. Холл

Стислі визначення основних захисних механізмів

Захисний механізм	Зміст
заперечення	людина відмовляється визнати щось / небажання приймати реальність чи факти, що викликають тривогу
проекція	процес, за допомогою якого індивід приписує власні неприйнятні думки, почуття іншим людям / перенесення власних небажаних емоцій іншим людям, що дозволяє уникнути внутрішнього конфлікту
регресія	повернення до дитячих моделей поведінки
заміщення	імпульс переадресовується від загрозливішого об'єкту до менш
витіснення	процес видалення зі свідомості думок, почуттів, що заподіюють страждання
раціоналізація	процес пошуку допустимих причин для неприпустимих думок
реактивне утворення	зворотна дія, неприйнятний імпульс пригнічується, потім на рівні свідомості з'являється протилежний
сублімація	дозволяє людині змінити свої імпульси так, щоб їх можна було виражати за допомогою соціально прийнятних думок або дій



Проблеми адаптації

Універсальні проблеми адаптації	Зміст	Захисні механізми	Потреби
<i>Проблема ієрархії</i>	Відноситься до вертикального виміру соціального життя, яке можна спостерігати практично у всіх – від нижчих тварин до людей. У загальному вигляді основним виразом високих позицій в ієрархії є пріоритетний доступ до їжі, до житла, зручностей та сексу. Вертикальна організація соціального життя проявляється у вікових взаєминах між людьми, щодо статей, у соціальних та економічних класах суспільства та найбільше – військових конфліктах. Ієрархічні організації відображають той факт, що деякі люди знають більше за інших, деякі сильніші і підготовленіші за інших і що всі люди	Одним із аспектів проблеми є зв'язок із певними базисними емоціями, а саме, з гнівом та страхом. У суспільстві спонтанне вираження цих емоцій загрожує ускладненнями у вирішенні всіх універсальних проблем адаптації. Для стримування емоцій страху і гніву призначені механізми витіснення і заміщення, що мають індивідуальні відмінності в інтенсивності залежно від особливостей темпераменту і впливу середовища на ранніх стадіях	Потреба в свободі і автономії

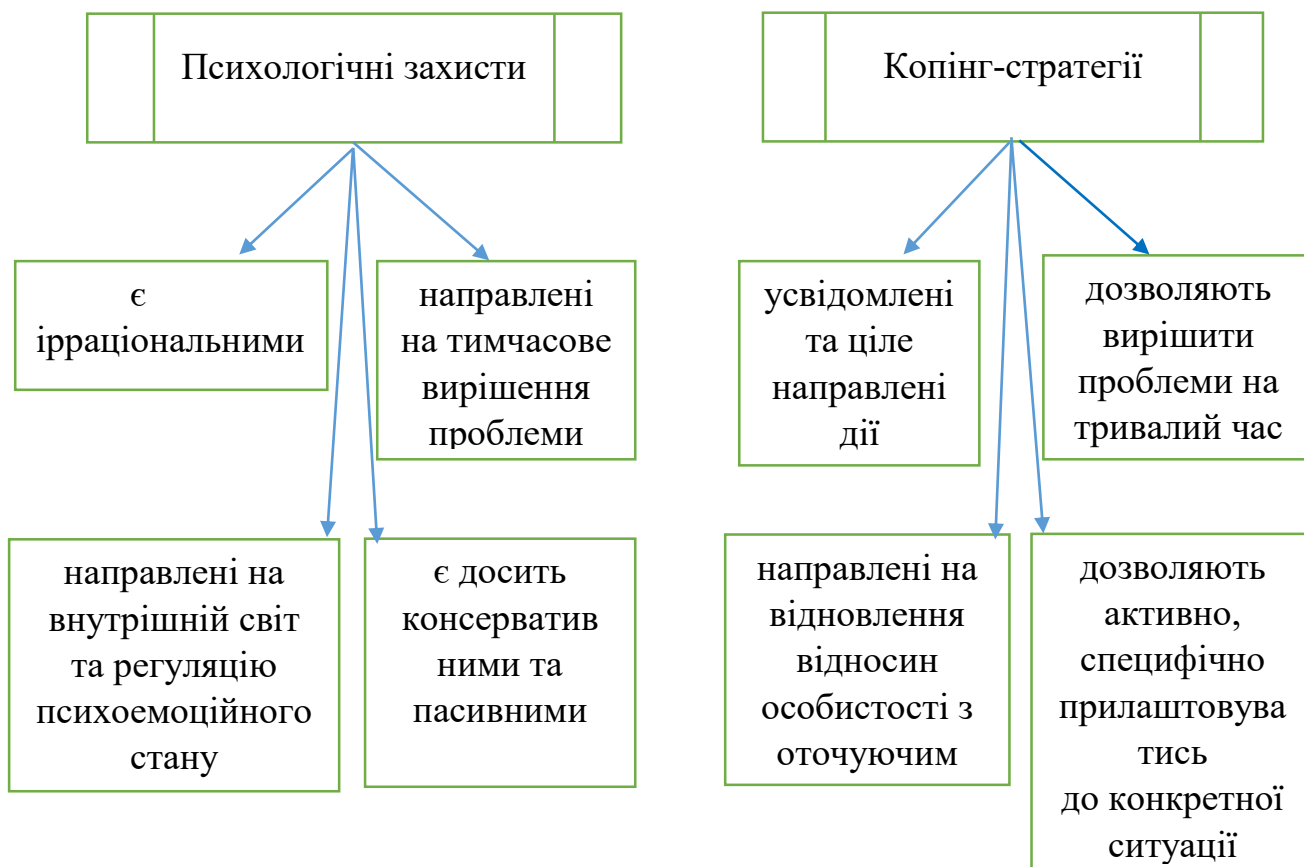
	різні за своїми динамічними характеристиками. Кожен індивід має бачити ці реальності та враховувати.	соціальної адаптації суб'єкта.	
<i>Територіальність</i>	У кожного виду тварин будь-яка особина має знати, які аспекти довкілля їй «належать». З еволюційної точки зору території позначають площу або простір потенційного харчування або зону, яка врятує від атаки агресора. Спочатку територіальні претензії виражаються через запахи, сліди, подряпини на деревах чи прикордонні лінії. Пізніше вони можуть бути позначені як дистанція, на яку один організм допускає інший наблизитися до себе до початку агресії. Межі, можливо, утворюються щодо середовища. Коли індивід дізнається довкілля, може почати якимось чином його	Базисні емоції, що належать до територіальності – інтуїція та здивування та базисні афективні стани – контроль та втрата контролю. Страх помилки, розчарування знову актуалізує захисні механізми інтелектуалізації (раціоналізації), які призначені для стримування емоції очікування або контролю. Здивування стримується завдяки захисній регресії, у своїй індивід хіба що переміщається більш ранні щаблі онтогенезу, коли	Потреба в успіху і ефективності

	контролювати. Але контроль можливий лише всередині певних меж. Ініціатива дитини, яка прагне довести собі та оточуючим свою поінформованість, компетентність, здійснювати будь-які дії, може не схвалюватися дорослими як така, що не відповідає віку або небезпечна.	вираз цієї емоції та відповідні дії зустрічали співчуття і допомогу ззовні.	
<i>Ідентичність</i>	Найбільш просто вона може бути виражена у двох взаємопов'язаних питаннях: хто я є? до якої групи належу? Це фундаментальна проблема для всіх організмів, тому що ізолювані від суспільства індивіди зазвичай не виживають і, звичайно, не розмножуються. Отже, групове поєднання є базисом виживання. Генетична програма виживання вимагає, щоб організм дізнався про інші	Базисні емоції – прийняття та заперечення, які для людини на певних стадіях розвитку «Я» рівнозначні самоприйняттю та самопожертву. Ці дві пари емоцій контролюються механізмами захисту – заперечення та проекція.	Потреба у визнанні і самовизначенні

	організми того ж виду, з якими він може контактувати. Ті, хто є частиною нашої групи, приймаються, допускаються до неї, а ті, хто не з нашої групи, виганяються чи відкидаються.		
Проблема тимчасовості	Це про факт тимчасової обмеженості індивідуального життя. З еволюційної точки зору, метою набуття навичок є забезпечення індивіду можливості дожити до віку, здатного до репродукції члена групи. Реальність смерті означає неминучість втрати та відділення для тих, хто живе. І вона викликає потребу соціального вирішення проблеми втрати. Без підтримки інших членів групи, індивіди можуть жити дуже недовго. У ході еволюції було вироблено кілька рішень проблеми	Емоція, пов'язана з проблемою втрати, це сум, або дистрес. Якщо сигнал повністю досягає мети, виникає протилежна емоція – радість. Радість – це вираз возз'єднання, володіння чи задоволення. У разі коли сигнали дистресу не досягають мети, генетична програма виживання вимагає від індивіда пошуку заміщуючого об'єкта (суб'єкта, цінності тощо) на реальному або ідеальному рівні.	Потреба в безпечності

	втрати та відділення. Одне з рішень – це розвиток дистресових сигналів, що походять від індивіда, який зазнає втрати. Друге еволюційне рішення – це виховання та розвитку реакцій співчуття за іншими членами соціальної групи.	Розвиваються захисні механізми компенсації. Спонтанне вираження полярної емоції, радості володіння, наявності, зазвичай, соціально не схвалюється і стримується з допомогою захисного механізму – реактивне утворення.	
--	--	---	--

2.1.2. Адаптивні копінг-стратегії



Копінг-стратегії	
Науковці	Зміст
Р. Лезаурс та С. Фолкмен	Вектор копінг-стратегії сфокусований на проблемі
	Вектор копінг-стратегії сфокусований на емоціях
Р. Моос та Дж. Шефер	Вектор копінг-стратегії сфокусований на оцінці ситуації

Копінг-процес являє собою пошук та здійснення адаптивної відповіді особистості на стресогенні ситуації середовища з урахуванням існуючого досвіду, але нових обставин.

Захисні механізми дозволяють усунути психічну травму чи редукувати емоційне напруження з допомогою спотворення дійсності.

механізмами саморегуляції особистості, які допомагають людині справлятися з емоційними та психологічними навантаженнями. Обидва ці механізми спрямовані на зниження стресу, підтримання емоційної рівноваги та адаптацію до змін у навколишньому середовищі.

Копінг-стратегії – це свідомі методи, які люди використовують для подолання важких ситуацій та емоційного стресу.

До основних типів копінг-стратегій належать:

1. Проблемно-орієнтований копінг: цей підхід спрямований на вирішення проблеми, що викликає стрес. Наприклад, аналіз ситуації та пошук можливих шляхів вирішення.
2. Емоційно-орієнтований копінг: направлений на керування емоціями, що виникають у стресі, наприклад, через підтримку друзів, заняття спортом або медитацію.
3. Уникнення: уникнення проблеми або страху власника, що може бути як адаптивним (тимчасове відключення від стресу), так і неадаптивним (уникнення рішення).
4. Его-збереження: орієнтація на підтримку свого психоемоційного стану, наприклад, за допомогою хобі чи творчості.

Ці механізми відіграють важливу роль у вирішенні стресових ситуацій. Психологічні захисти допомагають запобігти негативним емоціям і стресам, у той час як копінг-стратегії дозволяють активно працювати з проблемами та емоційним станом.

Ефективне використання захисних механізмів та копінг-стратегій може суттєво підвищити рівень саморегуляції особистості.

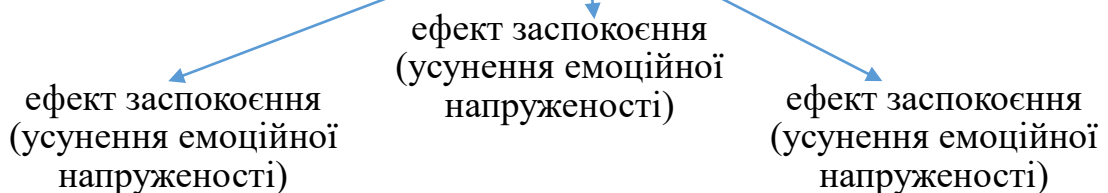
Це включає в себе:

- усвідомлення своїх емоцій та реагування на стрес;
- розвиток здорових копінг-стратегій замість неадаптивних захистів;
- навчання навичкам саморегуляції, які допомагають у різних життєвих ситуаціях.

2.1.3. Саморегуляція як основа успішної професійної діяльності

Саморегуляція – це управління своїм психоемоційним станом, що досягається шляхом впливу людини на самого себе за допомогою слів, уявних образів, управління м'язовим тонусом і диханням.

В результаті саморегуляції можуть виникати такі ефекти:



Своєчасна саморегуляція виступає своєрідним психогігієнічним засобом, що запобігає накопичення залишкових явищ перенапруження, сприяє повноті

відновлення сил, нормалізує емоційний фон діяльності, а також підсилює мобілізацію ресурсів організму.

Інструктивно-методичні матеріали до практичних занять

Заняття 2.2. Практичне заняття з теми «Захисні механізми. Саморегуляція як ресурс професійно-особистісного розвитку»

Мета: розвивати у здобувачів уміння та навички аналітичної діяльності, зокрема, використовувати різні методи аналізу для розуміння категорій «захисні механізми», «копінг-стратегії», феноменології та особливостей, застосовуючи відповідні інструменти для виявлення.

Форма проведення: обговорення, дискусія, робота в парах, робота в команді, рольова гра.



Питання для обговорення

1. За теорією З. Фрейда внутрішній конфлікт є рушійна сила розвитку особистості. Внаслідок чого виникає конфлікт?
2. Яка мета захисних механізмів?
3. Який захисний механізм може бути описаний як несвідомо мотивоване забування?
4. Який захисний механізм діє, коли студент докладно пояснює провал на іспиті складними питаннями та прискіпливістю екзаменатора?
5. Поясніть адаптивну роль захисних механізмів у психоаналітичній та психоеволюційній теоріях.

6. Які функції у копінг-стратегій?

Вправи

1. Вправа «Розпізнання механізмів захисту»

Мета: напрацювання навичок розпізнавання психологічних захистів в певних ситуаціях.

А) Маленька дівчинка дуже засмучена, що мама її нашльопала. Вона побігла до своїх іграшок і побила ляльку. Визначте, який захисний механізм використовувала дівчинка: а) проекція, б) витіснення; в) заміщення; г) заперечення; д) регресія.

В) У хлопця постійно виникають проблеми з мамою. Він постійно конфліктує з нею. Коли він вибирав собі для татуювання, то зупинився на великому серці зі словом «мама» в середині. Визначте, який захисний механізм використовуваний: а) проекція; б) витіснення; в) заміщення, г) заперечення, д) регресія, е) реактивне заміщення.

С) У 1960-70 роки на японських підприємствах встановлювалися дуже натуральні, що зображують майстрів, ляльки, яких робітники могли бити, штовхати і т.д. Який захисний механізм використовувався в даному випадку?
1) заперечення; 2) витіснення; 3) проекція; 4) раціоналізація; 5) заміщення;
6) регресія.

Д) Яке з перерахованих дій є прикладом витіснення: 1) побити собаку після конфлікту з начальником; 2) забути ім'я неприємної людини; 3) презирство до кого-небудь; 4) розплакатися у відокремленому місці.

2. Вправа «Знайди відповідність»

Мета: Встановіть відповідність між виразами і суттю захисного механізму.

Вирази	Захисний механізм
«Ти зробив це», – говорить моя пам'ять. «Неможливо, щоб ти це зробив», – каже моя гординя	витіснення

і залишається невблаганною. Зрештою моя пам'ять поступається» (Ф. Ніцше).	
«У житті бувають моменти, коли ви повинні поглянути в обличчя реальності, а потім відкинути її» (Garrison Keillor).	раціоналізація
«Я вирішила, – сказала миша, – що мені подобається сир. Зайве говорити, що до такого важливого рішення не можна дійти без ретельних роздумів. Ніхто не заперечує, що цей продукт викликає миттєве, непереборне естетичне тяжіння. Однак саме по собі воно можливе лише у випадку рафінованої особистості – наприклад, дурна лисиця настільки байдужа, що навіть не наблизиться до сиру.	реактивне утворення
«Коли дитина усвідомлює сексуальне бажання, яке не може бути задоволене, сексуальні «позиви» пробуджують психічні сили, які, щоб ефективно придушити це почуття невдоволення, вибудовують психічні перешкоди у вигляді огиди, сорому та моральності» (S. Freud).	сублімація
«Всі чоловіки/жінки хочуть лише одного...» «Ви гнівайтесь на мене...»	заперечення
«Сили, які можна використовувати у культурній діяльності, вивільняються значною мірою завдяки придушенню того, що називають «нездоровими» елементами сексуального збудження» (S. Freud).	проекція

3. Вправа «Діагностування щодо захисних механізмів»

Мета: визначення психологічних механізмів захисту за методикою Life Style Index (LSI).

Визначення психологічних механізмів захисту за методикою Life Style Index (LSI) на основі психоеволюційної теорії R. Plutchik та структурної теорії особистості Н. Kellerman. Виявити провідні, основні механізми, і оцінити ступінь напруженості кожного (Додаток).

4. Вправа «Проективна методика «Людина під дощем»»

Мета: розрахована на виявлення рівня адаптації до критичних життєвих ситуацій та виділення основних захисних механізмів.

