

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КРИВОРІЗЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Психолого-педагогічний факультет
Кафедра практичної психології

«Допущено до захисту»

Завідувач кафедри

_____ Чаркіна О. А.

« _____ » _____ 2024 р.

Реєстраційний № _____

« _____ » _____ 2024 р.

ВПЛИВ РІВНЯ РОЗВИТКУ ЕМПАТІЇ НА УСПІШНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ
ПСИХОЛОГА-КОНСУЛЬТАНТА

Кваліфікаційна робота студента

групи ППМ-23

ступінь вищої освіти: магістр

спеціальності: 053 Психологія

Рябця Миколи Валентиновича

Керівник: канд. психол. наук, доцент

Гергель Є. Л.

Оцінка:

Національна шкала: _____

Шкала ECTS _____ Кількість балів _____

Голова ЕК _____

(підпис) (прізвище, ініціали)

Члени ЕК _____

(підпис) (прізвище, ініціали)

_____ (підпис) (прізвище, ініціали)

_____ (підпис) (прізвище, ініціали)

ЗАПЕВНЕННЯ

Я, **Рябець Микола Валентинович**, розумію і підтримую політику Криворізького державного педагогічного університету з академічної доброчесності. Запевняю, що ця кваліфікаційна робота виконана самостійно, не містить академічного плагіату, фабрикації, фальсифікації. Я не надавав і не одержувала недозволену допомогу під час підготовки цієї роботи. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають покликання на відповідне джерело. Із чинним Положення про запобігання та виявлення академічного плагіату в роботах здобувачів вищої освіти Криворізького державного педагогічного університету ознайомлений. Чітко усвідомлюю, що в разі виявлення у кваліфікаційній роботі порушення академічної доброчесності робота не допускається до захисту або оцінюється незадовільно.

(підпис)

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ СТАН ДОСЛІДЖЕННЯ РОЛІ ЕМПАТІЇ В УСПІШНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПСИХОЛОГА.....	8
1.1. Особливості професійної діяльності психолога-консультанта.....	8
1.2. Задоволеність професійною діяльністю психолога як показник її успішності.....	13
1.3. Роль емпатії у професійній діяльності психолога.....	19
Висновки до розділу 1.....	25
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ РІВНЯ РОЗВИТКУ ЕМПАТІЇ НА УСПІШНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПСИХОЛОГА-КОНСУЛЬТАНТА	28
2.1. Цілі, завдання та організація емпіричного дослідження.....	28
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження.....	34
Висновки до другого розділу.....	42
РОЗДІЛ 3. МОЖЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ЕМПАТІЇ ПСИХОЛОГІВ- КОНСУЛЬТАНТІВ	46
3.1 Роль досвіду участі в інтервізійних та супервізійних групах у розвитку емпатії психологів-консультантів.....	46
3.2 Можливості застосування тренінгової роботи для розвитку емпатії психологів в процесі навчання.....	51
Висновки до розділу 3.....	62
ВИСНОВКИ.....	64
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	68
ДОДАТКИ.....	77

ВСТУП

Проблемі успішності професійної діяльності присвячено достатню кількість робіт на теренах сучасної психологічної науки. Велику увагу приділяють об'єктивним і суб'єктивним умовам, що забезпечують успішну взаємодію в процесі професійної діяльності фахівця. Особливий напрям становлять дослідження зв'язку успішності професійної діяльності з особистісними особливостями її суб'єкта.

Проте, звертаючись до категорії успішності професійної діяльності типу «людина-людина», зокрема й діяльності психолога, автори або взагалі не виокремлюють критеріїв успішності і, отже, не діагностують її стан, або виокремлюють тільки об'єктивні критерії на кшталт «оцінка іншою людиною (клієнтом)», «стаж роботи», «досвід», «експертна оцінка» тощо. Однак, внутрішнім критерієм успішності професійної діяльності фахівця, зокрема психолога, може бути переживання задоволеності діяльності.

Питання про індивідуально-психологічні особливості психолога-консультанта, а також динаміку розвитку його професійно-значущих якостей активно обговорюється в науковому співтоваристві впродовж останніх десятиліть. Однією з основних якостей успішного психолога-консультанта, за визнанням фахівців, є емпатія.

Визначення поняття «емпатія» досі є предметом дискусій фахівців різних напрямів психології. Широко обговорюються її функції, властивості, техніки та механізми. Різні автори трактують емпатію як особистісну рису, як процес або стан, як установку або диспозицію. К. Роджерс описує емпатію як найпотужніший потужний психотерапевтичний засіб, що сприяє встановленню терапевтичного контакту, створює відчуття розуміння та прийняття і повертає навіть найбільш розгубленим клієнтам відчуття розуміння, безпеки та приналежності.

Емпатія – це процес, під час якого консультант відкладає вбік свою систему цінностей і переживає досвід клієнта, його емоційні компоненти і

значення, нібито це були його власні почуття і смисли, при цьому завжди зберігаючи точність сприйняття і пам'ятаючи про умову «нібито». Спільне дослідження внутрішнього світу допомагає клієнту переживати власний досвід найповніше та найглибше, тим самим сприяючи його особистісному розвитку. Представники гуманістичного напрямку в психології вважають, що емпатія не є вродженою, а набувається через емпатичні взаємини з іншими людьми.

Таким чином, у сучасних підходах до емпатії можна виокремити два основні аспекти: уявлення про емпатію як про феномен стосунків між людьми – форму емоційного відгуку на переживання іншого, а також як про феномен пізнання – форму розуміння почуттів іншої людини. Емпатична взаємодія між консультантом і клієнтом є фундаментом ефективного терапевтичного процесу.

Саме тому проблематика вивчення впливу рівня розвитку емпатії на успішність діяльності психолога консультанта вбачається вельми актуальною в теоретичному та прикладному аспектах.

Метою нашої роботи є дослідження особливостей професійної діяльності психолога-консультанта та визначення ролі емпатії як критерію її успішності.

Відповідно до мети роботи поставлено наступні **завдання**:

1) Здійснити теоретичний аналіз психолого-педагогічної літератури з проблеми дослідження з метою аналізу особливостей професійної діяльності психолога-консультанта та визначення критеріїв її ефективності.

2) Визначити прояву емпатії у професійній діяльності психолога;

3) Підібрати методики і розробити діагностичний комплекс спрямований на дослідження впливу рівня розвитку емпатії на успішність діяльності психолога консультанта, здійснити аналіз і інтерпретацію отриманих результатів;

4) Розробити програму що до розвитку емпатії в межах інтервізійної/супервізійної та тренінгової роботи студентів-психологів та

встановити перспективи подальших досліджень.

Об'єктом є успішність професійної діяльності психолога-консультанта.

Предметом: вплив рівня розвитку емпатії на успішність діяльності психолога консультанта.

Методи дослідження. Для досягнення мети і вирішення поставлених завдань було використано комплекс методів дослідження: теоретичні (аналіз наукових робіт з проблеми дослідження, їх порівняння, класифікація, систематизація й узагальнення); емпіричні (спостереження, анкетування, тестування (методика «Діагностика рівня емпатійних здібностей» (за В. Бойком), методика дослідження інтегративної задоволеності працею В. Батаршева, опитувальник ProQOL (Professional Quality of Life) Б. Стамм констатувальний експеримент); статистичні методи обробки даних: використані первинні (визначені: вибіркова середня величина, вибіркова дисперсія, вибіркова медіана) та вторинні методи статистичної обробки результатів експерименту (кореляційний аналіз за критерієм Пірсона).