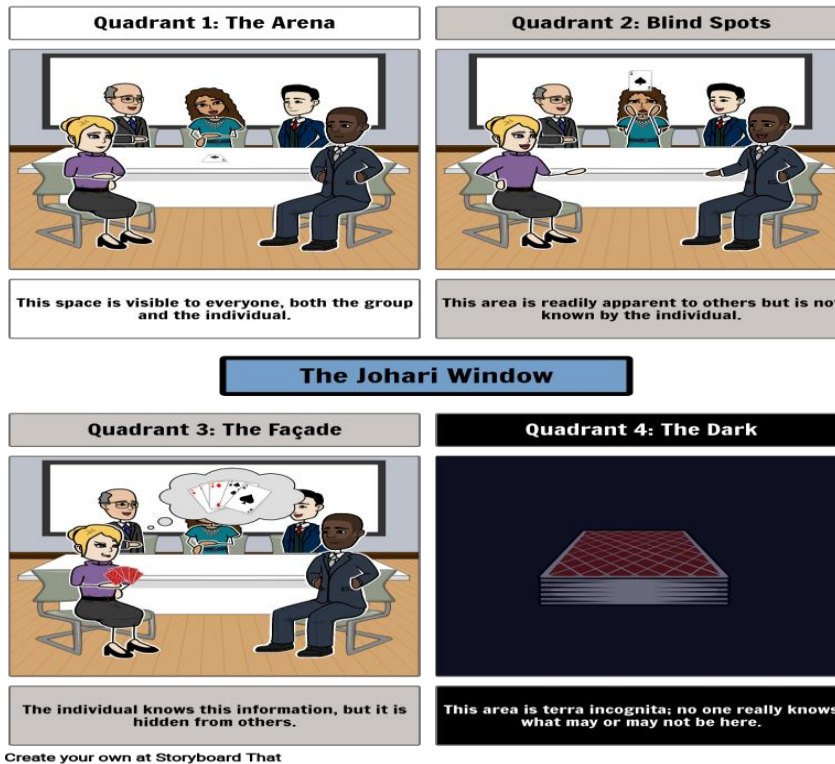
Учасникам надаються два аркуші А4 і кольорові олівці в необхідній кількості. Зачитується інструкція: «намалюйте людину на одному аркуші паперу і людину під дощем — на другому», більше ніяких уточнень не робиться і при додаткових питаннях інструкція повторюється. У разі, якщо є психологічний опір у вигляді відмови малювати через невміння або критики стосовно дитячої вправи, необхідно уточнити, що його художні дані не мають значення і пояснити, що досліджуватися будуть не його навички.

Після закінчення процедури слід задати декілька уточнювальних питань, таких як: Який загальний настрій першого малюнка? Який загальний настрій другого малюнка? Що відчуває людина на другому малюнку? Як людина на другому малюнку захищається від дощу?

5. Вправа «Вікно Джохарі»

Мета: сформувати вміння розпізнавати психологічні особливості людей.

Використати техніку «Вікно Джохарі» для виявлення несвідомого в поведінці людини в ситуаціях.

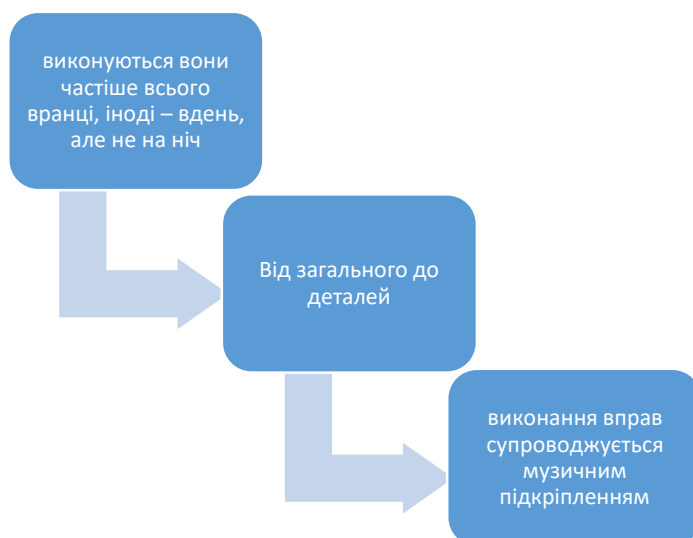


6. Вправа «Сюжетна уява»

Мета: розвиток емоційної саморегуляції.

Ефективною методикою емоційної саморегуляції є використання прийомів уяви або візуалізації. Візуалізація – це створення внутрішніх образів у свідомості людини, тобто активізація уяви за допомогою слухових, зорових, смакових, нюхових, дотикових відчуттів, а також їх комбінацій. Візуалізація допомагає людині активізувати її емоційну пам'ять, відтворити ті відчуття, які вона пізнала колись. Відтворивши у свідомості образи зовнішнього світу, можна швидко відволіктися від напруженої ситуації, відновити емоційну рівновагу. Різновидом візуалізації є вправи «сюжетної уяви», що засновані на навмисному використанні кольору і просторових уявлень свідомості людини. Свідомі уявлення фарбуються в потрібний колір, відповідний до потрібного емоційного стану. Колір має потужну емоційну дію на нервову систему. Червоний, оранжевий, жовтий – кольори активності; блакитний, синій, фіолетовий – кольори спокою; зелений – нейтральний. Колірні (температурні, звукові, дотикові) відчуття краще доповнювати просторовими уявленнями. Якщо необхідно заспокоїтися, відпочити, необхідно уявляти широкий, відкритий простір (морський обрій,

Технічні умови виконання таких вправ полягають у наступному:



7. Вправа «Лист почуттю»

Мета: сприяння розумінню власних почуттів, аналізу відчуттів та емоцій, які супроводжують певне почуття; розвиток здатності прийняття різних почуттів, розвиток вмінь трансформації негативних почуттів, розвиток рефлексії.

Ця техніка формує вміння визнавати та використовувати ресурс різних почуттів, уникати афективних станів, котрі можуть виникати через

стримування та заперечення почуттів. За допомогою даної техніки відбувається відокремлення себе від почуття (від проблеми, тобто я не є проблема), а це полегшує роботу із внутрішніми протиріччями. Техніка формує вміння поводитися із почуттями (і з собою) дбайливо. Повністю прописаний лист є ресурсним.

Формування саморегуляції – це важливий аспект психоемоційного розвитку.

8. Вправа «Дихальна техніка»

Мета: поліпшення емоційного контролю та зняття стресу.

1. Знайдіть спокійне місце і зручно сядьте.
2. Закрийте очі і зробіть глибокий вдих через ніс, рахуючи до чотирьох.
3. Затримайте дихання до чотирьох.
4. Видихніть через рот на рахунок до чотирьох.
5. Повторіть цю вправу 5-10 разів, зосереджуючись на відчуттях у тілі.

9. Вправа «Сходи емоцій»

Мета: усвідомлення та аналіз своїх емоцій.

1. Намалюйте сходи з п'ятьма сходами.
2. На кожній сходинці напишіть емоцію, яку ви відчуваєте в даний момент (нижче – менш інтенсивні, вище – більш інтенсивні).
3. Подумайте про причини виникнення цих емоцій та про те, як ви можете впоратися з ними.
4. Запишіть стратегії, які можуть допомогти знизити рівень негативних емоцій.

10. Вправа «Ведення щоденника»

Мета: самоспостереження та самоаналіз.

1. Завести щоденник, у який ви будете записувати свої думки та емоції щодня.
2. Записуйте ситуації, що викликають сильні емоції, та реагування на них.
3. Аналізуйте записи раз на тиждень, щоб помітити патерни, які повторюються, і розробити стратегії для саморегуляції.

11. Вправа «Систематизація цілей»

Мета: чітке уявлення про свої цілі та плани.

1. Запишіть свої короткострокові та довгострокові цілі.
2. Для кожної мети розробіть конкретний план дій та терміни виконання.
3. Регулярно переглядайте та коригуйте свої цілі та досягнення.

12. Вправа «Стратегії самодопомоги»

Мета: активізація внутрішнього потенціалу.

1. Подумайте і запишіть відповіді на питання: «Що я можу зробити, щоб знизити свій рівень тривоги, стресу, доставити собі радість?»
2. Спробуйте знайти сенс, наповнити значимістю записані вами відповіді і усвідомити, як вони можуть протистояти негативним переконанням.

Перший список може виглядати так: граю зі своїми дітьми, читаю, займаюся улюбленою справою.

Другий список може виглядати так: граю з дітьми і поділяю їх радість, відчуваю безпеку і радість; читаю і отримую почуття, які надихають; працюю в саду і насолоджуюся красою природи, зустрічаюся з друзями, намагаючись оцінити розкіш людського спілкування і т. д.

13. Вправа «Я – вдома, я – на роботі»

Мета: можливість подивитися на взаємини з професією як би з боку, визначити своє ставлення до ситуації, що склалася і відзначити проблемні моменти в розподілі психічної енергії.

Розділити аркуш навпіл. Скласти 2 списки визначень (як можна більше) «Я – вдома», «Я – на роботі». Як варіант, можна запропонувати скласти списки визначень «Вдома я ніколи», «На роботі я ніколи». Це дозволить вийти на наявні стереотипи поведінки, мислення.

Проаналізувати: схожі риси - протилежні риси; однакові якості, які проявляються в різній модальності - відсутність спільних рис; який список було складати легше - який вийшов об'ємніше; яке ваше ставлення до того, що в характеристиках є помітні відмінності і т.д.

14. Вправа «Баланс реальний і бажаний»

Мета: рефлексія щодо реального і ідеального світосприйняття.

Пропонується намалювати коло, в ньому, орієнтуючись на внутрішні психологічні відчуття. Секторами відзначити, в якому співвідношенні в даний час знаходяться робота (професійне життя), робота по дому і особисте життя (подорожі, відпочинок, захоплення). В іншому колі – їх ідеальне співвідношення. Чи є відмінності? У чому вони полягають? Чому так сталося? Що можна зробити, щоб наблизити одне до іншого? За рахунок чого? Від кого або від чого це залежить?

Вправа 15. «Організація діяльності»

Мета: визначити місце захисних механізмів, копінг-стратегій, саморегуляції в підході Р. Кантер щодо процесу управління, співпраці та командній роботі.

Виділяють п'ять підходів до ефективної діяльності:

- 1) допомогу співробітникам у досягненні високого рівня знань та навичок (навчання, тренінг та набуття досвіду);
- 2) емоційна підтримка (сприяє зниженню рівня тривоги, конфліктів, стресів за рахунок чіткішого визначення ролі співробітника у виконанні завдань)
- 3) практика соціального заохочення та переконання (похвала, заохочення, зворотний зв'язок);
- 4) ознайомлення співробітників із зразками успішних рольових моделей (вивчення досвіду високоефективних колег);
- 5) розширення функцій контролю працівників (надання більшої свободи дій, що супроводжується підвищенням відповідальності за результати праці).

ТЕМА 3

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК КЛЮЧОВА КОМПЕТЕНЦІЯ ЕФЕКТИВНОГО КЕРІВНИКА

Мета: ознайомитись з основами емоційного інтелекту.

Заняття 3.1. Лекція-презентація з теми «Вплив емоційного інтелекту на професійну самореалізацію»

Заняття 3.2. Практичні заняття з теми «Методи розвитку емоційного інтелекту»



Питання для обговорення:

3.1.1. Концепція емоційного інтелекту.

3.1.2. Емпіричні критерії емоційного інтелекту.

3.1.3. Емоційний інтелект керівника: сутність і концептуалізація.



Ключові слова: особистість, емоційний інтелект, емоції, управління емоціями, самопізнання, лідерство.

Лекція-презентація з теми «Вплив емоційного інтелекту на професійну самореалізацію»

Впродовж історії розвитку психології емоції та мислення часто розглядалися як взаємовиключні явища. Логіка та аналітичне мислення сприймалися як основні рушії когнітивного розвитку, тоді як емоції вважалися завадою на шляху об'єктивних рішень. Проте сучасні підходи демонструють більш інтегрований погляд: емоції не лише передають інформацію про міжособистісні зв'язки, а й відображають взаємодії між внутрішніми станами, такими як рефлексія та пам'ять, і зовнішнім середовищем, включаючи стосунки з іншими, соціальні ситуації та ширше суспільство. Наприклад, радість сигналізує про успіх близької людини, тоді як сум вказує на втрату чи розчарування.



3.1.1. Концепція емоційного інтелекту

Емоційний інтелект відображає здатність ідентифікувати, розуміти та аналізувати емоційні патерни, а також вирішувати проблеми на їх основі (Mayer and Salovey). Це явище включає низку окремих емоційних навичок, що діляться на чотири основні класи або гілки. Основу емоційного інтелекту складає перцепція та оцінка емоцій: спочатку немовля починає сприймати емоції через вирази обличчя батьків. Дитина вчиться відрізняти вирази щирої радості від ввічливих усмішок, і поступово узагальнює досвід взаємодії, що стосується об'єктів чи ситуацій.

Чотири рівні емоційного інтелекту

Модель емоційного інтелекту охоплює чотири основні рівні:

1. **Сприйняття емоцій** є початковою здатністю розпізнавати емоційні прояви, такі як міміка, жести та інтонація голосу. Це дозволяє людині вловлювати емоційні сигнали й інтерпретувати наміри та настрої інших. З раннього віку діти вчаться реагувати на такі сигнали, наприклад, на біль або радість, які батьки виражають мімічно. Цей процес з часом стає більш витонченим, а діти здатні дедалі точніше розрізняти справжні емоції та маскувальні усмішки.

2. **Використання емоцій** полягає у здатності спрямовувати емоції на підтримку когнітивних функцій, таких як увага, мислення чи пам'ять. На цьому рівні люди здатні асоціювати емоційні переживання з іншими стимуляторами: емоційна реакція може викликатися певними звуками, кольорами чи навіть смаками. Наприклад, певний звук може викликати асоціацію з пережитим страхом або радістю, підтримуючи обґрунтовані висновки.

3. **Розуміння емоцій** передбачає аналіз їхньої природи та причин, а також міркування про змішані емоції. Наприклад, досвід гніву, радості чи страху формується у відповідь на різні обставини: гнів часто виникає через несправедливість, тоді як страх може змінюватися на полегшення після вирішення небезпеки. Подібно до шахових фігур, які мають різні ходи, емоції мають різну специфіку та динаміку проявів. Наприклад, людина може відчути

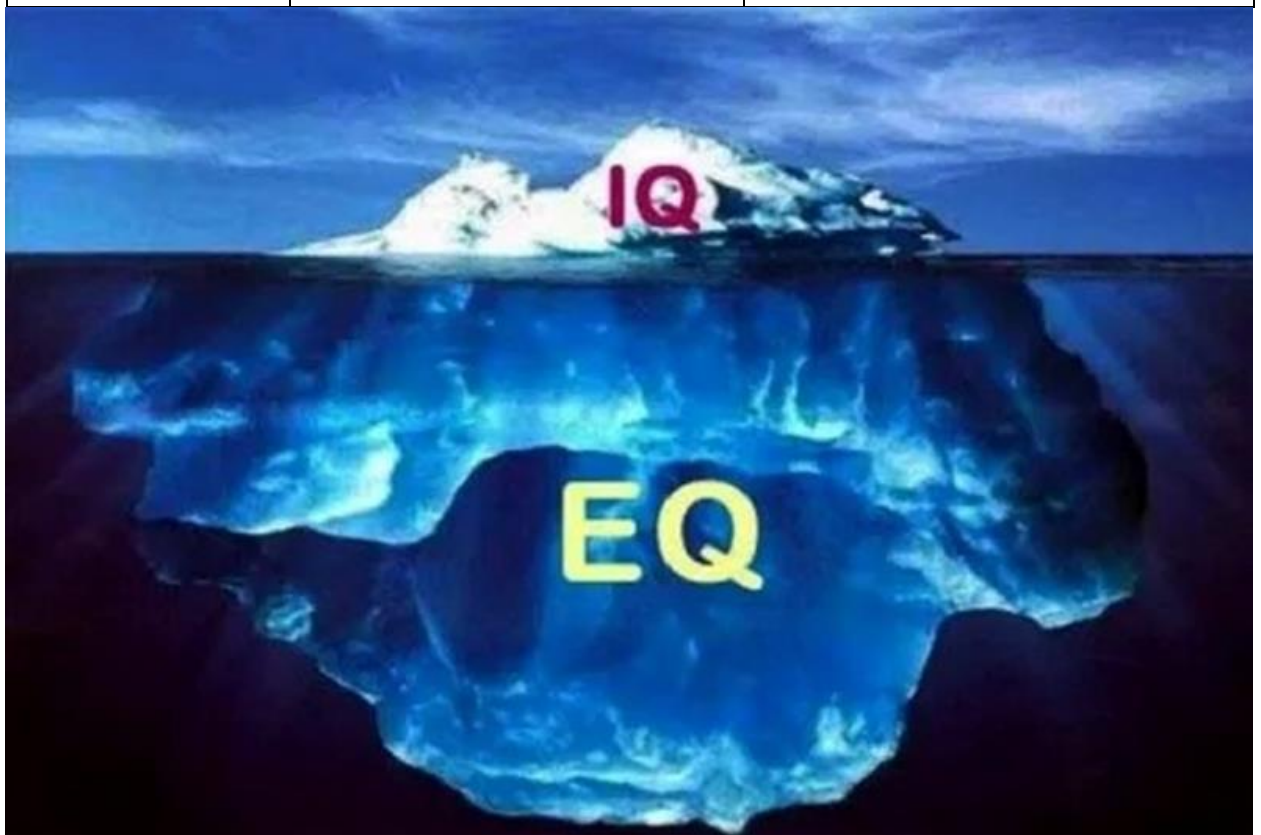
гнів через несправедливість, але згодом усвідомити помилковість своїх суджень, що викликає сором або каяття.

4. **Управління емоціями** є найвищим рівнем емоційного інтелекту, який включає здатність до саморегуляції та впливу на емоційні стани інших людей. Це дозволяє, наприклад, контролювати гнів або полегшувати тривогу інших у критичних ситуаціях. Людина з високим рівнем емоційного інтелекту здатна підтримувати внутрішню стабільність, знижувати емоційний напруження в собі чи допомагати іншим у подоланні стресу.

Таблиця 1. Основні рівні емоційного інтелекту (Mayer and Salovey)

Рівень	Зміст	Приклади здібностей
I. Сприйняття емоцій	Це найнижчий рівень емоційного інтелекту, який полягає в здатності ідентифікувати емоційні стани за допомогою невербальних сигналів, таких як міміка, жести, тон голосу та поведінкові прояви.	Розпізнавання емоцій за невербальними сигналами, визначення емоційних станів співрозмовників.
II. Використання емоцій	На цьому рівні особистість використовує емоції для покращення когнітивних процесів, таких як мислення, увага та прийняття рішень.	Використання емоцій для підвищення уваги, стимуляції креативності та підтримки концентрації.
III. Розуміння емоцій	Здатність до аналізу складних емоційних станів, виявлення їх причин, розпізнавання	Розпізнавання поєднаних емоцій, таких як радість і сум одночасно, та пояснення їхньої еволюції в часі.

	змішаних емоцій та їх взаємозв'язків.	
IV. Управління емоціями	Цей рівень передбачає регулювання емоцій як у себе, так і у інших для підтримки позитивної соціальної взаємодії та емоційного балансу.	Вміння заспокоїти себе після стресу або заспокоїти співрозмовника, який перебуває в емоційному дисбалансі.



3.1.2. Емпіричні критерії емоційного інтелекту

Модель емоційного інтелекту відповідає трьом основним критеріям, що є важливими для будь-якої теорії інтелекту:

- Правильність або неправильність розв'язання завдань.** Завдання, що базуються на емоційному інтелекті, можуть бути оцінені на основі того, чи було досягнуто правильного чи неправильного рішення, використовуючи конвергентні методи оцінки. У своїх дослідженнях О.І. Власова виявила онтогенетичні аспекти розвитку емоційного інтелекту, що

виступає підсистемою соціальних здібностей людини. Дослідниця акцентує увагу на евристичному потенціалі емоційного інтелекту, який полегшує успішну соціальну інтеграцію та ефективність взаємодії з оточенням. Згідно з її теорією, емоційний інтелект включає здатність до емоційної чутливості, вміння контролювати емоційні стани та емоційну усвідомленість.

2. Кореляція між навичками. Різні емоційні здібності демонструють взаємозв'язки, але водночас залишаються самостійними, тобто вимірювання окремих навичок емоційного інтелекту корелюють між собою.

3. Зростання здібностей з віком. Подібно до інших інтелектуальних форм, емоційний інтелект розвивається з віком, підвищуючи здатність людини сприймати, розуміти та регулювати емоції впродовж життя.

Згідно з дослідженнями Mayer, Salovey і Caruso, емоційний інтелект слід розглядати як інтегрований набір компетенцій, які можна трактувати як єдиний когнітивний фактор, що складається з чотирьох підрівнів. Ці здібності розвиваються в рамках соціального середовища, причому люди з високим емоційним інтелектом здатні формувати глибше розуміння емоційних реакцій та краще адаптуватися до соціальних обставин.

О.П. Саннікова, у свою чергу, вивчала вплив базових емоцій на професійну ефективність, зосереджуючись на таких емоційних проявах, як радість, гнів, сум і страх. Дослідниця трактує емоційність як ключову характеристику індивідуальності, що є суттєвою складовою темпераменту, поряд із психічною активністю. Вона підкреслює, що емоційність є не лише чинником регуляції поведінки, але й інтегративною характеристикою, яка визначає ступінь адаптації людини у професійній сфері.



Соціальна адаптація та розвиток емоційного інтелекту

Люди з високим рівнем емоційного інтелекту зазвичай виростають у соціально-адаптивних умовах, що передбачає наявність емоційного виховання в сім'ї. Вони здатні відчувати емоції заново, бути щиро вдячними та оптимістичними, а також обирати взірці для наслідування, які відображають моральні, етичні та естетичні цінності (Mayer, Salovey). Розвинений емоційний інтелект сприяє здатності до ефективної соціальної взаємодії, лідерства та вирішення соціальних проблем.

Інтегративні моделі емоційного інтелекту

Інтегративні або змішані моделі емоційного інтелекту суттєво відрізняються від тих, що побудовані на базі лише здібностей. Перші наукові роботи з емоційного інтелекту (Salovey, Mayer) включали як концептуалізацію цього феномена в контексті здібностей, так і опис особистісних рис, які супроводжують розвиток цього інтелекту. В той час як одні дослідники прагнули знайти когнітивне підґрунтя емоційного інтелекту, інші почали розширювати його значення, включаючи індивідуальні характеристики, які виходять за межі здібностей і сприяють досягненню життєвих цілей.

Чотири рівні емоційного інтелекту, які є центральними в моделі Mayer і Salovey, відображають різні аспекти здатності людини працювати з емоціями.

Модель Р. Бар-Она: широке трактування емоційного інтелекту

Р. Бар-Он (1997) розробив свою модель емоційного інтелекту, намагаючись відповісти на питання: «Чому деякі люди досягають успіху більше, ніж інші, навіть за рівних умов» Досліджуючи психологічні аспекти особистісних характеристик, Р. Бар-Он визначив п'ять основних сфер, що сприяють успіху в житті: міжособистісні навички, комунікабельність, адаптивність, управління стресом та загальний настрій.

Таблиця 2. Основні складові моделі Р. Бар-Она

Навички	Опис
Міжособистісні навички	Включають здатність до самосвідомості, упевненості у собі, самооцінки, самоактуалізації та незалежності.
Комунікабельність	Здатність до ефективної взаємодії в соціальних контекстах, підтримки добрих стосунків з іншими.
Адаптивність	Вміння швидко адаптуватися до нових умов, ефективно вирішувати проблеми та демонструвати гнучкість мислення.
Управління стресом	Здатність до контролю стресових ситуацій, підтримання емоційної стабільності у складних обставинах.
Загальний настрій	Вміння підтримувати оптимістичний погляд на життя та прагнення досягати особистих і професійних цілей.

Р. Бар-Он вважає, що емоційний інтелект є комплексом навичок, який не лише відрізняється від когнітивного інтелекту, а й спрямований на адаптацію до вимог середовища. Він визначає емоційний інтелект як сукупність здібностей і компетенцій, які дозволяють ефективно впоратися з повсякденними ситуаціями. Його теорія інтегрує когнітивні навички, такі як емоційна самосвідомість, з іншими елементами, які не відносяться до когнітивних, наприклад, самоповага чи оптимізм. Проте дослідження не виявили значної кореляції між настроєм і когнітивними показниками інтелекту (Watson; Wessman, Ricks).

Модель Д. Гоулмена: акцент на соціальній взаємодії

Д. Гоулмен представив власну концепцію емоційного інтелекту, яка стала популярною. Він розширив концепцію, інтегрувавши п'ять широких аспектів: знання емоцій, управління емоціями, мотивацію, розпізнавання емоцій інших та управління взаєминами. Д. Гоулмен наголошує на тому, що емоційний інтелект не обмежується лише розумінням та регуляцією емоцій, а включає ширший контекст соціальної та емоційної компетентності.

Таблиця 3. Основні компоненти моделі Д. Гоулмена

Навички	Опис
Знання емоцій	Здатність до розпізнавання та усвідомлення власних емоційних станів.
Управління емоціями	Вміння контролювати власні емоції, заспокоюватися у стресових ситуаціях і зберігати емоційний баланс.
Самотивація	Використання емоцій для стимуляції мотивації, зокрема для досягнення довгострокових цілей і подолання труднощів.
Розпізнавання емоцій інших	Здатність до емпатії, розуміння емоційних станів інших людей, співпереживання та вміння адекватно реагувати на їхні почуття.
Управління стосунками	Здатність до ефективної комунікації, створення довірливих відносин та врегулювання конфліктів.

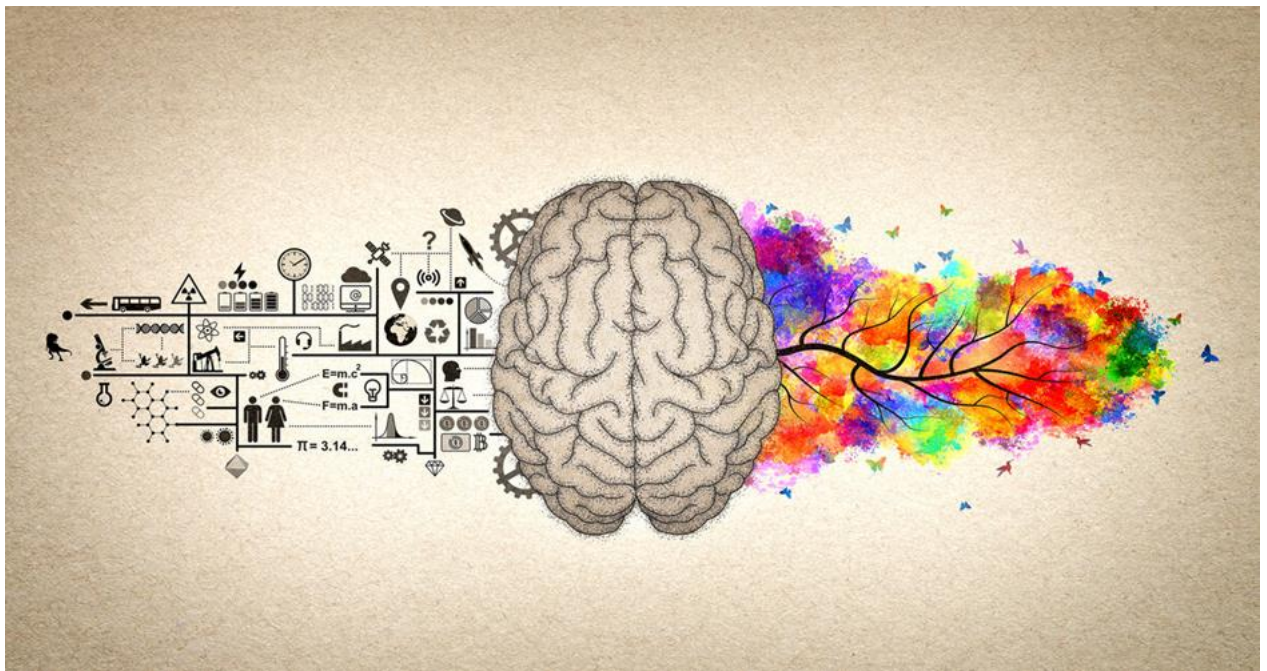
Д. Гоулмен вважає, що емоційний інтелект відіграє вирішальну роль у житті, впливаючи не лише на успішність у школі чи на роботі, але й на міжособистісні взаємини та особистісний розвиток. За його словами, тренінг емоційного інтелекту сприятиме зниженню агресивності серед молоді, підвищенню популярності серед однолітків, а також допоможе покращити академічні результати та ухвалювати раціональні рішення щодо важливих життєвих питань (Goleman). Він також зазначає, що емоційний інтелект

важливий для професійної діяльності, оскільки сприяє кращій співпраці та взаємодопомозі на робочому місці.

Д. Гоулмен висуває гіпотезу, що емоційний інтелект має більший вплив на успіх, ніж загальний інтелект. Він стверджує, що в умовах найкращого розвитку інтелект пояснює близько 20% життєвого успіху, тоді як емоційний інтелект визначає 80% успіху (Goleman). Втім, незалежні дослідження показують, що цей показник є перебільшеним, адже кореляція загального інтелекту з успіхом зазвичай становить близько $r = 0,45$, що є значно вищим, ніж зазначені Д. Гоулменом 20%.

Порівняння змішаних і здібнісних моделей

Моделі, засновані на здібностях, зосереджують увагу на взаємодії емоцій з мисленням, тоді як змішані моделі охоплюють і когнітивні, і особистісні фактори, такі як мотивація, соціальна компетентність і усвідомленість (R.Bar-On; D. Goleman). Ці моделі розглядають емоційний інтелект як багаторівневу структуру, що поєднує базові емоційні навички з комплексними соціальними та особистісними компетенціями.



3.1.3. Емоційний інтелект керівника: сутність і концептуалізація

Часто постає запитання: чому люди, які досягли високих академічних результатів (отримали золоті медалі у школі, червоні дипломи в університеті, захистили дисертації), не завжди стають успішними в житті чи бізнесі, на відміну від своїх менш академічно досяглих однокласників. Чому високий рівень когнітивних знань, який визначається інтелектом (IQ), не завжди є гарантією особистісної чи професійної самореалізації.

Даніель Гоулмен у своїй книзі «Емоційна культура: Чому вона може бути важливішою, ніж IQ» зробив висновок, що основним фактором, який визначає життєвий успіх, є емоційний інтелект (EQ). Він аргументував, що EQ має суттєве значення не лише у сфері професійної діяльності, але й у міжособистісних стосунках та життєвих досягненнях загалом. Для глибшого розуміння ролі емоційного інтелекту в контексті лідерства розглянемо типи мислення, види інтелекту та природу емоцій як таких.

Типи мислення: анатомічна основа

Дослідження мозку виявили, що ліва і права півкулі виконують різні функції, які визначають два основні типи мислення: когнітивне та емоційне. Ліва півкуля відповідає за логічне мислення, мову, письмо, математичний і науковий підходи, а також координацію правої руки. Натомість права півкуля спеціалізується на просторовому сприйнятті, творчості, уяві, мистецтві, музичній обробці та діях лівої руки. Таким чином, люди, у яких переважає активність лівої півкулі, мають схильність до когнітивного типу мислення, тоді як правопівкульні особистості більше схилиються до емоційно-експресивного стилю.

Таблиця: Відмінності між когнітивним та емоційним типами мислення

Когнітивне мислення	Емоційне мислення
Орієнтоване на аналітичне осмислення та логіку	Засноване на цілісному сприйнятті та експресії
Використовує слова, числа, абстрактні символи	Включає метафори, образи, історії

Здатність до аналізу та систематизації інформації	Фокусується на невербальних сигналах і «третьому вусі»
Обробка інформації відбувається поступово	Швидкість обробки інформації є значно вищою

Люди з добре розвиненою лівою півкулею демонструють схильність до аналітичного, логічного мислення, прагнення до структурованого спілкування. Вони обробляють інформацію повільніше, але більш послідовно. Натомість ті, хто має домінуючу праву півкулю, відзначаються емоційно-інтуїтивним мисленням, характеризуються використанням метафор, образів, швидким ухваленням рішень. Здатні до ефективної невербальної комунікації, вміють вловлювати тонкі сигнали в діях інших, що робить їх більш успішними у міжособистісних взаєминах.

Види інтелекту за Говардом Гарднером

Крім того, інтелект має різні аспекти, які впливають на здатність людини до самореалізації. Гарвардський психолог Говард Гарднер визначає сім основних типів інтелекту, кожен з яких характеризує окремий аспект людських здібностей.

Таблиця: Типи інтелекту за Г. Гарднером

Тип інтелекту	Опис
Просторовий	Здатність до швидкого розпізнавання форм та візерунків, мислення образами, легка орієнтація в просторі.
Тілесно-кінестетичний	Добре розвинена координація рухів, розуміння рухів, здатність до наслідування жестів і рухів інших людей.
Музичний	Здатність до розпізнавання тональності, ритмів, мелодій, що сприяє музичній творчості.
Лінгвістичний	Схильність до роботи зі словами, мовленням, письмом, здатність до ефективної вербальної комунікації.

Логіко-математичний	Здатність до абстрактного мислення, аналізу, розв'язання складних математичних задач.
Міжособистісний	Вміння розуміти інших людей, емпатія, здатність до комунікації та керування взаємодіями.
Просторовий	Усвідомлення власних емоцій, саморозуміння, здатність до рефлексії та особистісного розвитку.

Роль емоційного інтелекту у лідерстві

Емоційний інтелект є однією з ключових складових успішного лідерства. Керівники з високим рівнем EQ здатні не лише до аналітичного мислення, але й до розуміння емоційних процесів у себе та інших. Це дозволяє їм створювати гармонійну атмосферу в колективі, мотивувати підлеглих та ефективно врегульовувати конфлікти. EQ виявляється особливо важливим у кризових ситуаціях, коли необхідно приймати швидкі рішення та підтримувати моральний дух команди.

Отже, успішний керівник не лише володіє інтелектуальними здібностями, але й має розвинені навички емоційного інтелекту, які дозволяють краще орієнтуватися в міжособистісних взаємодіях і досягати поставлених цілей.

Емоційний інтелект у лідерстві: концептуальний аналіз

Г. Гоулмен вказав на важливість здатності розуміти та регулювати власні емоції, а також розпізнавати й реагувати на емоції інших.

Щоб глибше осмислити природу емоційного інтелекту та його роль у лідерстві, необхідно дослідити різні стилі мислення, типи інтелекту та концепцію емоцій як таких.

Стилi мислення: функції мозку

На основі досліджень мозку було виявлено, що функціональна асиметрія півкуль визначає специфічні стилі мислення. Ліва півкуля відповідає за обробку логічної інформації: мову, письмо, математику, а також контроль за рухами правої руки. Права півкуля, своєю чергою, спеціалізується на обробці

візуально-просторових образів, художньої творчості, музичних композицій і координує рухи лівої руки.