Теоретико-методологічна основа дослідження: У сучасній психології існує багато досліджень, присвячених різним психологічним аспектам професійної діяльності та професіоналізації особистості в цілому (Г. Балл, І. Бех, Б. Боришевський, Е. Еріксон, Є. Зеєр, Д. Зиглер, Г. Костюк, С. Максименко, К. Роджерс, Л. Хьєл, та ін.). Проблема професійного діяльності психолога широко представлена у працях О. Бондаренко, С. Васьківської, Ж. Вірної, В. Власенко, Л. Долинської, О. Дусавицького, П. Горностай, Т. Говорун, Є. Заїки, О. Іванової, В. Карікаш, Н. Коломінського, Н. Крейдуна, С. Максименка, В. Панка, Н. Пов'якель, Ю. Приходько, Л. Терлецької, Л. Уманець, Н. Шевченко, Н. Чепелевої, Т. Щербакової, Т. Яценко та інших. Дослідження роботи з дослідження емпатії та різні її аспекти К. Роджерса, Д. Бетсона, М. Хоффмана, Г. Баррет-Ленарда, О. Ваврінова, Д. Гнезділова, С. Дерев'янка, І. Дружиніної, С. Кравчука, І. Петровська А. Ковальова, О. Сакалюк, Р. Селіванової, Л. Стрелкової, Н. Таценко, Я. Чаплак, Н. Шикирави, А. Мащонка, С. Кузьмина та ін.

Практичне значення роботи полягає в можливості використовувати отримані результати закладами вищої освіти для посилення професійної підготовки студентів-психологів через збільшення уваги до розвитку емпатії в межах інтерв'язійної та суперв'язійної роботи.

Організація і база дослідження. Вибірку склали 60 студентів-психологів другого (магістерського) рівня навчання Університету імені Альфреда Нобеля (денна та вечірня форми здобуття освіти).

Структура роботи складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури та додатків. Загальний обсяг освітньо-кваліфікаційної роботи сягає 84 сторінки, містить 83 джерел використаної літератури, 4 рисунки і 4 таблиці.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ СТАН ДОСЛІДЖЕННЯ РОЛІ ЕМПАТІЇ В УСПІШНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПСИХОЛОГА

1.1. Особливості професійної діяльності психолога-консультанта

Сфера практичної психології – це простір, що спрямований на підтримку та розвиток клієнтів, допомогу у вирішенні особистих проблем і досягненні психологічного благополуччя. Психолог-консультант працює над розкриттям потенціалу клієнта, допомагає знаходити шляхи подолання труднощів, надаючи індивідуально підібрані стратегії. Консультаційна діяльність психолога базується на наукових підходах та методах, що сприяють ефективності взаємодії з клієнтом [60].

Психологічне консультування ґрунтується на кількох основних принципах: конфіденційність, повага до особистості клієнта, прийняття та емпатія. І. Штих стверджує, що повага та довіра є ключовими елементами взаємодії, що дозволяють клієнту відкритися та почуватися безпечно. За словами Гласе, людина самостійно здатна приймати рішення щодо свого життя, а завдання психолога – сприяти цьому процесу [67].

К. Роджерс, один із засновників гуманістичної психології, також підкреслював важливість безумовного прийняття та емпатії. Він вважав, що завдання консультанта полягає не в директивному керуванні, а у створенні терапевтичного середовища, де клієнт зможе знайти відповіді самостійно. К. Роджерс вказував на важливість побудови позитивних відносин між клієнтом та консультантом для досягнення бажаних змін у поведінці чи емоційному стані клієнта [77].

Професійна діяльність психолога-консультанта є багатогранною і вимагає як теоретичних знань, так і практичних навичок, спрямованих на надання психологічної допомоги клієнтам у вирішенні життєвих проблем. Ця діяльність має свої специфічні характеристики, зумовлені природою міжособистісної взаємодії, етичними аспектами професії та високим рівнем

емоційної залученості. Особливості роботи психолога-консультанта активно досліджуються як в українській, так і зарубіжній [18; 24; 31; 40; 48; 58; 63; 65].

Гуманістична орієнтація є однією з центральних парадигм роботи психолога-консультанта у сучасному психологічному просторі. Вона базується на ідеях про унікальність кожної людини, її здатність до особистісного зростання та самореалізації, а також важливість створення безпечного середовища для клієнта. Цей підхід є теоретичною та практичною основою для багатьох психологічних інтервенцій, що підтверджується як класичними, так і сучасними дослідженнями [55; 77]

Міжособистісна взаємодія є фундаментальною складовою професійної діяльності психолога-консультанта. Вона визначає якість і ефективність консультування, оскільки саме через взаємодію з клієнтом психолог може створити безпечний простір для обговорення проблем, сприяти особистісному зростанню клієнта та формувати довірливі відносини. Українські та зарубіжні дослідники вивчали роль міжособистісної взаємодії в контексті психологічного консультування, підкреслюючи її ключову роль у процесі надання психологічної допомоги [24; 44; 58]

Враховуючи складний характер міжособистісної взаємодії, важливими стають етичні аспекти професійної діяльності психолога-консультанта. За даними Американської психологічної асоціації (АРА, 2017), дотримання конфіденційності, інформованої згоди та принципу «не нашкодь» є обов'язковими для психологів у їхній практиці. Українська дослідниця О. Танасійчук акцентує увагу на важливості врахування культурного та соціального контексту клієнтів у процесі консультування [55, с. 261].

Робота психолога-консультанта характеризується високим рівнем емоційного навантаження, що може призводити до професійного вигорання. Згідно з К. Маслач, регулярна участь у супервізіях, розвиток навичок саморегуляції та підтримка з боку професійної спільноти є ключовими для збереження психологічного благополуччя фахівця [75]. Українські дослідники, такі як В. Андросюк та Т. Юрченко-Шеховцова, також

підкреслюють необхідність особистісного розвитку консультанта для запобігання виснаженню та підвищення ефективності роботи.

Особливістю роботи психолога-консультанта є також необхідність безперервного навчання та вдосконалення професійних компетенцій. Н. Іванцова зазначає, що психологи повинні постійно оновлювати свої знання про сучасні методи консультування, адаптувати їх до індивідуальних потреб клієнтів та змін у суспільстві. Також важливим є володіння міждисциплінарними знаннями для роботи з клієнтами з різними соціальними, економічними та культурними особливостями [20].

Таким чином, особливості професійної діяльності психолога-консультанта визначаються специфікою міжособистісної взаємодії, гуманістичними принципами роботи, високим рівнем етичної відповідальності та потребою в постійному професійному розвитку. Ця діяльність вимагає від фахівця не лише компетенцій у сфері психології, але й здатності до саморегуляції, емоційної стійкості та креативності у вирішенні складних життєвих ситуацій клієнтів.

Спираючись на зазначену специфіку роботи, актуальними стають дослідження важливих особистісних характеристик психолога, які на сьогодні є достатньо обширними і науковці досить часто повторюють одне одного. Дослідження взаємозв'язку професійних та особистісних якостей у професійній діяльності та особистісного розвитку психолога досліджувалися такими науковцями як О. Бондаренко, С. Васьківської, Ж. Вірної, В. Власенко, Л. Долинської, О. Дусавицького, П. Горностай, Т. Говорун, Є. Заїки, О. Іванової, В. Карікаш, Н. Коломінського, Н. Крейдуна, С. Максименка, В. Панка, Н. Пов'якель, Ю. Приходько, Л. Терлецької, Л. Уманець, Н. Шевченко, Н. Чепелевої, Т. Щербакової, Т. Яцен та ін.

Ю. В'янтюк зазначає, що для професійного саморозвитку психолога важливі та необхідні ті ж загальні властивості особистості, які необхідні для вчених будь-якої фундаментальної науки (та й людини в цілому), а саме прояв доброзичливості, відповідальності, оптимізму, організованості, допитливості,

спостережливості, наполегливості, терплячості, привабливості, товариськості, уважності, самовладання, тактовності, чуйності, альтруїстичності, ввічливості, гуманності, об'єктивності, інтелігентності, динамічності, гнучкості поведінки, високого рівня загального і соціального інтелекту, рефлексивності, сенситивності (чутливості), вміння слухати, креативності, володіння невербальними засобами спілкування, відкритості, невимушеності, природності і щирості в емоційних проявах, стійкості до стресу, емоційної стабільності, ментального здоров'я та чимало іншого. Цих якостей та проявів так багато, що Р. Кеттелл навіть створив «професійний портрет» психолога, до якого у певному співвідношенні входять такі якості як ефективність діяльності, готовність до контактів, загальна інтелектуальність, вміння підтримувати контакт. Ці якості створюють певну професіограму психолога, як пазли доповнюючи один одного [5; с.97].