Ця асиметрія впливає на когнітивні та емоційні процеси: люди, у яких переважає ліва півкуля, зазвичай відзначаються аналітичним мисленням, здатністю до логічних розмірковувань, а також використанням абстрактних символів і чисел. Натомість особи з домінуванням правої півкулі демонструють емоційне, експресивне мислення, здатність до інтеграції інформації на основі метафор та образів.

Порівняння пізнавального та емоційного стилів мислення

Пізнавальний стиль (ліва півкуля)	Емоційний стиль (права півкуля)
Орієнтований на аналіз і логіку	Фокус на інтуїції та емоціях
Використовує абстрактні символи, числа, слова	Перевага надається метафорам, образам, розповідям
Інформація обробляється поступово, але послідовно	Швидкість обробки даних є значно вищою
Робить конкретні, чіткі висновки	Швидке ухвалення рішень, навіть у складних ситуаціях
Пріоритетність відчутного та логічно структурованого	Пріоритетність приємних, експресивних вражень

Роль емоційного інтелекту в управлінні

Керівники з високим рівнем емоційного інтелекту мають перевагу у веденні бізнесу та створенні позитивного робочого середовища. Вони здатні не лише розпізнавати свої емоції та емоції інших, але й ефективно керувати ними, адаптуючи свій підхід до обставин. Це дозволяє підтримувати продуктивні стосунки, мотивувати команду та швидко приймати рішення у стресових ситуаціях.

Види інтелекту за теорією Говарда Гарднера

Психолог Говард Гарднер з Гарвардського університету запропонував концепцію множинного інтелекту, яка підкреслює, що інтелект людини не

обмежується одним виміром. Його класифікація включає сім основних видів інтелекту, кожен з яких виявляється у певних здібностях і вміннях. Ця теорія демонструє, що інтелектуальні можливості людини мають багато вимірів, і всі вони однаково важливі для успішної адаптації до життя та вирішення різних завдань.

Класифікація типів інтелекту

1. Просторовий інтелект

Цей вид інтелекту пов'язаний зі здатністю оперувати просторовими образами та орієнтуватися у фізичному просторі. Він проявляється в здатності швидко сприймати та розпізнавати форми, легко орієнтуватися в новому середовищі, а також мислити за допомогою образів і візуальних структур.

- Швидке розпізнавання форм і візерунків.
- Мислення у вигляді візуальних образів.
- Легка орієнтація в нових просторових умовах.

2. Тілесно-кінестетичний інтелект

Тілесно-кінестетичний інтелект виявляється у здатності використовувати тіло для реалізації своїх ідей або вирішення завдань. Люди з розвиненим таким інтелектом демонструють високу моторну координацію, добре розуміють тонкощі рухів та вміють наслідувати жести й рухи інших людей.

- Висока координація рухів.
- Розуміння та імітація рухів і жестів.
- Вміння ефективно використовувати фізичні можливості тіла.

3. Музичний інтелект

Музичний інтелект проявляється через здатність сприймати, розуміти і творити музичні твори. Люди з високим музичним інтелектом мають чутливий слух, легко впізнають музичні твори та визначають стиль композитора, а музика відіграє важливу роль у їхньому житті.

- Чутливість до музичних звуків.

- Вміння визначати стиль музики та впізнавати твори.
- Музика є важливою частиною життя.

4. Лінгвістичний інтелект

Лінгвістичний інтелект характеризується вмінням оперувати словами та мовними конструкціями. Цей тип інтелекту допомагає легко вивчати іноземні мови, розпізнавати різні інтонації, а також майстерно використовувати гру слів.

- Велика чутливість до значення слів.
- Здатність до гри зі словами.
- Легке вивчення нових мов.
- Розпізнавання інтонацій та акцентів.

5. Логіко-математичний інтелект

Цей вид інтелекту зосереджений на здатності розуміти абстрактні концепції, вирішувати математичні задачі та логічні головоломки. Він виявляється у високих інтелектуальних показниках та умінні використовувати логіку для аналізу ситуацій.

- Спроможність до розв'язання логічних головоломок.
- Вміння працювати з цифровими завданнями.
- Високий рівень IQ.

6. Міжособистісний інтелект

Міжособистісний інтелект допомагає ефективно взаємодіяти з іншими людьми, розуміти їхні емоції, почуття та наміри. Люди з цим типом інтелекту мають високу емпатію, легко встановлюють контакт із оточенням і здатні досягати цілей у співпраці з іншими.

- Спроможність співпереживати іншим.
- Здатність до розуміння емоцій інших.
- Легкість у встановленні стосунків.
- Успішне досягнення цілей через взаємодію з іншими людьми.

7. Внутрішньоособистісний інтелект

Цей вид інтелекту передбачає здатність до самопізнання, розуміння власних емоцій, мотивацій та поведінки. Люди з внутрішньоособистісним інтелектом мають насичене емоційне життя, розвинену інтуїцію та глибоке усвідомлення своїх внутрішніх процесів.

- Глибоке розуміння власних почуттів.
- Насичене емоційне життя.
- Усвідомлення мотивацій і поведінкових моделей.
- Висока інтуїція.

Модель множинного інтелекту Гарднера акцентує увагу на тому, що інтелект не обмежується лише логіко-математичними здібностями. Кожен із цих типів має свою цінність і важливість у розвитку особистості, впливаючи на адаптацію до життя та професійні досягнення.

Емоційний інтелект у лідерстві: вплив IQ та EQ

Хоча інтелектуальний коефіцієнт (IQ) зазвичай оцінюється через логіко-математичні здібності, високий рівень IQ забезпечує лише приблизно 20% успіху в житті, зокрема в управлінській діяльності. Відзначено, що люди з високим IQ не завжди здатні ухвалювати оптимальні рішення. Це пояснюється тим, що зв'язок між рівнем інтелекту і лідерськими якостями є досить слабким. Більш того, особи з високим IQ часто потрапляють у так звану інтелектуальну пастку, «інтелектуалізуючи» помилкові рішення, що заважає їм бачити реальну ситуацію. Інколи їхня критика стає настільки гострою, що вона більше зосереджується на недоліках інших, ніж на пошуку конструктивних рішень.

У сфері управління поєднання міжособистісного та внутрішньоособистісного інтелекту, які виділив Говард Гарднер, виявляється більш вагомим, ніж логіко-математичні здібності. Це підкреслює важливість емоційного інтелекту (EQ) як ключового чинника успішного лідерства.

Природа емоцій та їхній вплив на керівників

Термін «емоція» походить від французького слова «emotion» (хвилювання), яке в свою чергу походить від латинського «emoveo» (вражаю,

хвилюю). Емоції охоплюють широкий спектр почуттів і відчуттів, які виявляються в людській поведінці. Серед них виділяють шість універсальних емоцій, які є спільними для людей різних культур: радість, здивування, страх, смуток, злість, відраза.

Шість універсальних емоцій на континуумі

Емоції можна розташувати на континуумі, де їхня близькість один до одного вказує на легкість, з якою вони можуть бути сплутані. Наприклад:

- **Радість та здивування** знаходяться близько один до одного і можуть легко переплутатися.
- **Страх і смуток** також мають подібні характеристики, що ускладнює їхнє розрізнення.
- **Злість і відраза** мають схожі прояви, через що їх можна неправильно ідентифікувати.

Як емоції впливають на керівників

Емоції є невід'ємною частиною управлінської діяльності. Люди, які вміють розуміти власні емоції та емоційні стани інших, зазвичай досягають вищих результатів. Емоції відіграють важливу роль у прийнятті рішень: люди використовують не лише раціональні аргументи, а й емоційні фактори. Здатність поєднувати «логіку» з «серцем» сприяє прийняттю більш обґрунтованих рішень.

Крім того, мотивація безпосередньо залежить від емоційного стану людини. Ті, хто відчуває емоційну залученість у свою роботу, виявляють більш високий рівень продуктивності. Вони глибше занурюються у свою діяльність, прагнучи досягти встановлених цілей.

Конфлікти в міжособистісній взаємодії також мають емоційний аспект. Уміння керівника виявляти емоційні складові конфліктів і переконувати конфліктуючі сторони діяти на основі раціональних аргументів, а не емоцій, є ключовим для успішного вирішення таких ситуацій. Водночас негативні

емоції можуть провокувати девіантну поведінку у співробітників, яка виявляється у зниженні продуктивності, плітках, агресії тощо.

Емоційний інтелект (EQ) як фактор лідерства

EQ охоплює сукупність емоційних компетенцій, навичок та здібностей, які сприяють успішному управлінню вимогами та впливами зовнішнього середовища. Результати досліджень свідчать, що EQ має значно більший вплив на здатність людини до лідерства, ніж IQ або професійні знання. Тому хоча високий IQ є важливою, але недостатньою умовою лідерства, EQ має ключове значення для успішної управлінської діяльності.

Людина з низьким EQ, попри високу освіту, чудові аналітичні здібності, а також здатність до генерування нових ідей, може бути посереднім керівником. Навпаки, високий рівень EQ часто стає вирішальним чинником успішного лідерства. Дослідження підтверджують, що успіх на 80% залежить від EQ і лише на 20% – від IQ.

П'ять основних компонентів EQ

Емоційний інтелект включає такі п'ять аспектів:

1. **Самоусвідомлення** – здатність розуміти власні емоції, почуття та дії.
2. **Самоконтроль** – вміння контролювати емоції та дії, не піддаючись миттєвим імпульсам.
3. **Самотивація** – використання емоцій для досягнення поставлених цілей.
4. **Емпатія** – здатність розпізнавати та розуміти емоції інших людей.
5. **Соціальні навички** – ефективна взаємодія, побудова довірливих стосунків та управління конфліктами.

Визначальні аспекти емоційного інтелекту (EQ)

Емоційний інтелект (EQ) охоплює сукупність емоційних здібностей, які дозволяють людині ефективно розпізнавати, контролювати та

використовувати емоції в особистісному та професійному житті. EQ ґрунтується на п'яти ключових складових, кожна з яких має свою унікальну характеристику і відіграє важливу роль у поведінці лідера.

Основні аспекти EQ

Аспект EQ	Характеристика
Самоусвідомлення	Здатність до усвідомлення власних емоційних станів у кожен момент часу, а також до розуміння того, як ці емоції впливають на думки та поведінку.
Самоконтроль	Вміння регулювати емоційні реакції, зокрема контроль як позитивних, так і негативних емоцій, спричинених певними подіями чи явищами.
Самотивація	Способи стимулювання або гасіння певних емоцій для досягнення поставлених цілей, керуючись особистими прагненнями та бажаннями.
Емпатія	Здатність до співпереживання, розпізнавання емоцій інших людей, а також розуміння їхніх емоційних станів і почуттів з урахуванням контексту ситуації.
Соціальні навички	Здатність до встановлення ефективних взаємин, комунікабельність і вміння налаштуватися на соціальні сигнали, що дозволяє налагоджувати позитивну взаємодію з оточенням.

Емоційний потенціал: ключові навички

Емоційний потенціал лідера ґрунтується на трьох важливих навичках:

1. **Активне слухання** – це здатність до повної концентрації на співрозмовникові з метою глибшого усвідомлення значення сказаного. Ефективне слухання потребує не лише сприйняття слів, а й розуміння сенсу, що стоїть за ними. Книга Іствуда Атватера «Я Вас слухаю...» містить практичні рекомендації щодо розвитку активного слухання. Прислів'я «У нас

два вуха й один рот, щоб слухати вдвічі більше, ніж говорити» підтверджує важливість цього вміння.

2. **Розуміння невербальної комунікації** – мова жестів, вираз обличчя, візуальний контакт та інтонація передають значну частину інформації у спілкуванні. Турецьке прислів'я «Замість того, щоб відкривати свій рот, відкрийте свої очі» ілюструє важливість спостереження за невербальними сигналами.

3. **Адаптація до емоцій** – здатність до гнучкого реагування на широкий спектр емоційних станів. Це вміння дозволяє керівникам контролювати власні почуття, підвищуючи їхній позитивний вплив та мінімізуючи негативні наслідки.

Етапи розвитку емоційного інтелекту

Процес розвитку EQ складається з кількох етапів, кожен із яких спрямований на поглиблення розуміння та вдосконалення управлінських навичок.

Перший етап: Самопізнання

Перший крок до розвитку EQ полягає у здатності до самоаналізу. Люди, які не розуміють своїх емоцій, часто опиняються в полоні дисфункціональної поведінки. Пізнання себе є фундаментом особистісного зростання та ефективного лідерства.

Другий етап: Управління власними емоціями

На другому етапі відбувається навчання вміння керувати своїми емоціями. Лідери мають визнавати всю палітру почуттів, що виникають у них, а також вміти керувати ними. Саморегулювання почуттів, або управління настроєм, є вирішальним для успішного лідерства. Невміння керувати власними емоціями може створити «ефект каскаду», який негативно вплине на

всю організацію. Як сказано в корейському прислів'ї: «Якщо в пориві злості ви вдарите по каменю, то пошкодите свою ж ногу», – лідери повинні вміти трансформувати свої негативні емоції на позитивний результат.

Третій етап: Співпереживання та управління емоціями інших

Навчання розпізнавати почуття інших людей і ефективно ними керувати є важливим аспектом розвитку EQ. Мистецтву емпатії можна навчитися, і воно є ключовим для успішної соціальної взаємодії. Хоча рівень IQ людини залишається стабільним протягом життя, емоційний інтелект продовжує розвиватися. Це дозволяє лідерам адаптуватися до вимог середовища та ефективно працювати з емоціями оточення.

Висновок: EQ як запорука ефективного лідерства

EQ визначає здатність людини до взаємодії з іншими та досягнення результатів. Дослідження показують, що EQ має значно більший вплив на успіх у лідерстві, ніж IQ. Лідери з високим EQ будують стійкі міжособистісні зв'язки, ефективніше мотивують своїх підлеглих, виявляють новаторство та творчість, а також краще працюють в умовах стресу.

Самооцінка як фундамент емоційного інтелекту

Емоційний інтелект (EQ) – це здатність керувати своїми емоціями та ефективно взаємодіяти з іншими людьми. Його вважають одним із ключових факторів успішності керівників і лідерів, оскільки він відіграє важливу роль у створенні позитивного соціального середовища та розвитку міжособистісних зв'язків. На основі численних досліджень встановлено, що рівень EQ залежить від таких навичок, як самоусвідомлення, саморегуляція, самомотивація, емпатія та соціальна компетентність.

Самооцінка як складова EQ

Самооцінка – це здатність особистості оцінювати себе, усвідомлювати свою унікальність та цінність. Вона охоплює загальне ставлення людини до власної особистості, ступінь самоповаги та прийняття себе. Самооцінка є критичним компонентом концепції «Я», оскільки визначає відчуття внутрішньої цінності та рівень компетентності. Потребу в самооцінці вивчав

А. Маслоу, який вказав, що прагнення до стабільного відчуття власної цінності притаманне кожній людині. Самооцінка виникає як внаслідок самоаналізу, так і через оцінку з боку інших. К. Роджерс також підкреслював, що самоповага є важливішою навіть за фізіологічні потреби, адже вона слугує фундаментом психологічного здоров'я.

Вплив самооцінки на особистісний розвиток

Л. Брувер стверджував, що самоаналіз є ключовою передумовою розвитку, оскільки він сприяє формуванню інсайтів – раптових осяянь, які змінюють поведінку та сприйняття реальності. Інсайт виступає «поштовхом» до внутрішніх змін, оскільки дозволяє усвідомити, що саме потребує корекції в поведінці чи мисленні.

Самооцінка – багатовимірне явище, яке може варіюватися від високого до низького рівня у різних аспектах життя. Людина може мати високу самооцінку в особистісних стосунках, але низьку в академічних успіхах. Висока самооцінка зазвичай є результатом батьківської любові та прийняття, отриманих у дитинстві. За К. Хорні, діти, які не отримували достатньо батьківської уваги, схильні до розвитку «ненасичуваних» потреб, що негативно впливають на їхню самооцінку. Прийняття з боку батьків сприяє формуванню «успішної ідентичності», тоді як відсутність прийняття веде до «ідентичності невдачі» та почуття неповноцінності.

Роль самооцінки в лідерстві

Самооцінка є важливим фактором психологічного благополуччя та емоційного розвитку. К. Роджерс підкреслював, що висока самооцінка та прийняття себе є передумовами для належного розуміння інших людей, розвитку навичок комунікації та лідерських здібностей. Висока самооцінка також підтримує мотивацію, оскільки людина впевнена у своїх силах і прагне досягати нових вершин.

Перешкоди на шляху до розвитку самооцінки

Попри позитивний вплив самооцінки, вона може як сприяти, так і гальмувати особистісне зростання. А. Маслоу зазначав, що страх «копатися»

в собі може викликати негативні почуття, такі як відчуття неповноцінності, нікчемності чи сорому. Іншою перешкодою є небажання побачити себе в іншому світлі, відмінному від нинішнього стану. Такий опір Маслоу називав «запереченням власної величі», оскільки він пригнічує творчий потенціал людини.

Чесність із собою як передумова самопізнання

Ефективний розвиток лідерських навичок вимагає від особистості відвертості перед собою. Саме цей підхід передбачає безперервний пошук нових знань про себе, що стимулює прагнення до вдосконалення. Однак постає питання: як людина може вдосконалювати свої управлінські здібності, якщо боїться досліджувати сами себе? Подолання бар'єрів самопізнання охоплює два ключові процеси: розширення меж чутливості та саморозкриття.