Дослідження Н. Метельської, В. Синишиної і О. Танасійчук спільні тим, що вони відзначають, що для професійного саморозвитку психолога дуже важливі ті його особистісні характеристики, які, в першу чергу, стосуються сфери спілкування та взаємодії з людьми, а саме: готовність до контактів та вміння їх підтримувати; загальна інтелектуальність; стресостійкість в процесі спілкування; емоційний самоконтроль поведінки (емоційно-вольова стійкість); атракція (привабливість, дипломатичність, доброзичливість); емоційна заразливість; емпатія (проникливість); опора на себе в прийнятті рішень; сміливість, коректність, порядність та терпимість, вміння слухати і розуміти іншу людину [39; 51; 55].

О. Танасійчук, посилаючись на дослідження Н. Чепелевої та Н. Пов'якель, аналізує модель особистості практикуючого психолога, яка має наступні складові: мотиваційно-цільова (позитивна мотивація до професійної діяльності і особистісного саморозвитку); когнітивна (наявність широкої сфери знань про психологічні процеси в цілому; мають бути відсутніми (хоча б вирішеними) хронічні внутрішньоособистісні конфлікти); операційно-технологічна (психолог має володіти основними професійними вміннями і

навичками, має мати практичний інтелект); комунікативно-рольова (професійна самоідентифікація та розвинений соціальний інтелект); регулятивна (контролювати себе та свої емоції, стани під час роботи з людьми) [55; с. 256].

Дослідники підкреслюють емоціогенний характер професійної діяльності, що здійснюється в системі «людина-людина». Цей аспект обумовлений стресогенними факторами, високим ступенем відповідальності та інтенсивними міжособистісними відносинами, які потребують ефективного емоційно-вольового регулювання. У зв'язку з цим, характеризуючи професійно важливі якості психолога більшість авторів зосереджують увагу на властивостях, які включають емоційні компоненти. Серед таких якостей виділяють емоційну стриманість, емоційну врівноваженість, емпатію, експресивну сенситивність, а також дієвість, яка розуміється як здатність надихати інших, активізувати їхню діяльність, обирати оптимальні засоби емоційно-вольових впливів і правильно визначати момент для їхнього застосування. Крім того, важливе місце займають комунікативні здібності, які включають здатність керувати власними емоціями у процесі спілкування тощо.

У професіях типу «людина-людина» психічне відображення особистостей і рефлексія цього процесу становлять основу професійної компетентності. Як було зазначено раніше, емпатія є ключовим компонентом, що забезпечує ефективне спілкування завдяки здатності розуміти емоції інших людей і співпереживати їхнім емоційним станам. Вміння володіти собою та «правильно» організувати взаємодію є особливо важливим для професійної діяльності, яка передбачає безпосередню комунікацію, що є невід'ємним компонентом роботи психолога [25].

Таким чином, діяльність психолога-консультанта, спрямована на допомогу людям у подоланні життєвих труднощів, досягненні психологічного благополуччя та особистісного зростання. Основними принципами роботи є конфіденційність, емпатія, прийняття та повага до особистості клієнта.

Гуманістичний підхід підкреслює важливість створення безпечного середовища для самостійного вирішення проблем клієнтом, прийняття його як зрілої і автономної особистості. Тому професійна діяльність психолога потребує емоційної стійкості, етичної відповідальності, високого рівня міжособистісної взаємодії та постійного професійного розвитку. Важливими є такі риси, як доброзичливість, спостережливість, стресостійкість, емпатія та рефлексивність. Також відзначається значна роль комунікативних здібностей та вміння управляти емоціями у процесі роботи. Успішність діяльності психолога залежить від його здатності адаптуватися до змін та враховувати індивідуальні, культурні й соціальні особливості клієнтів.

1.2. Задоволеність професійною діяльністю психолога як показник її успішності

Проблема задоволеності професійною діяльністю останнім часом стає все більш актуальною. Дослідження з метою визначення особливостей задоволеності працівників та визначення чинників, що її зумовлюють, активно проводяться починаючи з 30-х років ХХ століття. Необхідно підкреслити, що вперше до дослідження особливостей задоволеності професійною діяльністю звернулися західні вчені, які першими усвідомили її важливість і значущість у суспільстві з розвиненою ринковою економікою. Величезний внесок у дослідження задоволеності професійною діяльністю, ставлення до праці, професійної мотивації привнесли такі вчені, як Ф. Тейлор, А. Файоль, Е. Мейо, Г. Форд, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, К. Альдерфер, Д. Мак-Клеланд, Ф. Херцберг, Л. Портер, Е. Лоутер, Ст Врум, Р. Хьюзман, Дж. Хатфілд, У. Демінг, Б. Скіннер та ін. Ці вчені формували різноманітні концепції та модифікації підходів до вивчення професійної мотивації та задоволеності професійною

діяльністю, виробляли практичні рекомендації для підвищення її ефективності.

О. Локк, вперше визначив поняття «задоволеність працею», сформулювавши його як «приємний позитивний емоційний стан через оцінку власної роботи чи власного досвіду» [61, с. 231]. Надалі ним було доповнено це формулювання, і задоволеність працею він визначав як результат оцінювання власної роботи, яка дозволяє досягти конкретних цінностей, які з нею пов'язані, за умови, що ці цінності надають можливість задовольнити потреби людини [66].

Л. Карамушка з колегами визначає задоволеність працею як показник адаптації працівника у конкретній організації, що свідчить про те, що «сформовані до нього вимоги та надані йому можливості відповідають його потребам та здібностям, світоглядним позиціям та спрямованості інтересів» [21, с. 46].

О. Кокун зазначає, що досі не існує єдиної теорії, яка б змогла пояснити феномен задоволеності працею. Вчена зазначає, що в якості мотиву може виступати саме очікування задоволеності, з чого виникає певна суперечливість, тому що задоволеність в принципі виникає на основі оцінювання того, що вже відбулося. Тобто, важко уявити прогнозовану задоволеність, оскільки мотив та задоволеність завжди будуть відмінними [26, с. 72]. З іншого боку, П. Якобсон вважає, що мотивом може бути задоволення, яке людина відчуває під час виконання роботи або після її завершення, і це задоволення від прояву активності, а не оцінки результату.

Більшість дослідників схиляється до визначення задоволеності як певного ставлення. Так, О. М. Фугело посилаючись на Є. Ільїна, визначає задоволеність як емоційно-оцінне ставлення і визначає задоволеність професійною діяльністю як стійке і довготривале оцінне ставлення суб'єкта до виконуваної ним роботи (як загалом, так і до окремих її складових або етапів), що виникає внаслідок багаторазово повторюваного позитивного досвіду її

виконання в минулому, що обумовлює виникнення впевненості в успішності її реалізації в майбутньому [61].

У контексті психології праці задоволеність професійною діяльністю розглядається як комплекс психологічних установок щодо професійної діяльності, що здійснюється персоналом підприємства чи організації, оскільки задоволеність працею насамперед залежить від відповідності результату внутрішнім потребам суб'єкта праці. Задоволеність-незадоволеність в цьому контексті також визначає саме емоційне сприйняття і розуміння співробітниками різних сторін праці. Безумовно, роль емоцій у професійній діяльності людини достатньо велика, зокрема, в контексті психофізіологічного механізму задоволеності працею. І. Щербакова вважає, що задоволеність працею це саме і є психічний стан працівника, що відображає його налаштованість на роботу, ставлення до неї, його професійну мотивацію, його потреби та очікування щодо роботи [68].

Задоволеність професійною діяльністю визначається як прояв врівноваженості, результатом наявності достатніх умов у робочому процесі, які узгоджуються з потребами та очікуваннями або результатом відсутності потреб та очікувань, які у цій професійній системі залишалися б незадоволеними. Низький рівень задоволеності власною професійною діяльністю може бути причиною зменшення продуктивності роботи персоналу. Незадоволеність результатами своєї діяльності є додатковим джерелом редуції особистих ресурсів особистості, що з часом стає загрозою для психологічного та фізичного самопочуття фахівця і може призводити до емоційного та психічного виснаження. Зокрема, К. Маслач та М. Лейтер запропонували термін «захопленість роботою», яким визначили діаметральну протилежність вигорання, яка складається з енергійності або ентузіазму, включення або спрямованості на роботу (активної участі) та відчуття її ефективності, що діагностуються за допомогою відповідного інструментарію Maslach Burnout Inventory («МБІ») [75]. Проте, як зазначають М. Коць та О. Цвігун, цей підхід не набув розвитку, оскільки відсутність професійного

вигорання – не обов'язкова ознака захопленості роботою [29]. Цей аргумент покладено в основу висновку низки дослідників (зокрема, А. Баккер, В. Шауфелі, І. Мартінез, О. Полуніна та ін.), які визначали захопленість роботою як самостійний феномен, поява позитивного стану зумовленого роботою, який характеризується задоволенням та визначається як енергійність, ентузіазм і занурення у діяльність [29].

Виділяють три компоненти задоволеності професійної діяльністю:

- емоційна реакція на ситуацію, що склалася на роботі;
- співвідношення результатів праці та очікувань, формування відповідних реакцій та установок до професійної діяльності;
- прояв інших подібних установок у поведінці [62].

Н. Прийдун та В. Вовк визначили наступні п'ять характеристик роботи, які найбільше точно характеризують її з позиції тих емоційних реакцій, які вона породжує у співробітників компанії. Важливими мотиваційними факторами, які пов'язані із задоволеністю працею, вважаються:

- а) внутрішній зміст роботи і відповідність до інтересів людини;
- б) можливість працювати самостійно і автономно;
- в) співвідношення між інтересом та рівнем складності виконання;
- г) робота, що надає статус, та можливість розвиватися [45].

О. Фугело відмічає, що загальна задоволеність людини своєю професійною діяльністю складається з окремих видів задоволеності, а саме задоволеності:

- 1) змістом діяльності;
- 2) процесом реалізації діяльності;
- 3) результатом діяльності;
- 4) суспільного визнання своєї діяльності;
- 5) процесом організації трудової діяльності;
- 6) санітарно-гігієнічними умовами, в яких здійснюється трудова діяльність [6616].

О. Кокун визначає задоволеність професійною діяльністю як складний феномен, що суттєво впливає на ефективність трудової діяльності. Вона трактується як сукупність установок щодо ставлення до роботи, що складається з таких компонентів:

1. Задоволеність зовнішніми умовами праці, а також сімейними й соціальними факторами.
2. Наявність можливості реалізації власних очікувань і здібностей.
3. Відповідність роботи провідним мотивам трудової діяльності.
4. Особистісні фактори, такі як вік, стать, когнітивні здібності, емоційна стабільність, здатність до адаптації, професійний досвід, можливість використання наявних знань, умінь і навичок, а також уподобання, пов'язані з організацією вільного часу [25].

Зв'язок між задоволеністю професійною діяльністю та характеристиками особистості досліджували Н. Іванова, В. Захаров, Л. Карамушка, А. Фонарьов, А. Корнієнко. Зокрема, Н. Іванова зазначає, що задоволеність працею є особистісною характеристикою, яка розвивається в процесі оволодіння професійними знаннями, вміннями й навичками, має системний характер і формується поступово [18].

Таким чином, задоволеність професійною діяльністю є інтегральною психологічною характеристикою ставлення особистості до різних соціально-психологічних чинників трудової діяльності. Спочатку вона виникає як психологічний результат професійної активності, а згодом виступає чинником, який стимулює розвиток особистості в професійній діяльності.

З огляду на специфіку професійної діяльності психолога-консультанта, задоволеність професійною діяльністю виступає важливим показником успішності в роботі. Вона впливає на мотивацію, продуктивність і якість взаємодії з клієнтами. Це поняття є предметом численних досліджень як в українській, так і в зарубіжній науковій літературі, де аналізується її зв'язок з іншими аспектами професійного функціонування [28].

А. Мацонюк акцентує увагу на зв'язку задоволеності професійною діяльністю із загальним благополуччям психолога. Вона зазначає, що професійне консультування, яке супроводжується високим рівнем задоволення, сприяє формуванню позитивної професійної ідентичності та дозволяє психологу уникати психологічного виснаження [38, с 461].

Задоволеність роботою психолога залежить від низки факторів. Серед них виділяють:

- організаційні умови праці. За дослідженнями К. Шульц і Н. Шульц, сприятливе робоче середовище, яке включає можливість участі в супервізіях, підтримку з боку колег та адекватну винагороду, значно підвищує задоволеність працею.

- можливості професійного розвитку. Як зазначає К. Іванцова, психологи, які мають доступ до навчальних програм, тренінгів і семінарів, демонструють вищий рівень задоволеності професійною діяльністю. Постійний розвиток і вдосконалення компетенцій створюють відчуття власного прогресу і самореалізації.

- особистісні фактори. Згідно з концепцією К. Роджерса, задоволеність роботою зростає, якщо вона відповідає особистісним цінностям і дозволяє реалізувати власний потенціал. В українському контексті це підтверджують дослідження Н. В. Чепелевої, яка підкреслює роль саморефлексії та усвідомлення цілей професійної діяльності.

- соціальний контекст. За даними Т. Киричук, підтримка з боку колег і суспільне визнання важливості роботи психолога також є значущими для задоволеності працею [20].

Задоволеність професійною діяльністю вважається одним із ключових показників її успішності. Успішність роботи психолога-консультанта визначається не лише кількісними показниками, такими як кількість клієнтів або завершених консультацій, але й якісними аспектами, такими як досягнення позитивних змін у житті клієнтів. Згідно з О. Кихтюк, високий рівень

задоволеності роботою сприяє кращому емоційному залученню та підвищує ефективність консультування [24].

I. Андрійчук зазначає, що психологи, які задоволені своєю роботою, мають менший ризик професійного вигорання та більш стійкі до стресів. Вона також підкреслює, що задоволеність є важливим індикатором стабільності професійної кар'єри, оскільки мотивує до саморозвитку та підвищення кваліфікації [1].

Таким чином, ми впевнені, що задоволеність професійною діяльністю психолога є інтегральним показником успішності його роботи. Вона залежить від організаційних, особистісних і соціальних факторів, а також визначає мотивацію, ефективність і професійне довголіття. Дослідження, проведені українськими та зарубіжними вченими, підкреслюють важливість створення сприятливих умов праці, забезпечення професійного розвитку та емоційної підтримки для підвищення задоволеності працею. У сучасних умовах, коли психологічна допомога є затребуваною, задоволеність професійною діяльністю психологів має надважливе значення для їхньої ефективності та стійкості.

1.3. Роль емпатії у професійній діяльності психолога

Вивчення різноманітних аспектів емоційної сфери професіоналів набуває особливої актуальності при виявленні факторів їх професійної успішності. Вчені стверджують, що емоції пронизують усі взаємопов'язані блоки психологічної системи діяльності та виступають одним із потужних факторів формування самої психологічної системи діяльності.

Як вже зазначалось в підрозділі 1.1, професійна діяльність психолога складається з безлічі аспектів, одним з яких виступає сприйняття, відстеження, розуміння, розрізнення та позначення як своїх емоцій, і почуттів, і навіть емоційні стану оточуючих людей. Все це у комплексі дозволяє фахівцю визначати причину виникнення емоції, здійснювати перехід від однієї емоції

до іншої, вербально та невербально регулювати свої емоції та оточуючих, відображати реальну дійсність, використовувати інформацію для управління та розуміння власної поведінки та поведінки оточуючих, припускати наслідки розвитку ситуації, фокусувати увагу на вирішення професійних проблем [16]. Тому, переважною кількістю дослідників важливою здатністю до професійної діяльності визначається здатність до емпатії

Емпатія вже давно є предметом досліджень українських психологів як окреме психологічне явище (О. Ваврінов, Д. Гнезділов, С. Дерев'янка, І. Дружиніна С. Кравчук, І. Петровська та інші). Проте її характеристика в контексті професійної діяльності залишається недостатньо дослідженою.