Поняття меж чутливості

Межа чутливості – це психологічний бар'єр, який визначає, наскільки людина здатна сприймати нову інформацію про себе. Якщо ця інформація суперечить усталеній концепції «Я», особистість може вдаватися до оборонних реакцій, намагаючись зберегти психологічну стабільність. Інтенсивність захисної реакції залежить від того, наскільки нова інформація суперечить попереднім уявленням. Легка суперечність, зазвичай, не призводить до суттєвих змін у поведінці, оскільки не потребує серйозного перегляду концепції «Я». Однак, коли інформація значно контрастує з уявленням особистості про себе, виникає ригідна (жорстка) реакція на загрозу, при якій людина чинить опір змінам, навіть якщо вони є необхідними для адаптації до нових умов.

Ригідність проявляється у нездатності чи небажанні особистості змінити поведінку, навіть коли це потрібно для досягнення нових цілей. Цей захисний механізм, який діє як «сторож», перешкоджає самопізнанню та розвитку

навичок самокерування. Особистість стає жорсткою у своїх переконаннях, унікальною щодо ризику, надає перевагу стабільності, а не зміні.

Стратегії подолання межі чутливості

Щоб уникнути виникнення ригідності, індивід має:

1. **Переконатися у достовірності отриманої інформації**, оцінюючи її джерело.
2. **Зменшувати непередбачуваність**, що сприятиме формуванню почуття безпеки.
3. **Контролювати інформацію**, щоб уникнути надмірного емоційного навантаження.

Саморозкриття як основа самопізнання

Саморозкриття – це процес свідомого поділу особистої інформації з іншими. Воно допомагає людині краще розуміти себе, зміцнювати міжособистісні зв'язки та уникати відчуження. Саморозкриття сприяє емоційному благополуччю, запобігаючи психологічним дисфункціям. Люди, незалежно від статі, національності чи соціального статусу, охочіше діляться своїми поглядами, вподобаннями та інтересами, але уникають обговорення особистих фінансів або фізичних аспектів.

Зазвичай люди розкриваються перед тими, кого вони знають і люблять, але також можлива відвертість із незнайомцями, особливо якщо ймовірність повторної зустрічі дуже низька. Саморозкриття однієї особи часто стимулює саморозкриття іншої, що відоме як «діадичний ефект». Дослідження свідчать, що процес саморозкриття обумовлений не стільки особистісними якостями, скільки ситуаційними чинниками.

Соціальна природа особистості

Людина є соціальною істотою, тому її індивідуальність розглядається у контексті зв'язків з іншими. Взаємодія з оточенням є необхідною умовою для повного самопізнання. Відсутність саморозкриття може не тільки перешкоджати адекватній самооцінці, але й гальмувати розвиток

управлінських навичок. Відкритість до саморозкриття та готовність ділитися своїм досвідом зміцнює комунікацію і сприяє симпатії з боку інших.

Роль самооцінки у лідерстві

Самооцінка є фундаментальною для розвитку управлінських навичок, оскільки вона допомагає краще розуміти себе та інших. Здатність визначати важливі відмінності між людьми є ключовою лідерською навичкою. Висока самооцінка сприяє продуктивності, підвищує мотивацію та зміцнює здатність до лідерства. Однак без свідомого розпізнавання власного рівня EQ неможливо повноцінно розвинути управлінські навички.

Перешкоди на шляху розвитку самооцінки

Розвиток самооцінки може гальмуватися через страх «копатися в собі». Цей страх може бути викликаний побоюванням виявити негативні риси, що спричиняють почуття слабкості чи неповноцінності. Ще однією перешкодою є небажання побачити себе в новому світлі, що може вважатися загрозою для усталеного образу «Я». Маслоу визначав це як «заперечення власного потенціалу», яке пригнічує особистісне зростання.

Базові аспекти самооцінки для лідерства

Розвиток лідерських навичок нерозривно пов'язаний із ключовими аспектами самооцінки, такими як цінності, стиль пізнання, ставлення до змін (толерантність до невизначеності та локус контролю) і міжособистісна орієнтація. Саме ці складові формують ядро «Я-концепції», що є основою для ефективного лідерства.

Цінності як основа самооцінки

Цінності – це особисті стандарти, на основі яких людина визначає своє сприйняття хорошого і поганого, бажаного і небажаного, істинного і хибного, морального і аморального. Кожна особистість має унікальну систему цінностей і ціннісних орієнтацій, що відображає розподіл пріоритетів. Індивідуальна система цінностей, яка може охоплювати такі концепти, як свобода, самоповага, чесність, є стійкою складовою особистості, на якій формуються переконання та поведінкові уподобання.

Класифікація цінностей

Згідно з М. Рокічем, цінності поділяються на термінальні та інструментальні:

1. **Термінальні цінності** – це кінцеві життєві цілі, до яких прагне індивід, такі як фінансова стабільність, успіх, мир або рівність. Ці цінності можна розділити на особисті (наприклад, внутрішній спокій) та соціальні (глобальний світ).

2. **Інструментальні цінності** – це принципи або стандарти поведінки, які вказують на певні шляхи досягнення життєвих цілей, як-от відповідальність, логіка, амбіційність.

Таблиця 3.3. Приклади термінальних та інструментальних цінностей

Термінальні цінності	Інструментальні цінності
Матеріальне благополуччя	Відповідальність
Мир у душі	Логічність
Соціальна рівність	Самоконтроль
Успіх	Розум

Рокіч виявив, що підвищення важливості особистих цінностей сприяє загальному підвищенню їхнього пріоритету, одночасно знижуючи значущість соціальних цінностей. Зростання пріоритету соціальних цінностей, у свою чергу, посилює їхню важливість і знижує значущість особистих цінностей.

Стиль пізнання як аспект самооцінки

Стиль пізнання – це спосіб обробки інформації, характерний для кожної людини. Він визначає, як особа сприймає, обробляє та інтерпретує інформацію, що надходить із зовнішнього середовища. Для лідерів важливо мати усвідомлення власного стилю пізнання, оскільки це впливає на їхню здатність приймати рішення, адаптуватися до змін і взаємодіяти з іншими.

Ставлення до змін

Толерантність до невизначеності та локус контролю є важливими складовими ставлення до змін.

- **Толерантність до невизначеності** відображає здатність особи приймати нові та невизначені ситуації без надмірного стресу, залишаючись відкритою до нових можливостей.
- **Локус контролю** визначає ступінь, до якого особа вірить, що вона контролює події у своєму житті. Лідери з внутрішнім локусом контролю схильні вважати, що вони самі відповідають за результати своїх дій, що сприяє більш активній поведінці в умовах змін.

Міжособистісна орієнтація

Міжособистісна орієнтація визначає, як особа взаємодіє з іншими людьми, та включає такі риси, як емпатія, здатність до співпереживання та комунікабельність. Високий рівень цієї орієнтації допомагає лідерам будувати ефективні стосунки та зміцнювати командну роботу.

«Я-концепція» як основа лідерства

«Я-концепція» об'єднує всі аспекти самооцінки – цінності, стиль пізнання, ставлення до змін і міжособистісну орієнтацію. Кожен з цих аспектів є важливим для розвитку особистості, її самосвідомості та ефективності як лідера.

Рис. 4.3. Базові аспекти «Я-концепції»

Базові аспекти самооцінки формують фундамент для успішного лідерства:

- **Цінності:** визначають внутрішні орієнтири, на які особа спирається у прийнятті рішень.
- **Стиль пізнання:** відображає індивідуальні стратегії обробки інформації та прийняття рішень.
- **Ставлення до змін:** характеризує здатність приймати нові виклики та адаптуватися до них.
- **Міжособистісна орієнтація:** сприяє розвитку ефективної комунікації та співпраці.

Таким чином, для розвитку лідерських навичок необхідне не лише усвідомлення цих аспектів, але й здатність їх інтегрувати у практичну діяльність.

Питання для самоконтролю:



1. Які основні концепції емоційного інтелекту?
2. Опишіть модель емоційного інтелекту?
3. Визначте роль емоційного інтелекту в структурі діяльності.
4. Охарактеризуйте етапи розвитку емоційного інтелекту.

Інструктивно-методичні матеріали до практичних занять

Заняття 3.2. Практичне заняття з теми «Методи розвитку емоційного інтелекту».

1. Методика діагностики виявлення здатності особистості розуміти взаємини

Розроблена методика спрямована на виявлення здатності особистості розуміти взаємини, відображені через емоції, а також ефективно управляти власною емоційною сферою в процесі ухвалення рішень. Вона охоплює 30 тверджень, які поділені на п'ять основних шкал:

1. **Емоційна усвідомленість;**
2. **Контроль власних емоцій** (емоційна гнучкість та відкритість);
3. **Самотивація** (цілеспрямоване управління емоційними станами);
4. **Емпатія;**
5. **Розпізнавання емоцій оточуючих** (вміння впливати на їхній емоційний стан).

Інструкція до тестування:

Під кожним твердженням пропонується оцінити ступінь згоди за 6-бальною шкалою: від «повністю не згоден» (-3 бали) до «повністю згоден» (+3 бали).

Приклади тверджень:

1. Позитивні й негативні емоції слугують для мене орієнтиром у життєвих рішеннях.
2. Негативні переживання допомагають мені усвідомити, що потребує змін у житті.
3. Я зберігаю спокій навіть під тиском обставин.
4. Я можу розпізнавати зміну власних емоцій.
5. У критичних ситуаціях я здатен залишатися зосередженим і діяти раціонально.

Ключові аспекти шкал:

- Шкала 1 (Емоційна усвідомленість): Пункти 1, 2, 4, 17, 19, 25.
- Шкала 2 (Контроль емоцій): Пункти 3, 7, 8, 10, 18, 30.
- Шкала 3 (Самотивація): Пункти 5, 6, 13, 14, 16, 22.
- Шкала 4 (Емпатія): Пункти 9, 11, 20, 21, 23, 28.
- Шкала 5 (Розпізнавання емоцій інших): Пункти 12, 15, 24, 26, 27, 29.

Обробка та інтерпретація результатів:

Результати за кожною шкалою визначають рівень розвитку парціального емоційного інтелекту:

- Високий рівень: 14 балів і більше.
- Середній рівень: Від 8 до 13 балів.
- Низький рівень: 7 балів і менше.

Інтегральний рівень емоційного інтелекту оцінюється на основі суми балів за всіма шкалами:

- Високий рівень: 70 балів і більше.
- Середній рівень: Від 40 до 69 балів.
- Низький рівень: 39 балів і менше.

Аналіз компонентів емоційного інтелекту:

1. **Емоційна обізнаність** визначає здатність розуміти й називати свої емоції. Це передбачає багатий словниковий запас емоційних термінів, що дозволяє краще усвідомлювати власні почуття.

2. **Управління емоціями** полягає у вмінні адаптивно контролювати свої емоційні стани, залишаючись гнучким і відхідливим навіть у складних ситуаціях.

3. **Самотивація** включає здатність використовувати емоційні стани для досягнення особистих цілей і підтримки мотивації в умовах перешкод.

4. **Емпатія** як складова емоційного інтелекту передбачає розуміння емоційних потреб інших, здатність до співчуття, а також уміння зчитувати емоції за невербальними проявами (міміка, жести, тон мови).

5. **Розпізнавання емоцій інших** - це здатність впливати на емоційний стан інших людей, вміння підтримувати чи змінювати їхній настрій відповідно до ситуації.

Емоційний інтелект та кар'єрний успіх:

Дослідження вказують на значний вплив емоційного інтелекту на кар'єрне зростання. Високий рівень емоційної компетентності є критично важливим для лідерів, адже він дозволяє їм ефективно керувати командою, підтримувати мотивацію підлеглих та створювати сприятливий робочий клімат. Комбінація емоційних та організаційних навичок виступає потужним

каталізатором успішності керівника та забезпечує його здатність досягати поставлених цілей.

2. Вправа «Зобрази емоцію»

Мета: формування навичок щодо розпізнавання емоцій.

Група розподіляється на підгрупи по 4-5 осіб. Кожна з підгруп вибирає три емоції їхнього скульптурного втілення. У скульптурній композиції мають брати участь усі члени підгрупи. «Скульптури» демонструються мовчки. Інші учасники повинні відгадати зображену емоцію «Здивування», «Радість», «Злість», «Задоволення», «Сумне прощання», «Переляк» та інше.

3. Вправа «Емоційний ланцюжок»

Мета: формування навичок щодо розуміння емоцій іншої людини.

6-7 добровольців виходять до дошки та стають у колону один за одним. Ведучий просить останнього задумати якусь емоцію та передати без слів за допомогою міміки та жестів тому, хто стоїть попереду. Завдання полягає в тому, щоб кожен наступний передавав емоцію, яку «отримав» власними коштами. Коли перший гравець «отримає емоційне послання», його запитують, яку, на його думку, емоцію хотів передати перший гравець. Потім кожний гравець каже, яку емоцію він передавав. Кожен із нас має свій індивідуальний набір проявів емоцій, тому не завжди просто зрозуміти почуття іншої людини.

4. Вправа спрямована на розвиток здатності розуміння та вираження власних емоцій.

Мета: допомогти усвідомити, наскільки різноманітним є ваш емоційний словник і чи достатньо слів ви використовуєте для передачі почуттів.

Протягом трьох хвилин записуйте слова, які описують ваші емоції. Це можуть бути як базові емоції (радість, сум, гнів), так і більш детальні вирази (захоплення, здивування, тривога, заспокоєність). Ннамагайтеся не

зупинятися на перших словах, які спадають на думку, а продовжуйте писати, поки не вичерпаються ідеї.

Порахуйте кількість записаних слів. Понад 30 слів: У вас добре розвинений емоційний словник, і ви здатні точно висловлювати свої почуття, що допомагає іншим краще вас розуміти. 20-30 слів: Ваш словниковий запас дозволяє в різних ситуаціях висловлювати емоції, але для більшої точності буде корисним продовжувати тренування. Менше ніж 10 слів: Вам варто приділити більше уваги вираженню почуттів. Можливо, вам бракує слів для опису власного емоційного стану, і ця вправа допоможе поступово розвинути емоційний словник.

Проаналізуйте емоції, які ви записали. Подивіться, яких емоцій у вас більше – позитивних чи негативних? Це може дати вам підказки щодо вашого загального емоційного стану і ставлення до життя. Якщо переважають негативні емоції, зверніть увагу на можливість роботи над позитивним поглядом та зміцненням психологічної стійкості. **Порада:** Виконуйте цю вправу регулярно, додаючи нові слова для опису емоцій. Це не тільки покращить ваше самовираження, але й підвищить рівень емоційного інтелекту.



5. Вправа допомагає усвідомити, як наші установки щодо емоцій впливають на сприйняття емоцій інших людей і самого себе. Блокування

певних емоцій у інших часто відображає наше власне ставлення до цих почуттів.

Мета: показати які емоції ви схильні блокувати не тільки у інших, але й у собі. Важливо усвідомити ці упередження і спробувати змінити своє ставлення до них. Прийняття емоцій, які ви забороняєте собі чи іншим, може допомогти вам стати більш відкритими та толерантними до різноманітних почуттів. Це також може позитивно вплинути на ваші стосунки та особистісний розвиток.

Заповніть речення, щоб зрозуміти, які емоції вам важко приймати – як у собі, так і в інших:

На людях ніколи не можна виявляти _____.
(наприклад, сум, слабкість, агресію, розгубленість тощо.)

Не можна дозволяти собі _____.
(записати емоції чи стани, які вважаєте неприйнятними в соціальному контексті, плакати на публіці, проявляти вразливість, страх, невпевненість.)

Це обурює, коли _____.
(Що саме викликає у вас неприйняття в поведінці інших? відкритий гнів, зайва емоційність, скарги на життя.)

Мене дратує, коли інші люди _____.
(Можливо, вас дратують прояви певних емоцій, як-от надмірна радість, публічне вираження незадоволення, сльози або схильність до емоційного сплеску).

6. Вправа «Емоційний компас»

Мета: сприяє виявленню і розкриттю емоційних станів.

Учасник отримує вісім карток (смуток, радість, гнів, відраза, подив, страх, інтерес, образа). Перелік можна доповнювати і змінювати. Головне, щоб у всіх учасників був однаковий набір карток.

Правила: кожен учасник придумує слово, ситуацію або поняття, які асоціюються в нього з емоцією. Потім він викладає картку в коло сорочкою вгору.

7. Вправа «Як керувати емоціями?»

Мета: формування навичок щодо управління емоціями.

Існує кілька методів керування емоціями, які допоможуть вам ефективно контролювати й управляти своїми емоціями. Вони включають у себе:

- Спостереження за своїми емоціями. Усвідомлюйте, які емоції ви відчуваєте в різних ситуаціях. Це допоможе вам краще зрозуміти себе та ухвалювати усвідомлені рішення.
- Використання технік релаксації. Методи релаксації, як-от глибоке дихання, йога та медитація, допомагають зняти напругу та керувати емоціями.
- Усвідомленість. Будьте в теперішньому моменті та зверніть увагу на свої емоції. Це допоможе вам краще керувати ними.
- Контроль над диханням. У разі виявлення сильних емоцій приділіть увагу своєму диханню. Глибоке і регулярне дихання допоможуть заспокоїтися і знизити інтенсивність емоцій.

Завдання: в групах опрацюйте ці методи контролю і управління емоціями і напишіть самоаналіз щодо вправи (що вдалося, що викликало труднощі). Запропонуйте поради із власного досвіду.