Поняття «емпатія» у сучасній психологічній науці є достатньо багатозначним через різні його тлумачення, зокрема емпатичної взаємодії, емпатійної реакції, емпатичних здібностей, емпатійних відносин та ін.). Крім того, замість «емпатії», але в дуже близькому значенні вживаються такі поняття як: співпереживання, співчуття, альтруїзм, просоціальна поведінка, соціальна сензитивність та ін. Певною мірою розуміння поняття «емпатія» може бути конкретизовано, якщо звернутися до історії його становлення [7, с. 24].

Емпатія сьогодні розглядається в широкому сенсі за двома основними напрямками: по-перше, як здатність входити в емоційний стан іншої людини і співпереживати, та по-друге, як інтелектуальна ідентифікація власних почуттів із почуттями й думками іншої особи [9]. Проблема емпатії здебільшого досліджувалася з практичною метою, наприклад, для полегшення взаємодії в групах, адаптації дітей до світу дорослих, управління соціальними групами, а також удосконалення технік психологічного консультування та психотерапії.

Вітчизняні науковці, зокрема А. Ковальов, О. Сакалюк, Р. Селіванова, Л. Стрелкова, Н. Таценко та Я. Чаплак, розглядають емпатію як процес, у якому розумові та емоційні аспекти тісно пов'язані між собою. Значний інтерес

викликають дослідження, які трактують емпатію як основу альтруїстичної поведінки, зокрема через її емоціогенну природу [7].

На думку Н. Шикирави, емпатія є реакцією однієї особи на переживання іншої. Він підкреслює, що без співпереживання й взаємної підтримки неможливе ані колективне, ані індивідуальне існування. Шикирава виділяє три форми емпатії: когнітивну, емоційну та дієву. Ці форми стали основою ієрархічної структурно-динамічної моделі емпатії, що охоплює об'єкт (джерело) і суб'єкт емпатії [66].

Когнітивний компонент визначається як найпростіша форма емпатії, яка проявляється у розумінні стану іншої людини без змін у власному емоційному чи психологічному стані.

Емоційний компонент охоплює не лише розуміння стану іншої особи, але й співпереживання та співчуття. Співпереживання базується на потребі у власному добробуті, тоді як співчуття ґрунтується на потребі у добробуті іншої людини.

Дієвий компонент вважається найвищою формою та завершальною фазою емпатичного акту. Він проявляється через активну підтримку партнера у спілкуванні.

Н. Шикирава наголошує, що дієвий компонент є найскладнішим феноменом, оскільки включає психофізіологічні й соціально-психологічні аспекти діяльності людини [66]. Таким чином, емпатія виступає багатогранним психологічним явищем, що має як теоретичне, так і практичне значення у різних сферах професійної діяльності та міжособистісної взаємодії.

В сучасній психології формувалися різні підходи до розуміння емпатії як:

- здатності людини переключатися з розуміння переживань іншої людини на власні як позитивні, так і негативні переживання, не втрачаючи при цьому стану конгруентності;

- визначення емпатії суто емоційною характеристикою особистості;

– стан ідентифікації з партнером по спілкуванню на когнітивному, афективному та поведінковому рівнях [55].

Існують різні критерії виділення видів та форм емпатії. Традиційно виокремлюють такі види емпатії: емоційну, яка виникає через механізми проєкції і наслідування афективних реакцій іншого; когнітивну, яка виникає через інтелектуальні процеси усвідомлення ситуації; предикативну, яка виникає через здатність передбачати афективні реакції іншого в конкретних ситуаціях спілкування [55].

Один з поширених підходів виокремлення різних видів емпатії є розуміння напрямку емпатичних переживань, на основі чого можна виокремити співчуття та співпереживання. Співчуття на думку О. Сакалюк, засноване більшою мірою на минулому досвіді людини та пов'язане з потребою власного благополуччя та інтересами людини. Співпереживання засноване на усвідомленні неблагополуччя іншої людини та пов'язане з її потребами та інтересами. Звідси співпереживання може бути більш імпульсивним та інтенсивнішим, ніж співчуття [50]. А. Зимлянський вважає, що у виокремленні різних емпатичних реакцій потрібно врахувати не критерії різноспрямованості потреб, а ступінь емоційної залученості власного Я під час такого реагування. Л. Перетятко та Н. Юдіна вважають, що співпереживання є більш темпераментальною характеристикою людини, оскільки пов'язано з такою типологічною особливістю як слабкість нервової системи, а співчуття – особистісною властивістю, що формується в умовах соціального навчання [69].

А. Маценок виокремлює два напрями емпатії як особистісну характеристику особистості та професійну ознаку спеціаліста, що працює з людьми, зокрема педагога, лікаря, психолога тощо. В межах професійної емпатії вчений розуміє не стільки реальні прояви співпереживання та співчуття до учня, пацієнта або клієнта, скільки здатність фахівця до диференціації переживань та станів іншого. Тобто не фактичне переживання

радості або суму разом із іншим, а чітке розуміння емоційного стану та характеру переживань іншого для надання ефективної допомоги [38].

С. Кузьмин з колегами зазначає, що емпатія може бути спрямована як на самого себе, так і на іншу людину. Форма емпатії, яка спрямована на себе – це співпереживання, почуття дискомфорту чи особистісний дистрес. Вона виникає в тих ситуаціях, коли стан партнера по спілкуванню викликає напругу або власну фрустрацію. У цьому випадку людина виявляється емоційно вразливою. При цьому вона відчуває подібні до іншого переживання, але вони звернені на себе. При цьому переживання, спрямовані на себе, сприяють відновленню психологічного добробуту та емоційного стану людини і виконують захисну функцію. Форма емпатії, яка спрямована на іншого – це співчуття, що проявляється як турбота. У співчутті перебіг переживання індивідом неблагополуччя іншої людини відбувається без впливу на стан власного благополуччя. Воно виникає у ситуації, коли переживання та емоційний стан іншої людини та пережитий нею досвід, спонукає індивіда проявити свої найкращі моральні якості та виникає потреба допомогти іншому [32, с 67].

Підсумовуючи, можна зазначити, що емпатію визначають як психічний процес, спрямований на моделювання і розуміння внутрішнього світу переживань іншої людини, зазначаючи на динамічному, процесуальному і фазовому характері перебігу. Емпатію частіше розуміють саме як психічну реакцію у відповідь на зовнішній стимул, зокрема переживання іншої людини. Емпатія визначається здатністю особистості давати опосередкований емоційний відгук на переживання іншого, включаючи рефлексію його внутрішніх станів, думок і почуттів та співвіднесення їх з власними. Це здатність поставити себе на місце іншої людини, вміння співпереживати, а також здатність точно сприймати внутрішній світ іншого, зберігаючи при цьому емоційні та смислові нюанси.

Емпатія є провідною міжособистісною якістю, якою має володіти психолог-консультант. Головне в цій якості – здатність, бажання та можливість відчувати і психологічно розуміти іншого, дивитися на світ його

очима, хоча б на певний час забуваючи про своє сприйняття і власну точку зору. Це якість, яку психолог-консультант демонструє протягом усього процесу консультування, завдяки чому він може глибше розуміти клієнта і більш ефективно допомагати йому. Традиційно виділяють три рівні емпатії:

Перший рівень – це найнижчий рівень, що характеризується сліпотю до почуттів і думок інших. Такі люди більше зосереджені на собі. Навіть якщо вони вважають, що добре знають і розуміють інших, їхні висновки часто бувають хибними. Низький рівень емпатії заважає їм усвідомлювати власні помилки, через що вони можуть залишатися в ілюзіях усе життя.

Другий рівень – це епізодична сліпота до почуттів і думок інших, яка є найбільш поширеною. Вона притаманна людям різних типів особистості, хоча проявляється в різних формах.

Третій рівень емпатії – найвищий. Він характеризується постійним, глибоким і точним розумінням іншої людини, ментальною реконструкцією її переживань, сприйняттям цих переживань як власних. Цей рівень також включає глибокий такт, який сприяє усвідомленню клієнтом своїх проблем і прийняттю правильних рішень без нав'язування консультантом своєї точки зору чи інтересів [43].

І. Дружиніна зазначає, що професійна психологічна діяльність висуває особливі вимоги до особистості консультанта: здатність бути щирим у стосунках із клієнтом, розуміти його емоційний стан, адекватно відобразити та передавати пережиті в даний момент почуття. Без практичного оволодіння такою психологічною реальністю, як співпереживання, неможливо досягти ефективності в професійній діяльності.

Емпатія психолога-консультанта до клієнта – це унікальне почуття, завдяки якому фахівець може внутрішньо розуміти психологію клієнта, проникати у його внутрішній світ і краще та глибше усвідомлювати його індивідуальність і стани [14].

Ефективність професійної діяльності психолога безпосередньо залежить від рівня його здатності до розуміння досвіду клієнта. Розуміння в психології

є одним із основних способів отримання інформації про людину. Беззаперечним є те, що емпатія виступає професійною якістю психолога, яка є необхідною для його практичної діяльності, оскільки пов'язана з безпосередніми контактами з людьми та наданням їм допомоги у вирішенні їхніх проблем.

Водночас особливо важливо пам'ятати про власні обмеження, оскільки нехтування ними може призводити до професійного «вигорання». Іншими словами, психолог повинен уміти «проникати» у переживання іншої людини, відчувати її стан, але не настільки, щоб перетворювати «чужі проблеми» на власні. Проблема регулювання емоцій у цьому контексті є актуальною для психологічної практики [27].

Особливе значення має дослідження і розвиток емпатії у процесі професійної підготовки майбутніх психологів. Професійна діяльність психолога передбачає низку вимог до його особистості: здатність бути щирим у стосунках із клієнтом, розуміння його емоційного стану, вміння правильно відобразити та передавати переживання, які клієнт відчуває у поточний момент. Без практичного оволодіння такою психофізичною реальністю, як емпатія, досягнення ефективності у професійній діяльності неможливе.

Емпатія є важливим професійним умінням, оскільки робота психолога пов'язана з прямою взаємодією з людьми та допомогою у вирішенні їхніх життєвих труднощів. У цьому процесі особливо важливо враховувати власні суб'єктивні обмеження, адже нехтування ними може призвести до емоційного виснаження і професійного вигорання. Психолог повинен уміти розуміти досвід іншої людини, але водночас зберігати межі, щоб не перетворювати проблеми клієнта на власні.

Висновки до розділу 1

За результатами проведеного теоретичного аналізу нами було проаналізовано специфіку професійної діяльності психолога-консультанта.

1. Визначено, що професійної діяльності психолога-консультанта передусім спрямована на допомогу людям у подоланні життєвих труднощів, досягненні психологічного благополуччя та особистісного зростання.

2. Зазначено, що основними принципами роботи є конфіденційність, емпатія, прийняття та повага до особистості клієнта. Гуманістичний підхід підкреслює важливість створення безпечного середовища для самостійного вирішення проблем клієнтом, прийняття його як зрілої і автономної особистості. Тому професійна діяльність психолога потребує емоційної стійкості, етичної відповідальності, високого рівня міжособистісної взаємодії та постійного професійного розвитку.

3. Підкреслено, що важливими є такі риси, як доброзичливість, спостережливість, стресостійкість, емпатія та рефлексивність. Також відзначається значна роль комунікативних здібностей та вміння управляти емоціями у процесі роботи. Успішність діяльності психолога залежить від його здатності адаптуватися до змін та враховувати індивідуальні, культурні й соціальні особливості клієнтів.

4. Проаналізовано поняття задоволеності професійною діяльністю психолога, що визначено як інтегральний показник успішності його роботи. Задоволеність професійною діяльністю залежить від організаційних, особистісних і соціальних факторів, а також визначає мотивацію, ефективність і професійне довголіття.

5. Підкреслено важливість створення сприятливих умов праці, забезпечення професійного розвитку та емоційної підтримки для підвищення задоволеності працею. У сучасних умовах, коли психологічна допомога є затребуваною, задоволеність професійною діяльністю психологів має надважливе значення для їхньої ефективності та стійкості.

6. Проаналізовано поняття емпатії і визначено, що це психічний процес, спрямований на моделювання і розуміння внутрішнього світу переживань іншої людини, зазначаючи на динамічному, процесуальному і фазовому характері перебігу.

7. Зазначено, що емпатія – це здатність особистості давати опосередкований емоційний відгук на переживання іншого, включаючи рефлексію його внутрішніх станів, думок і почуттів та співвіднесення їх з власними. Це здатність поставити себе на місце іншої людини, уміння співпереживати, а також здатність точно сприймати внутрішній світ іншого, зберігаючи при цьому емоційні та смислові нюанси. Зазначено, що емпатія є провідною міжособистісною якістю, якою має володіти психолог-консультант. Головне в цій якості – здатність, бажання та можливість відчувати і психологічно розуміти іншого, дивитися на світ його очима, хоча б на певний час забуваючи про своє сприйняття і власну точку зору.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ РІВНЯ РОЗВИТКУ ЕМПАТІЇ НА УСПІШНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПСИХОЛОГА-КОНСУЛЬТАНТА

2.1. Цілі, завдання та організація емпіричного дослідження

Проведений теоретичний аналіз дозволив спланувати емпіричне дослідження, *метою* якого було виявлення особливостей впливу рівня розвитку емпатії на успішність діяльності психолога-консультанта. Основною *гіпотезою* дослідження виступало припущення, що чим вище у психологів рівень прояву емпатії, тим більше вони задоволені професійної діяльністю та менше відчують втоми та вигорання.

Згідно з метою та гіпотезою в дослідженні нами були поставлені наступні *завдання*:

- підібрати методики дослідження адекватні визначеній меті;
- сформулювати вибірку для проведення дослідження;
- провести психологічну діагностику з метою виявлення особливостей впливу рівня розвитку емпатії на успішність діяльності психологів-консультантів;
- проаналізувати отримані емпіричні дані та сформулювати на їх основі тренінгову програму з метою підвищення рівня емпатії;
- окреслити перспективи подальших досліджень про роль емпатії в успішності професійної діяльності психологів-консультантів.

В межах дослідження було опитано 60 студентів-психологів другого (магістерського) рівня навчання Університету імені Альфреда Нобеля (денна та вечірня форми здобуття освіти). До експериментальної вибірки були залучені студенти, які мають досвід і працюють психологами консультантами. Серед досліджуваних були представлені як жінки так і чоловіки різного віку від 22 до 45 років, більшість з яких надають психологічну допомогу у вигляді індивідуальних або групових консультацій приватним чином (близько 53%) і

в соціальних проектах (близько 47%). Досвід психологічної практики досліджуваних був від 4 до 13 років, для 70% вибірки, переважно студентів вечірньої форми здобуття освіти, психологія була другою освітою. Тому ми поширювали та інтерпретували результати як досвід роботи психолога-консультанта.

Дослідження було сплановано і проведено у декілька *етапів*:

1. Перший етап – підготовче-пошуковий. На цьому етапі вивчалися теоретичні і методичні джерела з досліджуваної проблеми. Визначився загальний напрям дослідження, підбиралися методики щодо подальшого дослідження та перевірки сформованих припущень щодо особливостей впливу емпатії на успішність діяльності психолога-практика. Було виділено завдання, методологічні та теоретичні основи щодо досліджуваної теми.

2. Другий етап – емпірично-аналітичний. На цьому етапі було проведено діагностику, а саме опитування за трьома обраними методиками та анкетування і зібрано первинний емпіричний матеріал.

3. Третій етап – обробка та узагальнення отриманих результатів емпіричного дослідження, визначення зв'язку між показниками емпатії та задоволеністю професійною діяльністю психологів-консультантів та складання рекомендацій щодо їх подолання.

В нашому дослідженні ми використовували якісні та кількісні методи дослідження, а саме опитування (анкетні дані) та тестування методика «Діагностика рівня емпатійних здібностей» (за В. Бойком), методика дослідження інтегративної задоволеності працею В. Батаршева, опитувальник ProQOL (Professional Quality of Life) Б. Стамм).