8. Вправа «Я-висловлювання»

Мета: формування навичок щодо для вираження власних почуттів.

Завдання: в парах програти ситуації з «Ти-висловлювання» і «Я-висловлювання». Аналіз емоційних станів учасників.

Нерідко можна почути висловлювання на кшталт: «Ти мене дратуєш, ображаєш...» тощо. Речення, які починаються із займенника «ти» і містять елементи звинувачення, викликають захисну реакцію. І це закономірно, адже

найкращий захист – це є напад. Некоректно звинувачувати іншу людину в тому, що переживаєте.

Порівняйте фрази: «Ти завжди гніваєшся» і «Щось трапилося, що знову гніваєшся?».

Слова «ти», «завжди», «ніколи» є конфліктогенами, тобто можуть спричиняти конфліктну ситуацію. Тому важливим є розповідатимете про власні реакції, почуття; обговорюватимете не особу, а факти.

Уміння конструктивно і відверто повідомити співрозмовнику про свої переживання, бажання, потреби є важливою складовою емоційної компетентності. «Я-висловлювання» повідомляє іншій людині про ставлення до того, що відбувається, без звинувачень та вимог щось змінити. Ця техніка передбачає опис почуттів, конкретної поведінки, яка їх викликала, та інформацію про вирішення ситуації.

ТЕМА 4

ПРОФЕСІЙНА САМОАКТУАЛІЗАЦІЯ ОСОБИСТОСТІ

«Самоактуалізація – це процес, в якому людина реалізує свій потенціал, стає тим, ким вона здатна бути.»

Абрахам Маслоу

Мета: визначення та значення поняття самоактуалізація. Різниця між самоактуалізацією, самореалізацією та самовдосконаленням. Піраміда потреб: роль самоактуалізації. Важливість соціального оточення та підтримки.

Заняття 4.1. Лекція-презентація з теми «Самоактуалізація. Професійна самоактуалізація особистості».

Заняття 4.2. Практичне заняття з теми «Шляхи до самоактуалізації. Практики саморозвитку (рефлексія, творчість, навчання)».

***Лекція-презентація з теми
«Самоактуалізація. Професійна самоактуалізація особистості».***



Питання для обговорення:

- 4.1.1. Сутність поняття і значення самоактуалізації.
- 4.1.2. Види цінностей і потреб.
- 4.1.3. Перешкоди і бар'єри (соціальні, психологічні)
- 4.1.4. Способи подолання труднощів



Ключові слова: самоактуалізації, самореалізація, цінності, потреби.



4.1.1. Сутність поняття і значення самоактуалізації.

Визначення самореалізації (self-realisation) вперше було наведене в Словнику з філософії та психології в 1902 р. в Лондоні.

Самоактуалізація (selfactualisation) як психічне поняття було введене пізніше, і за своїм змістом має самостійне, відмінне від самореалізації, забарвлення.

Самореалізація розглядається як особистісне зростання, а самоактуалізація як «Я вже відбувся», «Я дійсний».

З метою термінологічної чіткості слід розмежувати поняття «самоактуалізація», «самореалізація» та «самовизначення», незважаючи на їх семантичне споріднення.

<i>Самоактуалізація</i>	– це важливий аспект особистісного розвитку, що підкреслює прагнення людини максимально розкрити свої потенційні можливості та таланти. Вона виникає в контексті соціально-історичних умов і є результатом внутрішнього бажання стати тією особою, якою людина може бути. «Самоактуалізація – це вища стадія самореалізації людини». Вперше термін «самоактуалізація» використав К. Гольдштейн. Цей концепт має велике значення у психології, зокрема в гуманістичному підході, де самоактуалізація розглядається як ключовий мотиваційний фактор. Вона відрізняється від інших психологічних теорій, таких як біхевіоризм чи фрейдизм, які акцентують увагу на зовнішніх силах або несвідомих бажаннях. У процесі самоактуалізації людина прагне до самовдосконалення, інтеграції своїх внутрішніх ресурсів та реалізації свого призначення. Це може проявлятися в творчості, професійному зростанні, розвитку міжособистісних стосунків та інших сферах життя. Зрештою, самоактуалізація є шляхом до глибшого розуміння себе і свого місця у світі.
-------------------------	--

Самовизначення

Вибір професії, соціальне та особистісне самовизначення припадає на юнацький вік (16-25 років) коли завершується період фізичного дозрівання організму, завершальний етап початкової соціалізації особистості.

Самовизначення – центральне новоутворення юнацького віку. При всій складності цього явища основним у ньому є потреба зайняти внутрішню позицію дорослого, усвідомити себе як члена суспільства, визначити себе у світі, тобто зрозуміти себе, свої можливості, своє місце і призначення у житті. Провідною на цьому етапі стає навчально-професійна діяльність. Центральним новоутворенням ранньої юності в цілому і студентського віку зокрема стає самовизначення не лише особистісне, а й професійне. Самовизначення пов'язане зі спрямованістю в майбутнє, якісно іншим сприйманням часу, коли сьогодення постійно співвідноситься з майбутнім, оцінюється з позицій майбутнього. Нове усвідомлення часу позитивно впливає на формування особистості за наявності впевненості в собі, у своїх можливостях і силах. У цей час відбувається інтенсивний розвиток мотиваційної сфери особистості, що передбачає формування моральної свідомості та самосвідомості. Перетворення та розвиток самосвідомості стають можливими завдяки розвитку рефлексивних здібностей молоді людини. Розвинена рефлексія дає можливість не тільки розуміти власні переживання, потреби, але й одночасно аналізувати свої потреби та

	вчинки. Рефлексії виводять молоду людину за межі її внутрішнього світу і дозволяють знайти свою позицію у навколишньому світі. Вирішальним у цей час стає динаміка «внутрішньої позиції» особистості, яка передбачає сформованість та появу особистісних переконань, що зумовлює певну структуру ставлення особистості до навколишнього світу, оточуючих людей і до себе. Тому саме в цьому віці людина або звертається до етичного цинізму, або починає свідомо прагнути духовного зростання, побудови свого життя на основі прийняття традиційних або визначення нових етичних орієнтацій.
<i>Професійна самоактуалізація</i>	Професійна самоактуалізація особистості – це пошук «себе в професії», власної професійної ролі, образу Я, професійного іміджу, визначення для себе професійних перспектив, досягнення їх, встановлення нових професійних цілей, прагнення до гармонійного розкриття і реалізації свого потенціалу в обраній професії. Професійне самовдосконалення здійснюється завдяки самоосвіті, самовихованню, самоактуалізації та забезпечує її творчу самореалізацію у професії.

Для збереження здоров'я мають задовольнятися також певні психологічні потреби. Маслоу перелічує такі фундаментальні потреби: потреба в безпеці, забезпеченості та стабільності; потреба в любові та почутті приналежності; потреба в самоповазі та повазі інших. Крім того, у кожного індивіда є потреба зростання, тобто потреба розвивати свої задатки та здібності, а також потреба в самоактуалізації.

Ієрархія фундаментальних потреб за Маслоу

Фізіологічні потреби (їжа, вода, сон тощо); потреба в безпеці (стабільність, порядок); потреба в любові та приналежності (сім'я, дружба); потреба в повазі (самоповага, визнання); потреби самоактуалізації (розвиток здібностей).

За Маслоу, раніше названі потреби домінують, тобто мають задовольнятися раніше за названі пізніше.

«Людина може жити хлібом єдиним – якщо їй не вистачає хліба. Але що відбувається з бажаннями людини, коли хліба достатньо, коли її шлунок постійно ситий? Одразу ж з'являються інші ширші потреби й починають домінувати в організмі. Коли й вони задовольняються, нові, ще вищі потреби виходять на сцену і так далі».

«Емоційна природа людини спирається на її нижчу природу, потребує її як основи і зазнає невдачі без цієї основи. Тобто, для більшості людства вища природа людини недосяжна без задоволення нижчої природи, як її опори».

Метамотивація

Метамотивація стосується поведінки, що викликається потребами та цінностями зростання. За Маслоу, такого роду мотивація найбільш притаманна людям, які самоактуалізуються, у яких, за визначенням, задоволені нижчі потреби. Метамотивація часто набуває форми присвячення себе певним ідеалам або цілям, чомусь «поза собою». Маслоу вказує, що метапотреби складають континуум із фундаментальними потребами, тож фрустрація цих потреб спричиняє «метапатології». Метапатології можуть проявлятися в нестачі цінностей, безглуздості або безцільності життя. Маслоу

стверджує, що почуття приналежності, гідна професія, долученість до системи цінностей так само істотні для психологічного благополуччя, як безпека, любов і самоповага.



Питання для самоконтролю:

1. Охарактеризуйте дефініції: «самоактуалізація», «самореалізація».
2. Назвіть основні стадії самореалізації.
3. Які існують перешкоди до самоактуалізації?
4. Визначте основні критерії для професійної самоактуалізації.

Інструктивно-методичні матеріали до практичних занять

Заняття 4.2. Практичне заняття з теми «Шляхи до самоактуалізації. Практики саморозвитку (рефлексія, творчість, навчання)».

Мета: розвивати у здобувачів уміння та навички аналітичної діяльності, зокрема, використовувати різні методи аналізу,

Форма проведення: обговорення, дискусія, робота в парах, робота в команді, рольова гра.



Питання для обговорення

1. Як краще розвивати самореалізацію?
2. Хто займався вивченням і дослідженням самореалізації?
3. Які потреби за Маслоу ви знаєте??
4. Назвіть фактори, які негативно впливають на розвиток самореалізації.
5. Наведіть приклади (з життя, з художньої літератури, кінофільмів) людей, які на Вашу думку, самоактуалізовані.

Вправа 1. Основні аспекти розвитку потенціалу особистості:

Самопізнання. Процес розвитку починається з усвідомлення своїх сильних і слабких сторін, розуміння власних цінностей, інтересів та життєвих цілей. Чим краще людина розуміє себе, тим ефективніше вона може використовувати свій потенціал.

Відкритість до нових ідей: Готовність вчитися: Сприймайте нові знання, досвід та інформацію. Це допоможе вам розширити свої горизонти і вдосконалити навички. Прийняття змін: Будьте відкриті до змін і нових можливостей, які можуть з'явитися на вашому шляху.

Самоаналіз. Вправа 2. Журнал досягнень. Протягом дня записуйте ваші враження, думки, емоції. Ведіть журнал, у якому фіксуєте свої успіхи, сильні сторони та навички.

➤ **Для чого?** Це допоможе усвідомити, що ви вже досягли, і визначити, які здібності потребують розвитку.

Вправа 3. Заведи «Щоденник подяки». Він допоможе бачити світлі моменти щодня. Суть проста: ти вписуєш трьох людей і три події, яким хочеться подякувати. Наступного дня це перерахуєш і допишеш ще 3+3. Коли відчуваєш вдячність, мозок виділяє дофамін. У тебе покращується настрій, і з'являються сили на улюблені справи. Тож добряче дякувати -це не лише про ввічливість. Це користь твоєму ментальному й заразом фізичному здоров'ю.

Рекомендації щодо ведення щоденника:

Записування своїх думок, почуттів та досвіду допомагає структурувати мислення, аналізувати свої дії та планувати майбутнє.

Ведення щоденника для розвитку творчості може стати потужним інструментом для генерування ідей, саморефлексії та особистісного зростання. Використовуючи ці прості поради, ви зможете зробити цей процес приємним і продуктивним, що сприятиме вашій творчій практиці.

Ведення щоденника для розвитку творчості може бути дуже корисним способом заохочення ідей, рефлексії та експериментування з різними творчими процесами. Ось кілька порад і підказок, як ефективно вести творчий щоденник:

Вибір формату

- Паперовий або цифровий: Визначте, що вам зручніше: писати на папері або використовувати цифрові платформи (ноутбук, планшет або спеціальні програми для ведення нотаток).
- Структурований чи вільний: Ви можете використовувати структуру (наприклад, з розділами для ідей, рефлексій, планів) або вільно записувати думки без будь-яких обмежень.
- Регулярність
- Постійність: Встановіть регулярний графік написання (щодня, кілька разів на тиждень) і дотримуйтесь його. Це допоможе вам звикнути до процесу і робити його звичкою.
- Короткі сесії: Не вимагайте від себе занадто багато – 10-15 хвилин щодня можуть бути достатніми.
- Теми для записів
- Ідеї та натхнення: Записуйте будь-які ідеї, які приходять на думку, навіть якщо вони здаються незавершеними або недоцільними.
- Рефлексії: Ведіть записи про свої думки, переживання, емоції та реакції на різні ситуації. Це допоможе зрозуміти себе та свій творчий процес.

- Проблеми та рішення: Якщо ви стикаєтеся з труднощами, пишіть про них і спробуйте знайти рішення.
- Спостереження: Звертайте увагу на навколишнє середовище, людей, які вас оточують, та події, що відбуваються. Записуйте свої спостереження і думки про них.
- Використання технік для розвитку творчості
- Мозковий штурм: Під час сесій у щоденнику проводьте мозковий штурм на обрану тему. Записуйте всі ідеї, які спадають на думку, без оцінки.
- Ментальні карти: Використовуйте ментальні карти для візуалізації ідей та їх зв'язків.
- Списки: Створюйте списки – наприклад, «10 речей, які мене надихають», «ідеї для проектів», «книги, які я хочу прочитати».
- Використання художніх елементів
- Ілюстрації та малюнки: Якщо ви любите малювати, використовуйте свій щоденник для малювання ілюстрацій, які відображають ваші ідеї або настрої.
- Кліпінг: Вирізайте та приклеюйте картинки, цитати або матеріали, які вас надихають.
- Відкритість до змін
- Не бійтеся помилок: Ваш щоденник – це особистий простір, де ви можете вільно експериментувати, не боятися помилок і відкрито висловлювати свої думки.
- Еволюція стилю: Дозвольте своїм ідеям та стилю писання змінюватися з часом.
- Перегляд та аналіз
- Регулярний перегляд: Раз на місяць або квартал переглядайте свої записи. Це допоможе вам виявити повторювані теми, ідеї, які вам подобаються, та прогрес, який ви досягли.
- Визначення цілей: На основі перегляду визначайте нові цілі або проекти, які хочете розвивати.

- Інспірація
- Читання: Читайте книги, статті або блоги про творчість. Записуйте цікаві думки та ідеї, які можете адаптувати у своїй практиці.
- Спілкування: Обговорюйте свої ідеї з друзями або колегами, це може сприяти розвитку нових думок.

Приклад щоденника для розвитку творчості:

- Дата: 28.10 жовтня 2024
- Настрій: Натхненний
- Запис:
- Ідея: Написати коротку історію про мандрівку у часі.
- Спостереження: Сьогодні бачив старовинний годинник у музеї.

Виглядав дуже загадково.

- Рефлексія: Хочу дізнатися більше про історію часів, які б надихнули мене на нові ідеї.
- Цитата: «Час – це простір, в якому ми живемо» – Джон Мілтон
- Завдання на завтра: Прочитати статтю про теорії часу.

Оцінка особистих цінностей. Самоусвідомлення: Розуміння своїх цінностей: Визначте, що для вас дійсно важливо. Ваші цінності впливають на прийняття рішень і особистісний розвиток. Оцінка своїх сильних і слабких сторін: Знати свої сильні та слабкі сторони допоможе вам зосередитися на розвитку і підвищенні ефективності.

❖ Розгляньте свої цінності і інтереси, щоб зрозуміти, що для вас важливо, і які здібності ви хочете розвивати.

Мої найважливіші життєві цінності

➤ **Для чого?** Оцінка особистих цінностей є важливим кроком у процесі особистісного розвитку. Це дозволяє приймати більш свідомі рішення, планувати своє життя відповідно до ваших цінностей і сприяє особистісному зростанню, допомагає приймати більш свідомі рішення, які відповідають вашим переконанням і цілям. Регулярно переглядайте свої цінності, оскільки вони можуть змінюватися в залежності від життєвих обставин і досвіду.

Що допоможе вам оцінити свої особисті цінності?

Вправа 4. Роздуми над минулими досвідом

❖ **Аналіз моментів щастя.**

- Запишіть кілька моментів у своєму житті, коли ви відчували найбільше щастя і задоволення.
- Які цінності були в основі цих моментів? Наприклад, це може бути сім'я, дружба, досягнення, допомога іншим тощо.

❖ **Аналіз важких моментів.**

- ❖ Згадайте ситуації, коли ви відчували розчарування або дискомфорт.
- ❖ Які цінності були порушені?
- ❖ Це допоможе зрозуміти, які принципи для вас є найважливішими.

❖ **Готовність до невдач: Прийняття помилок:** Вчіться сприймати невдачі як можливість для навчання та зростання. Це допоможе вам зберегти мотивацію і рухатися вперед. **Гнучкість:** Будьте готові адаптуватися до нових обставин і змінювати свої плани, якщо це необхідно.