Для виявлення рівня розвитку емпатії нами була використана методика «Діагностика рівня емпатійних здібностей» (за В. Бойком), яка широко використовується українськими дослідниками. Методика дозволяє оцінити різні аспекти емпатійних здібностей індивіда. У її основі лежить концепція багатовимірної емпатії, яка розглядає цей феномен як складну єдність когнітивного, емоційного та поведінкового компонентів. Кожна зі шкал

методики відповідає за певний аспект емпатії і дозволяє отримати цілісну картину прояву цієї якості в особистості. Методика включає в себе шість шкал, а саме:

- раціональний канал емпатії, який вимірює здатність індивіда до інтелектуального осмислення емоційного стану інших людей. Емпатія тут проявляється через раціональний підхід до аналізу ситуацій і поведінки оточуючих. Високі показники свідчать про схильність до логічного аналізу та спроби зрозуміти емоційний стан іншої людини через об'єктивні факти, міміку, жести та контекст ситуації. Низькі показники можуть вказувати на слабкий інтерес до аналізу емоційних проявів інших або труднощі з логічним сприйняттям міжособистісних емоційних взаємодій.

- емоційний канал емпатії, що оцінює здатність до емоційного співпереживання. Тут емпатія проявляється через емоційну реакцію на переживання іншої людини. Високі показники вказують на високу емоційну чутливість, здатність емоційно «входити» в стан іншого, розділяти його радість чи страждання. Низькі показники можуть свідчити про низьку емоційну чутливість, байдужість до емоційних станів інших або емоційну закритість.

- інтуїтивний канал емпатії, який відображає здатність індивіда до розуміння емоцій інших людей на основі внутрішнього «шостого чуття». Це спонтанне та некогнітивне розуміння стану іншої людини. Високі показники свідчать про схильність спонтанно й точно розпізнавати почуття та емоції оточуючих навіть за відсутності явних зовнішніх проявів. Низькі показники можуть бути ознакою труднощів з інтуїтивним сприйняттям емоційного стану інших або залежності від зовнішніх знаків.

- установки (соціально-поведінковий компонент), що характеризує загальні соціальні установки, які впливають на готовність людини до емпатійної взаємодії. Вона оцінює ступінь позитивного ставлення до оточуючих і відкритість до спілкування. Високі показники свідчать про готовність до контакту з людьми, соціальну активність і дружелюбність.

Низькі показники можуть вказувати на замкненість, негативне ставлення до оточуючих або відчуженість у соціальній взаємодії.

- проникаюча здатність (глибина розуміння), що оцінює здатність до глибокого проникнення у внутрішній світ іншої людини, до тонкого розуміння її почуттів і переживань. Високі показники свідчать про вміння бачити глибші аспекти емоційного стану іншого, здатність співчувати та підтримувати. Низькі показники можуть свідчити про поверхнєве сприйняття емоцій інших людей або небажання глибоко занурюватися в їхні переживання.

- ідентифікація, що відображає здатність до ототожнення з іншою людиною, «проживання» її досвіду як власного. Високий рівень за цією шкалою свідчить про сильну емпатійну ідентифікацію. Високі показники означають, що людина глибоко переживає емоції іншого, іноді настільки, що це може призводити до втрати емоційної дистанції. Низькі показники свідчать про труднощі у встановленні емоційного контакту або про прагнення зберігати емоційну дистанцію у взаємодії.

Методика складається з 36 тверджень, з якими досліджуваний має виявити згоду або незгоду. Відповідно до ключа методика дозволяє визначити загальний рівень емпатії та низький, середній та високий рівень її складових. За кожною шкалою досліджуваний може отримати від 0 до 6 балів, що дозволяє легко зорієнтуватися в компонентах прояву емпатії та порівняти їх між собою.

Для визначення успішності діяльності психолога-консультанта нами були використані дві методики:

1. *Методика дослідження інтегративної задоволеності працею В.Батаршева* є інструментом для оцінювання ступеня задоволеності працівника своєю професійною діяльністю в цілому. Ця методика спрямована на аналіз різних аспектів трудової діяльності, які визначають загальний рівень задоволеності, включаючи соціально-психологічні, економічні, організаційні та індивідуальні фактори.

Методика базується на концепції інтегративної задоволеності працею,

яка передбачає цілісний підхід до оцінки взаємодії працівника з робочим середовищем. Вона враховує як об'єктивні характеристики трудової діяльності (умови праці, рівень оплати, професійний статус), так і суб'єктивні (ставлення до роботи, емоційне сприйняття, мотиваційні чинники). Важливе значення в методиці надається ролі професійної ідентичності та особистісного ставлення до виконуваних завдань.

Методика складається з кількох блоків питань, що охоплюють різні аспекти трудової діяльності, а саме:

Задоволеність змістом праці – аналізує ставлення працівника до виконуваних завдань, їхньої цікавості, складності та відповідності професійним навичкам.

Задоволеність умовами праці – включає оцінку фізичних і психологічних умов на робочому місці (ергономічність, безпечність, комфорт).

Задоволеність міжособистісними відносинами – визначає якість взаємодії з колегами, керівництвом та клієнтами, рівень підтримки й командного духу.

Задоволеність організаційними аспектами праці – включає ставлення до системи управління, графіка роботи, можливостей кар'єрного зростання та забезпечення стабільності.

Емоційна задоволеність – оцінює загальний емоційний стан працівника, його відчуття успішності та причетності до роботи.

Методика складається з 18 тверджень, які оцінюються респондентом за шкалою від "повністю не згоден" до "повністю згоден". Відповіді обробляються шляхом підрахунку балів для кожного блоку, після чого визначається інтегральний показник задоволеності працею за рівнями:

- високий рівень задоволеності вказує на гармонійну взаємодію працівника з робочим середовищем, його мотивацію та емоційний комфорт;
- середній рівень може свідчити про наявність окремих проблем, які не є критичними, але потребують уваги з боку менеджменту.

- низький рівень задоволеності зазвичай є індикатором негативних факторів, що впливають на продуктивність, емоційне вигорання та потребують корекційних заходів.

2. Опитувальник *Professional Quality of Life (ProQOL)*, розроблений Бетсі Стамм (B. Stamm), є одним із найбільш поширених інструментів для оцінки професійної якості життя серед фахівців, що працюють у сфері допомагаючих професій. Методика зосереджується на дослідженні як позитивних, так і негативних аспектів професійної діяльності, таких як задоволення співчуттям, співчутливе виснаження та вторинний травматичний стрес.

Методика базується на концепції професійної якості життя, яка визначається як ступінь задоволеності та емоційного благополуччя людини, пов'язаних з її професійною діяльністю. Концепція передбачає двовимірний підхід:

Позитивні аспекти: задоволення співчуттям (Compassion Satisfaction).

Негативні аспекти: співчутливе виснаження (Burnout) та вторинний травматичний стрес (Secondary Traumatic Stress).

Згідно з цією моделлю, професійна якість життя є динамічним балансом між підтримкою, яку отримує фахівець від своєї роботи, та емоційними ризиками, пов'язаними із професійною діяльністю.

Опитувальник складається з 30 тверджень, які розділені на три шкали:

- задоволеність – вимірює позитивні відчуття, які виникають у результаті надання допомоги іншим, усвідомлення важливості та ефективності своєї роботи.

- виснаження – оцінює почуття емоційного виснаження, втоми, зниження ефективності та цінності власної праці;

- вторинний травматичний стрес – визначає вплив роботи з людьми, які пережили травматичний досвід, що може призводити до психологічного дискомфорту у фахівця.

Кожна шкала включає 10 запитань, які оцінюються за 5-бальною шкалою (від 1 – «ніколи» до 5 – «дуже часто»). Підрахунок балів за кожною

шкалою дає можливість виявити: рівень задоволення від професійної діяльності; ступінь емоційного виснаження та наявність симптомів вторинного травматичного стресу. Отримані результати інтерпретуються окремо для кожної шкали. Високий рівень виснаження або травматичного стресу вимагає уваги до умов роботи, а низьке задоволення співчуттям може свідчити про втрату професійної мотивації.

Дослідження проводилось через гугл-опитування з дотриманням принципів добровільної участі та конфіденційності.