Здоров'я — це основа життя. Це одна з найважливіших цінностей, цінити яку починаємо тільки коли зі здоров'ям виникають проблеми. Інші цінності стають недоступними без доброго здоров'я.	Цінності розвитку людини ➤ Особистісний ріст; ➤ Знання; ➤ Навчання; ➤ Гнучкість; ➤ Інтелект.	Матеріальні цінності людини ➤ Доходи; ➤ Капітал; ➤ Комфорт; ➤ Престиж.
Час — це найбільший безцінний	Моральні цінності людини	➤ Альтруїзм; ➤ Баланс;

ресурс. Його не можна ні купити, ні повернути назад. У тебе є обмежений час, щоб реалізувати свій потенціал.	➤ Пильність; ➤ Безпека; ➤ Безстрашність; ➤ Чемність; ➤ Великодушність; ➤ Виразність; ➤ Геніальність; ➤ Дисципліна; ➤ Доблесть; ➤ Гідність; ➤ Зрілість; ➤ Витонченість; ➤ Контроль; ➤ Оптимізм; ➤ Організованість; ➤ Обережність; ➤ Мужність; ➤ Відповідальність; ➤ Рішучість; ➤ Самостійність; ➤ Лютість; ➤ Стриманість; ➤ Сила духу; ➤ Сміливість; ➤ Спокій; ➤ Талант; ➤ Ретельність; ➤ Переконаність; ➤ Впевненість;	➤ Благодійність; ➤ Близькість; ➤ Вірність; ➤ Пожертвування; ➤ Доброта; ➤ Довіра; ➤ Дружба; ➤ Грайливість; ➤ Інтуїтивність; ➤ Щирість; ➤ Мистецтво; ➤ Краса; ➤ Надія; ➤ Віддача; ➤ Відвертість; ➤ Підтримка; ➤ Відданість; ➤ Ухвалення; ➤ Радість; ➤ Свобода; ➤ Спонтанність; ➤ Пристрасть; ➤ Впевненість у собі; ➤ Чуттєвість. ➤ Близькість; ➤ Взаєморозуміння; ➤ Діти; ➤ Турбота; ➤ Команда; ➤ Спілкування;
Любов – основа всього. Це те, що зв'язує нас. Любов до себе, до ближніх, до природи та до життя в цілому є важливими для внутрішньої гармонії.		
Знання – це основа розвитку. Сучасний світ надає безліч джерел знань, і важливо їх використовувати для самовдосконалення.		
Розвиток – важливий аспект нашого існування. У житті все розвивається, і важливо не зупинятись на досягнутому.		
Свобода – це основа творчості та особистого вибору. Життя є результатом		

власних рішень і тільки ти сам відповідальний за своє життя.	➤ Помірність; ➤ Цілісність; ➤ Обурення.	➤ Розуміння; ➤ Предки; ➤ Належність;
Творчість – це природна здібність людини. Кожен з нас має потенціал творити, і важливо не забувати про це.	➤ Гармонія; ➤ Мудрість; ➤ Взаєморозуміння. ➤ Стійкість; ➤ Повага; ➤ Чесність; ➤ Гідність	➤ Пробачення; ➤ Родина; ➤ Народження; ➤ Спільнота; ➤ Традиції. ➤ Правила

Що допомагає саморозвитися

1. Мотивація та цілепокладання:

- Чітке визначення цілей і прагнення до їх досягнення є важливими елементами розвитку особистості. Мотивація є рушійною силою, яка спонукає до дій, а правильно поставлені цілі допомагають зосередитися на ключових аспектах саморозвитку.

2. Самовдосконалення:

- Постійне навчання, розвиток нових навичок і розширення знань є невід'ємною частиною особистісного розвитку. Це може бути як формальна освіта, так і самонавчання, читання, участь у тренінгах або отримання нових практичних знань.

3. Розвиток емоційного інтелекту:

- Це здатність розуміти і керувати своїми емоціями, а також будувати здорові стосунки з іншими людьми. Високий рівень емоційного інтелекту сприяє кращому самоконтролю і покращує міжособистісну комунікацію.

4. Розвиток соціальних навичок:

- Уміння спілкуватися, працювати в команді, вирішувати конфлікти і будувати здорові стосунки є важливою складовою особистісного зростання. Соціальні навички допомагають розширювати мережу контактів і підвищувати соціальну підтримку.

5. Стресостійкість та адаптивність:

- Розвиток потенціалу включає вміння справлятися зі стресом і адаптуватися до змін. Це дозволяє бути гнучким в умовах невизначеності і стійким до зовнішніх викликів.

6. Творчий підхід:

- Здатність до інноваційного мислення і креативності дозволяє вирішувати проблеми нестандартними методами і розширювати межі можливого. Це допомагає розвивати нові навички і підходи до вирішення життєвих завдань.

7. Самодисципліна:

- Особистісний розвиток вимагає постійних зусиль і самоконтролю. Самодисципліна допомагає дотримуватися плану розвитку, не відступати від цілей і досягати значущих результатів.

Вправа 5. Мета. Став собі цілі. Це допоможе концентрувати дії й енергію, а також зменшить невизначеність. Чим більше орієнтирів, тим легше подолати шторм. Але є ще одне. Коли ти будеш досягати кожен маленьку й велику ціль, відчуватимеш радість від своїх успіхів. Втілення цілей – це як зарядна станція для твого настрою. Як правильно ставити цілі:

- Вони мають бути конкретні й вимірювальні. Щоб можна було собі точно сказати, що ціль досягнута. «Більше спілкуватися з друзями» – це не конкретно, правильніше «Зустрітися на тиждень з другом/подругою».

- Ціль має бути реалістичною для виконання.
- Досягнення цілі має залежати від тебе.
- Цілі мають відповідати твоїм цінностям.
- У виконання цілі має бути строк.

Кожну ціль можна розбити на кроки, визначити час на кожен крок і все це записати собі десь в нотатках або таблиці.

Вправа 6. Ревізія проблем.

Перед тим, як планувати й ставити цілі, можна проводити ревізію проблем.

У вправі «Кола контролю» ми відокремили те, що ти можеш вирішити, і те, що не можеш. Але іноді здається, що в твоїй зоні відповідальності все одно «гора» проблем, - і руки опускаються. Радимо розбити гору на купки й розставити за пріоритетам.

1. Спершу склади перелік проблем. Можеш записати кожен на окремій картці, якщо так зручно.

2. Придумай принцип сортування. Наприклад, можна так:

- невідкладні на сьогодні;
- дуже важливі, треба вирішити у найближчим часом;
- важливі, але можуть почекати; • для цих можна попросити допомоги в інших; • ці можна відкласти на необмежений час;
- ці взагалі викреслити.

3. Розкидай проблеми по цим «кошиках».

4. Застосуй метод планування з попередньої методики: визнач строки для проблем, які збираєшся вирішити в першу чергу, розбий їхнє вирішення на етапи й для кожного визнач час. Таке сортування особливо стає в пригоді, коли проблеми навалюються раптом з усіх боків. Здається, що «гора» більша за тебе. Але ні. Просто використай цю методику.

*Методи, технології, інструменти для розвитку професійної
самореалізації*

3. Синектика

Метод полягає в тому, щоб поєднувати, здавалося б, не пов'язані між собою ідеї або концепції. Це допомагає знайти несподівані рішення завдяки аналогіям і асоціаціям.

Синектика – це метод творчого вирішення проблем, заснований на використанні аналогій та асоціацій для стимулювання креативного мислення. Термін походить від грецького слова «synestikos», що означає «об'єднувати різнорідне». Синектику розробили Вільям Гордон і Джордж Прінс у 1950-х роках, як подальший розвиток ідеї мозкового штурму, але з більшим фокусом на поєднання несумісних або на перший погляд непов'язаних елементів. Синектика особливо ефективна при вирішенні складних проблем, які потребують нестандартних підходів, і часто застосовується в науці, мистецтві та бізнесі для генерації інноваційних ідей.

Основна ідея синектики:

Синектика полягає в тому, що нестандартні, несподівані рішення можуть бути знайдені шляхом перенесення принципів або елементів із однієї сфери знань в іншу. Це досягається через створення різних видів аналогій та пошук спільних елементів між, здавалося б, різними проблемами чи ідеями.

Типи аналогій у синектиці:

1. **Прямі аналогії** – порівняння проблеми з аналогічними ситуаціями в інших сферах або на прикладі природних явищ.
2. **Особисті аналогії** – уявлення себе як частини проблеми або ситуації для кращого її розуміння.
3. **Символічні аналогії** – використання абстрактних чи метафоричних порівнянь, щоб виявити нові рішення.
4. **Фантастичні аналогії** – використання уяви для створення абсурдних або нереалістичних сценаріїв, які стимулюють нестандартне мислення.

Мета синектики:

- Перебороти стандартні шляхи мислення та зафіксованість на звичних рішеннях.
- Стимулювати уяву, пропонуючи нові перспективи та несподівані зв'язки між ідеями.
- Залучати учасників до більш глибокого творчого процесу через активне використання аналогій і метафор.

2. Метод випадкових асоціацій широко використовується в дизайні, рекламі, інженерії та інших галузях, де важливі інновації та креативність.

- Випадкові слова або образи використовуються для стимулювання нових ідей. Наприклад, можна взяти випадкове слово з книги чи словника і спробувати знайти зв'язок із проблемою, що вирішується.

Метод випадкових асоціацій – це техніка розвитку творчості, яка полягає в стимулюванні нових ідей через використання випадкових слів, образів або об'єктів для створення незвичних асоціацій із проблемою, що вирішується. Цей метод допомагає відійти від стандартного мислення і знайти несподівані рішення.

Основна суть методу:

Метод передбачає введення випадкового стимулу, який на перший погляд не має нічого спільного з основною проблемою. Це слово або образ служить тригером для розуму, що дозволяє створити нові асоціації, зв'язки та концепції.

Процес використання методу:

1. **Оберіть проблему або задачу**, над якою працюєте.
2. **Згенеруйте випадковий стимул** – це може бути слово, об'єкт, картинка або навіть випадкова стаття в газеті чи книзі. Важливо, щоб цей стимул був дійсно випадковим і не мав прямого стосунку до проблеми.

3. **Створіть асоціації** – подумайте, як випадковий стимул може бути пов'язаний із проблемою. Спробуйте знайти аналогії, порівняння або символічні зв'язки.

4. **Розвивайте ідеї** – на основі асоціацій почніть генерувати нові ідеї або рішення.

Приклад:

Припустимо, ви працюєте над проєктом із покращення дизайну автомобіля, і випадковим стимулом стало слово «птах». Ви починаєте аналізувати: птахи мають легкий скелет, вони аеродинамічні, у них є пір'я, яке допомагає зберігати тепло і так далі. Ці асоціації можуть надихнути на ідеї щодо покращення аеродинамічності автомобіля або використання легших матеріалів.

Переваги методу:

- Допомагає вийти за межі звичного мислення.
- Стимулює несподівані ідеї та підходи.
- Простий у використанні і може бути застосований як індивідуально, так і в команді.

4. Ментальні карти (Mind Mapping)

- Це візуальна техніка, де ідеї, концепції та асоціації розміщуються у вигляді діаграм, що дозволяє структурувати мислення та відкривати нові зв'язки між думками.

Ментальні карти (Mind Mapping) – це техніка візуалізації думок і ідей, яка дозволяє структурувати інформацію, розвивати креативність і покращувати пам'ять. Цей метод був популяризований британським психологом і письменником Тоні Б'юзеном у 1970-х роках. Ментальні карти допомагають організувати ідеї у вигляді діаграми, де центральна ідея або концепція розташовується в центрі, а від неї розходяться гілки, що

представляють пов'язані підконцепції або ідеї. Ментальні карти ефективно використовуються в навчанні, плануванні проектів, нарадах, вирішенні проблем і генерації ідей, оскільки вони дозволяють бачити картину загалом і водночас детально розробляти окремі аспекти.

Основні елементи ментальної карти:

1. **Центральна ідея або тема** – розміщується в центрі, навколо неї будуються всі інші елементи.
2. **Гілки** – від центральної ідеї відходять основні гілки, що представляють ключові підтемати або концепції.
3. **Підгілки** – від основних гілок можуть відходити додаткові гілки, які деталізують окремі аспекти.
4. **Ключові слова** – на кожній гілці використовуються короткі фрази або слова, які виражають основну суть ідеї.
5. **Образи та символи** – часто використовуються разом із текстом для стимулювання творчого мислення та покращення запам'ятовування.
6. **Колір** – використання різних кольорів допомагає структурувати інформацію і покращує її сприйняття.

Процес створення ментальної карти:

1. **Визначте центральну ідею:** Напишіть або намалюйте її в центрі аркуша.
2. **Додайте основні гілки:** Від центральної теми намалюйте лінії, що представляють головні аспекти або підтемати.
3. **Деталізуйте:** Від основних гілок намалюйте додаткові підгілки, які представляють деталі кожного аспекту.
4. **Використовуйте ключові слова і образи:** Короткі слова або символи, що асоціюються з кожною гілкою, допоможуть зосередитися на суті.
5. **Використовуйте кольори:** Кольорові гілки чи

Переваги ментальних карт:

- **Покращують структурування інформації:** Візуалізація допомагає краще впорядковувати ідеї та бачити зв'язки між ними.
- **Стимулюють креативність:** Вільна структура і використання образів сприяють розвитку творчого мислення.
- **Підвищують ефективність запам'ятовування:** Візуальні та асоціативні зв'язки легше запам'ятовуються.
- **Підвищують продуктивність мозкового штурму:** Ментальні карти дозволяють швидко генерувати та фіксувати ідеї.

5. Фреймінг (Framing)

- Спроба поглянути на проблему через зміну рамок або контексту, в якому вона розглядається. Це може стимулювати нові способи бачення ситуації та нестандартні рішення.

Фреймінг (Framing) – це когнітивна техніка або підхід, який полягає у визначенні або представленні проблеми, ситуації чи інформації у певному контексті або «рамці» для того, щоб вплинути на спосіб її сприйняття та інтерпретації. Фреймінг використовується для того, щоб змінити акценти на різних аспектах питання і таким чином вплинути на рішення або реакцію аудиторії.

Суть фреймингу:

Основна ідея фреймингу полягає в тому, що залежно від того, як ми формулюємо проблему чи подаємо інформацію, ми можемо вплинути на те, як вона буде сприйнята. Люди зазвичай реагують по-різному на одну й ту ж інформацію залежно від того, як вона представлена, чи які акценти зроблені.

Приклади фреймингу:

1. Позитивний vs. Негативний фрейминг:

- Проблема може бути представлена у позитивному світлі (фокус на вигодах або можливостях) або негативному (фокус на ризиках і втраті).
- Наприклад, презентація продукту може бути зроблена як ефективний на 95% або має 5% ймовірність неефективності. Хоча фактично це одне й те саме, позитивний фрейм часто сприймається більш привабливо.

2. Фрейминг втрат і вигод:

- Люди по-різному реагують на ситуації, коли мова йде про втрати чи вигоди. Зазвичай вони більше уникають втрат, ніж прагнуть вигод. Це використовується у маркетингу та політиці.
- Наприклад, «Якщо ви не зробите вакцинацію, існує ризик захворіти» (втрата) проти «Вакцинація збільшує ваші шанси залишитися здоровим» (вигода).

3. Соціальний або політичний фрейминг:

- Фрейминг часто використовується в медіа та політиці для формування суспільної думки. Наприклад, питання міграції може бути подане як «гуманітарна криза» (що викликає співчуття) або як «загроза національній безпеці» (що викликає страх).

Застосування фреймингу:

- **Маркетинг і реклама:** Фрейминг допомагає маніпулювати сприйняттям продукту або послуги, щоб викликати бажану реакцію покупців.

- **Політична комунікація:** Політики використовують фрейминг для формування громадської думки на важливі теми через певні акценти.

- **Психологія та рішення:** У прийнятті рішень фрейминг відіграє важливу роль, оскільки може змінити поведінкові реакції людей на основі того, як вони бачать проблему.

Вплив фреймингу:

Фрейминг впливає на когнітивну обробку інформації, оскільки люди не просто реагують на факти, але й на спосіб, у який ці факти подаються. Ця техніка активно вивчається у психології, соціології, когнітивних науках та маркетингу, оскільки дозволяє зрозуміти, як формуються наші думки і як ними можна керувати.

6. Рольова гра

- Уявляючи себе в різних ролях, можна генерувати нові ідеї. Це дозволяє мислити з точки зору іншої людини чи персонажа, що може дати несподівані відповіді на питання.

Рольова гра – це метод навчання, тренувань або вирішення проблем, у якому учасники виконують ролі інших людей або вигаданих персонажів, щоб моделювати різні ситуації, взаємодії або сценарії. Ця техніка дозволяє випробувати різні поведінкові стратегії, краще розуміти точки зору інших людей і покращувати навички комунікації, вирішення конфліктів та прийняття рішень.

Суть рольової гри:

Рольова гра передбачає, що учасники приймають на себе певні ролі в заданому сценарії і виконують їх, щоб змоделювати реальні або гіпотетичні ситуації. Це може бути корисно для тренування поведінки у складних або критичних умовах, наприклад, під час переговорів, конфліктів, презентацій або для креативного вирішення проблем.

Основні елементи рольової гри:

Ролі – кожен учасник виконує певну роль, яка може бути частиною сценарію або вигадана для конкретної гри. Ролі можуть бути як реальними (керівник, співробітник, клієнт), так і абстрактними (персонажі, що представляють різні концепції або ідеї).

Сценарій – ситуація або контекст, у якому відбувається гра. Сценарій може бути чітко визначеним або вільним, залежно від мети рольової гри.

Мета – під час гри учасники намагаються досягти певної мети або знайти рішення для конкретної ситуації. Це може бути пошук компромісу, вирішення конфлікту, генерація нових ідей або просто вивчення нової поведінки.

Зворотний зв'язок – після завершення гри учасники можуть аналізувати свої дії, обговорювати поведінку один одного та отримувати рекомендації щодо покращення.

Приклади застосування рольових ігор:

Освіта: Рольові ігри використовуються для розвитку критичного мислення, комунікаційних навичок і емпатії. Наприклад, учні можуть грати ролі історичних персонажів або симулювати важливі історичні події.

Бізнес: У корпоративних тренінгах рольові ігри застосовуються для відпрацювання переговорних стратегій, вирішення конфліктів, підготовки до зустрічей з клієнтами та лідерських навичок.

Психотерапія: Рольова гра використовується для роботи з психологічними проблемами, допомагаючи пацієнтам моделювати різні життєві ситуації, справлятися зі страхами та тренувати нові форми поведінки.

Креативне мислення: У процесі розробки нових ідей або продуктів рольова гра може допомогти подивитися на проблему з різних точок зору, уявляючи себе в ролі споживача, розробника чи навіть конкурента.

Переваги рольової гри:

- **Емпатія:** Допомагає краще зрозуміти точки зору інших людей.

- **Практика навичок:** Учасники можуть практикувати комунікаційні, лідерські або переговорні навички в безпечному середовищі.

- **Підвищення креативності:** Вихід за рамки звичних ролей допомагає мислити нестандартно і знаходити нові рішення.

- **Зниження стресу:** Моделювання складних ситуацій допомагає підготуватися до них у реальному житті і зменшити стрес у майбутньому.

Рольова гра є потужним інструментом у багатьох сферах, оскільки дозволяє не тільки тренувати навички, але й виявляти нові аспекти поведінки та способи вирішення проблем.

Кілька прикладів рольових ігор, які можуть бути корисними для успішного бізнесу:

Переговори з клієнтом

- **Мета:** Розвивати навички ведення переговорів та обслуговування клієнтів.

- **Сценарій:** Один учасник грає роль клієнта, який має специфічні потреби або проблеми, а інший – менеджера з продажу, який намагається запропонувати рішення. Учасники повинні працювати над досягненням вигідної угоди.

Управління конфліктами

- **Мета:** Вчити навичкам вирішення конфліктів і комунікації.

- **Сценарій:** Два учасники грають ролі колег, які мають протиріччя. Вони повинні обговорити проблему і знайти компроміс, а спостерігачі можуть давати зворотний зв'язок про їхні комунікаційні стратегії

Клієнтський сервіс

- **Мета:** Покращити навички спілкування та обслуговування клієнтів.

- **Сценарій:** Один учасник грає роль незадоволеного клієнта, а інший – представника служби підтримки. Учасник служби підтримки має вирішити проблему клієнта, демонструючи емпатію та навички активного слухання.

Креативні сесії

- **Мета:** Сприяти генерації нових ідей і рішень.
- **Сценарій:** Учасники грають різні ролі, пов'язані з продуктом або послугою (наприклад, споживачі, конкуренти, інвестори), і намагаються запропонувати нові ідеї для розвитку бізнесу. Це може включати генерування ідей для нових продуктів або маркетингових кампаній.

Лідерство та управління командою

- **Мета:** Розвивати навички лідерства та управління.
- **Сценарій:** Один учасник виконує роль керівника команди, а інші – членів команди з різними характерами і потребами. Керівник має справитися з проблемами та забезпечити підтримку членам команди, щоб досягти цілей проекту.

Презентація продукту

- **Мета:** Вдосконалити навички презентації та продажів.
- **Сценарій:** Учасники розділяються на групи: одна група представляє продукт, а інша – потенційних покупців. Група з продажу повинна підготувати і провести презентацію, враховуючи запитання та заперечення клієнтів.

Впровадження змін

- **Мета:** Навчити учасників управляти змінами в організації.
- **Сценарій:** Учасники грають ролі менеджерів і співробітників, які повинні адаптуватися до нової політики або процесу в компанії. Вони обговорюють свої страхи, очікування та способи адаптації до змін.

Ситуаційний менеджмент

- **Мета:** Вчити учасників реагувати на несподівані ситуації та стресові умови.
- **Сценарій:** Учасникам надаються різні сценарії кризових ситуацій, з якими може стикнутися компанія (наприклад, скандал, фінансові труднощі, втрата ключового клієнта). Вони повинні обговорити та розробити план дій.

Переваги рольових ігор для бізнесу:

- **Практика навичок:** Дозволяють учасникам відпрацьовувати свої навички в безпечному середовищі.
- **Командна робота:** Сприяють розвитку комунікації та співпраці в команді.
- **Визначення сильних і слабких сторін:** Допомогають виявити аспекти, які потребують покращення, та сильні сторони учасників.
- **Стимулювання креативності:** Спонукають до нестандартного мислення та розв'язання проблем.

7. Техніка SCAMPER

- Метод передбачає аналіз ідей або продуктів через ряд запитань: Що можна замінити? Що можна об'єднати? Що можна змінити? Як можна використати по-іншому? Це дозволяє побачити нові можливості для покращення.

SCAMPER — це техніка креативного мислення, яка допомагає генерувати нові ідеї або вдосконалювати вже існуючі продукти, послуги чи процеси. Термін SCAMPER є акронімом, що складається з початкових літер англійських слів, які описують різні стратегії, що використовуються для генерації ідей:

- **S** (Substitute) – заміна
- **C** (Combine) – комбінування
- **A** (Adapt) – адаптація

Основні етапи техніки SCAMPER:

1. **Сформулюйте проблему:** Визначте продукт, послугу або процес, який потрібно вдосконалити або змінити.
2. **Застосуйте кожен з ідей SCAMPER:**
 - **Замініть** один елемент на інший, щоб побачити, як це вплине на результат.
 - **Об'єднайте** різні елементи, щоб створити нові рішення або продукти.
 - **Адаптуйте** елементи для використання в нових контекстах або для нових цілей.
 - **Модифікуйте** або **збільшіть** елементи, щоб підвищити їх ефективність або привабливість.
 - **Використовуйте** елементи в іншій якості або для інших цілей.
 - **Усуньте** непотрібні або зайві елементи, щоб спростити продукт чи процес.
 - **Реверсуйте** чи **перерозподіліть** елементи, щоб побачити, як це змінить продукт чи послугу.
3. **Генеруйте ідеї:** Залучайте команди до обговорення отриманих ідей, аналізуйте їх та відбирайте найперспективніші.

4. **Оцініть і реалізуйте:** Оцініть ідеї на предмет їх реалістичності, життєздатності та потенціалу. Виберіть найбільш перспективні ідеї для подальшого розвитку.

Приклад застосування SCAMPER:

Припустимо, ви працюєте над новим дизайном пляшки для води. Ось як можна застосувати SCAMPER:

- **Замініть** матеріал пляшки на легший або екологічніший.
- **Об'єднайте** пляшку з контейнером для їжі, щоб створити універсальний продукт.
- **Адаптуйте** пляшку для використання в спортзалі з вбудованим відсіком для добавок.
- **Модифікуйте** форму пляшки для зручнішого тримання.
- **Використовуйте** пляшку як термос, щоб зберігати тепло.
- **Усуньте** зайві деталі, такі як декоративні елементи, щоб знизити вартість.
- **Реверсуйте** конструкцію пляшки, щоб створити пляшку, яка складається для зручності транспортування.

Переваги техніки SCAMPER:

- Систематичний підхід: Допомогає структурувати процес генерації ідей.
- Стимулює креативність: Заохочує нестандартне мислення та нові ідеї.
- Простота використання: Легко застосовувати як індивідуально, так і в команді.

8. **Техніка 5 «Чому?»** є потужним інструментом для аналізу проблем і може суттєво допомогти в розробці ефективних рішень для їх усунення.

- Після кожної відповіді на запитання «чому?» ви запитуєте його знову, доки не дійдете до суті проблеми або не знайдете цікаву ідею. Це допомагає виявити глибинні причини та рішення.

Техніка 5 «Чому?» – це метод аналізу причинно-наслідкових зв'язків, який допомагає виявити корінь проблеми, задаючи запитання «чому?» кілька разів (зазвичай п'ять). Цей підхід використовується в управлінні якістю, бізнес-аналізі та інших сферах, щоб визначити основні причини проблем, а не лише їх симптоми.

Основна суть техніки:

Техніка заснована на припущенні, що корінь проблеми часто не є очевидним і може бути прихований за поверхневими причинами. Задаючи запитання «чому?» у відповідь на кожну причину, можна поглибитися в сутність проблеми та виявити її першопричину.

Як застосовувати техніку 5 «Чому?»:

1. **Визначте проблему:** Чітко сформулюйте, яка проблема виникла. Це може бути, наприклад, зниження продажів, часті скарги клієнтів, затримки в поставках тощо.

2. **Задавайте запитання «чому?»:** Починайте з формулювання питання: «Чому сталася ця проблема?» Відповідайте на нього, а потім ставте наступне питання: «Чому це сталося?» Повторюйте цей процес, поки не досягнете корінної причини (зазвичай це займає близько п'яти запитань).

3. **Аналізуйте відповіді:** Кожен раз, коли ви отримуєте відповідь, записуйте її і задавайте наступне питання, щоб поглибити аналіз.

4. **Розробіть рішення:** Як тільки ви визначите корінь проблеми, розробіть план дій для її вирішення, щоб запобігти її повторенню в майбутньому.

Приклад застосування техніки:

Розглянемо приклад, де компанія стикається із зниженням продажів.

Проблема: Зниження продажів.

○ **Чому?:** Клієнти не купують наш продукт.

Чому?: Клієнти скаржаться на високу ціну.

○ **Чому?:** Конкуренти пропонують схожі продукти за нижчою ціною.

Чому?: Наша продукція має вищі витрати на виробництво.

○ **Чому?:** Використовуються дорогі матеріали.

Чому?: Ми не шукали альтернативні постачальники.

○ **Чому?:** Відсутня відповідна стратегія для оцінки постачальників.

Корінь проблеми: Відсутність стратегії для оцінки постачальників.

Переваги техніки 5 «Чому?»:

• **Глибоке розуміння проблеми:** Допомогає виявити корінь проблеми, а не лише симптоми.

• **Простота:** Легко застосовувати без необхідності у складних інструментах або методах.

• **Залучення команди:** Може використовуватися в груповій обстановці, сприяючи обговоренню та колективному аналізу.

• **Універсальність:** Застосовна в різних сферах – від виробництва до управління проектами та сервісу.

Література:

1. Варій М. Й. Загальна психологія : Підручник для студ. вищ. навч. закл. / 3-тє вид. Київ : Центр учбової літератури, 2009. 1007 с.

2. Гоулман Д. Емоційний інтелект : підручник. Харків : Віват, 2018. 512 с.

3. Волянчук Н., Туриніна О. Особливості використання письмових практик у роботі зі студентами // Арттерапія в роботі психолога: інноваційні підходи : зб. матер. V Всеукр. наук.-практ. конференції, (23-27.10.2023). С. 27-32.
4. Кові С. 7 звичок надзвичайно ефективних людей. Книжковий клуб «Клуб Сімейного Дозвілля». 2023. с. 512.
5. Козляковський П. А. Загальна психологія : Навч. посібник: В 2 т. 2-е вид., доп. і переробл. Т. II. Миколаїв : Вид-во МДГУ ім. П. Могили, 2004. 240 с.
6. Лукашевич М.П., Лукашевич О.М., Шандор Ф.Ф. Кар'єра соціального працівника: менеджмент та самоменеджмент: підручник. Ужгород: ПП Данило С.І., 2020. 352 с.
7. Матійків І. М. Тренінг емоційної компетентності: навч.-метод. посібник. Київ : Педагогічна думка, 2012. 112 с.
8. Паливода Л. І. Механізми психологічного захисту та копінг-стратегій у подоланні стресу // Науковий вісник Ужгородського національного університету, 2023. Серія Психологія. Випуск 3. С. 76-79.
9. Самоменеджмент [Електронний ресурс] : навчальний посібник / С. К. Василик, О. В. Майстренко, К. Р. Немашкало та ін. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2020. 150 с.
10. Conger J. A. and Kanungo R. N. Behavioral Dimension of Charismatic Leadership (in Charismatic Leadership). San Francisco: Jossey-Bass, 1988.
11. Salovey P., Mayer J. D. Emotional intelligence. Imagination, Cognition and Personality. 1990. Vol. 9. №3. 185-211.

ДОДАТКИ

Приклади вправ майндфулнес і технік релаксації:

Вправа

Опис

Сядьте в зручній позі й по черзі сконцентруйте на кожній частині свого тіла, починаючи з голови й закінчуючи стопами. Помітьте будь-які відчуття або напруження і дозвольте собі розслабити ці частини тіла.

Сканування тіла

Сядьте прямо і закрийте очі. Вдихніть через ніс протягом секунд. Затримайте дихання на 7 секунд. Видихніть через рот, видуваючи повітря протягом 8 секунд. Повторіть вправу кілька разів.

Дихальна практика «4-7-8»

Витягніться на підлозі й повільно розтягуйте своє тіло. Фокусуйтеся на відчуттях розтягування і розслаблення м'язів. Це допоможе вам звільнитися від напруги, що накопичилася, поліпшити ваше самопочуття.

Розтягнення релаксація

Десять базових емоцій (за К. Ізардом): інтерес (цікавість), радість, здивування, гнів, страждання (горе), відраза, презирство (огида), сором, провина, страх.

Інтерес, цікавість – емоційний вияв пізнавальних потреб людини, основа творчості, проявляється у ставленні до нового, мотивує і збільшує

працездатність. Інтерес до людей допомагає налагоджувати і підтримувати добрі стосунки.

Радість – це емоційне вираження щастя. Стосунки між людьми зміцнюються, коли вони наповнені радістю та інтересом. Радість полегшує соціальні контакти, відновлює енергію.

Здивування (подив) – різке підвищення нервової стимуляції, що виникає внаслідок несподіваних подій. Виникнення цієї емоції сприяє миттєвій орієнтації всіх пізнавальних процесів на об'єкт, що викликав подив. Ця емоція швидко виникає і зникає, спрямована на виживання.

Гнів – бурхлива реакція на обмеження автономності, супроводжується станом «хаосу». Коли людина починає розуміти, що її автономності щось загрожує, швидко концентрується на тому, як позбутися небажаного вторгнення, яке стало причиною хаосу. Гнів мобілізує енергію, щоб захистити себе, відстояти свою свободу, подолати перешкоди.

Горе (страждання, сум) – реакція на життєву втрату, супроводжується відчуттям «порожнечі». Допомагає усвідомлювати значущість тих, кого любимо, згуртовує людей.

Відраза («відвернення» – негативна реакція на їжу) – одна з емоцій та чуттєвих реакцій людини на щось огидне за смаком. Відраза, огида, презирство, зневага виражаються мімікою та жестами, що демонструють відкидання або дистанціювання від неприємного предмета, бажання позбутися від когось чи від чогось.

Презирство/сором. Не кожен може зізнатися навіть собі, не говорячи про інших, що переживає емоцію презирства чи сорому.

Ці емоції мають величезний потенціал, який примушує нас переглядати своє ставлення до себе і стосунків з іншими». Сором – це емоція, що виникає у людини при здійсненні вчинків, що суперечать нормам моралі; переживається як обтяжливе занепокоєння, незадоволення собою, засудження своєї поведінки. Відчуття сорому виникає і при спогаді про принизливий вчинок, здійснений

у минулому. Сором мотивує бажання сховатися, зникнути, має виразні тілесні симптоми – почервоніння, опускання очей тощо. Сором – це емоція, яку нам найважче дозволити собі переживати. Тому іноді люди маскують ці емоції іншими.

Провина – емоція, схожа на сором, оскільки також виникає у результаті неузгодження очікуваної та реальної поведінки. Однак сором може з'являтися внаслідок будь-яких помилок, вина ж виникає при порушеннях морального чи етичного характеру, при чому в ситуаціях, в яких людина відчуває особливу відповідальність.

Страх – емоція, що виникає в ситуаціях реального або передбачуваного лиха, загрози біологічному або соціальному існуванню людини, реакція на «невідоме». Емоція страху в основі інстинкту самозбереження допомагає мобілізувати ресурси організму і швидко прийняти рішення щодо порятунку: втекти або напасти. Почуття страху може змінюватися від неприємного передчуття до жаху.

Притча про істину

Давним-давно жив на світі юнак, який шукав істину. Хтось підказав йому, що високо в горах є печера, а в ній глибокий колодязь. «Запитай колодязь, у чому істина, і він розповість тобі про це». Хлопець знайшов колодязь і поставив своє

запитання. Відповідь була такою: «Йди на площу в своєму селищі. Там знайдеш те, що шукаєш». Сповнений надій, юнак пішов на площу і побачив там три маленькі крамниці. В одній продавали бруски металу, в іншій – дерева, а у третій – тонкий дріт. Юнак не зрозумів, як це пов'язано з розкриттям істини. Розчарований, повернувся до колодязя за поясненнями, але звідти доносилося тільки луна. Згодом спогади про поради колодязя розвіялися, а юнак продовжував пошуки істини. Одного разу, у місячну ніч він почув чудову музику. Хтось натхненно грав на гітарі. Юнак захотів наблизитися і дізнатися, як народжуються ці звуки. Він підійшов до виконавця, подивився на його танцюючі по струнах пальці, а потім почав розглядати гітару. І тоді несподівано його осяяло відкриття: інструмент був виготовлений з тонких дротиків – струн, металу і дерева, таких самих, які він бачив в крамницях, але не надав їм ніякого значення. Тепер він зрозумів послання колодязя: нам вже усе дано, що потрібно. Завдання лише в тому, щоб зібрати все до купи і використовувати за призначенням. Багато речей не мають значення, поки ми розглядаємо їх як окремі фрагменти. Коли вони з'єднуються, виникає нове цілісне розуміння.