Статистична обробка даних здійснювалась за допомогою коефіцієнта r-лінійної кореляції Пірсона (для виявлення зв'язку показників емпатії та задоволеності професійною діяльністю психологів).

2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження

Першим етапом обробки даних емпіричного дослідження нами були проаналізовані показники емпатії у досліджуваних, які представлені на рис. 2.1 за загальними показниками та рис. 2.2 за середніми значеннями за окремими шкалами.



Рис 2.1. Розподіл досліджуваних за рівнями прояву емпатії за загальним показником методики В. Бойка.

Як можемо побачити з рис. 2.1 майже половина досліджуваних, а саме 46%, мають середній рівень прояву емпатії, а високий рівень виявлено у 36% досліджуваних. Тобто, ми можемо засвідчити переважно високі рівні прояву здатності до емпатії у психологів-консультантів – досліджувані виявляють достатньо високий рівень здатності до розуміння почуттів клієнтів і бажання надавати емоційну підтримку через уміння співпереживати і сприймати внутрішній світ іншого зберігаючи емоційний та смисловий контекст. Проте, 18% досліджуваних мають низький рівень прояву емпатії за загальним показником методики В. Бойка. Це свідчить про те, що досліджуваним достатньо складно проявляти емпатію по відношенню до інших, співпереживати та співчувати клієнтам, розуміти їх внутрішній світ. Враховуючи, що мінімальний досвід психологічної практики вибірки досліджуваних за анкетними даними був 4 роки, то це достатньо тривожний показник, який може свідчити про певний рівень емоційного вигорання в професії.

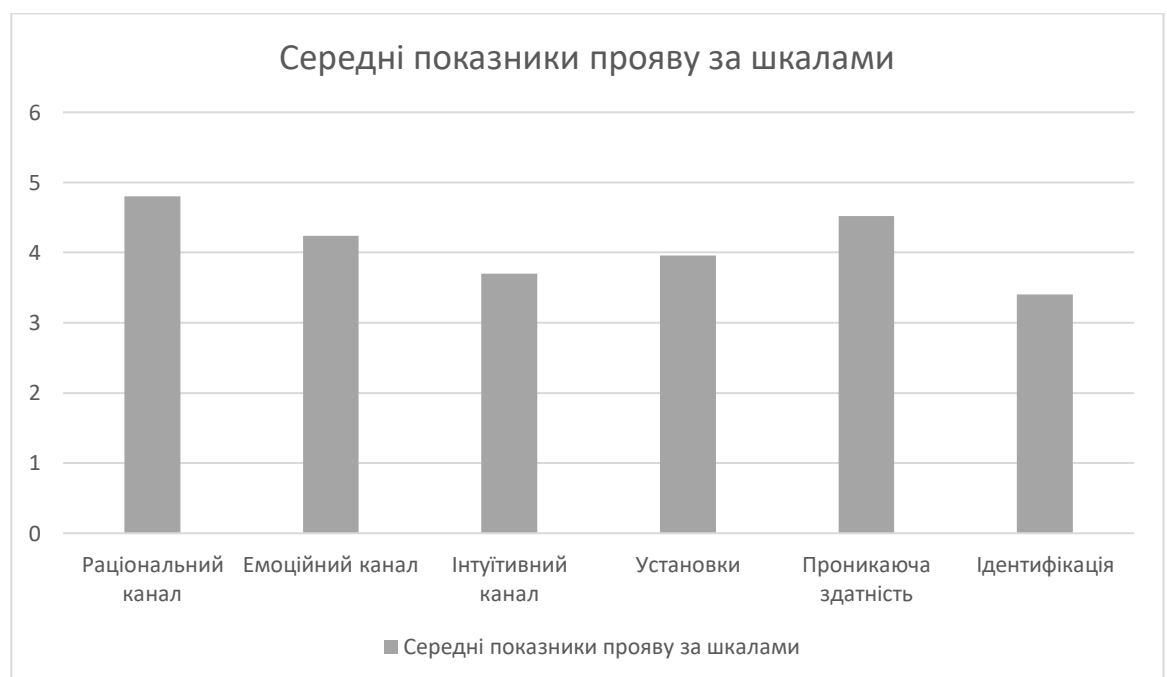


Рис. 2.2. Середні показники за шкалами виявлення рівня емпатійних здібностей В. Бойка

Якщо проаналізувати результати за окремими шкалами емпатійних здібностей, представленими на рис. 2.2, то можна побачити, що середні показники знаходяться в діапазоні від 3,4 до 4,8 балів – це свідчить про прояв переважно показників вище середнього рівня. Відносно інших шкал, найбільш розвиненими у досліджуваних є раціональний канал емпатії (близько 4,8) та проникаюча здатність до емпатії (близько 4,5). Такі результати свідчать про те, що психологи-консультанти мають розвинену здатність аналізувати емоційні стани інших людей на раціональному рівні. Вони добре розуміють, що відчуває інша людина, і вміють адекватно оцінювати ситуації, уникаючи суб'єктивності. Проникаюча здатність емпатії вказує на здатність глибоко розуміти емоційні переживання інших людей, тому досліджувані демонструють високий рівень емпатійного включення, що свідчить про їхню чутливість до внутрішніх станів клієнтів. На середньому рівні прояву знаходяться показники емоційного каналу емпатії (близько 4,2) та установки до емпатії (близько 4). Такі результати свідчать, що досліджувані здатні глибоко співпереживати іншим на емоційному рівні і є відкритими до чужих почуттів, проте, порівняно з трохи вищими показниками раціонального каналу емпатії, можуть не завжди контролювати свої емоційні реакції. Такі показники можна інтерпретувати складною ситуацією в країні і зростанню кількості звернень за психологічною підтримкою клієнтів з важким і травматичним досвідом війни. Проте, показники установок до емпатії відображають готовність досліджуваних до емпатійної взаємодії. Середній рівень вказує на те, що їх установки на співпереживання є помірними та можуть змінюватися залежно від ситуації або особистісних характеристик. І умовно на нижчому рівні прояву порівняно до інших шкал знаходяться показники інтуїтивного каналу емпатії (близько 3,7) та ідентифікація (близько 3,4), яка є найнижчим показником. Досліджувані в середньому добре використовують інтуїцію для

розуміння стану інших людей. Це означає, що вони здатні відчувати емоційний фон без явного вербального спілкування або очевидних зовнішніх проявів. Найменше вираження показників ідентифікації вказує на слабкість тенденції досліджуваних «зливатися» з емоціями інших. Вони зберігають свою особистісну автономію і не схильні повністю ототожнюватися з почуттями інших.

Таким чином, на основі представлених даних можна зробити висновок, що психологи-консультанти мають розвинені емпатійні здібності, особливо в аспектах раціонального аналізу та глибокого розуміння емоцій. Водночас вони не схильні до надмірної емоційної залученості, що дозволяє зберігати баланс між співпереживанням та особистісною незалежністю.

Наступним етапом аналізу первинних даних дослідження був аналіз показників задоволеності праці за методикою В.Батаршева, розподіл за загальним рівнем прояву якої представлений на рис 2.3.



Рис. 2.3. Розподіл досліджуваних за показниками задоволеності працею за методикою В. Батиршева, у %.

З рис 2.3 можна побачити, що переважна більшість досліджуваних мають середній рівень задоволеності професійною діяльністю. Можна говорити, що психологи-консультанти загалом позитивно оцінюють свою діяльність, проте є певні аспекти, які викликають у них сумніви або труднощі.

Середній рівень може також свідчити про наявність зон для розвитку, покращення або самовдосконалення, наприклад, в умовах праці, оплаті або можливостях професійного розвитку.

Проте, четверта частина досліджуваних, а саме 25%, демонструють високий рівень задоволеності працею. Це свідчить про те, що ці фахівці відчують задоволення від виконання своїх професійних обов'язків, мають позитивне ставлення до роботи, цінують її значущість і вважають, що вона відповідає їхнім очікуванням та професійним інтересам. На нашу думку, саме уявлення психологів про значущість психологічної підтримки українців в складних умовах війни, може підтримувати їх захопленість та зацікавленість власною професійною діяльністю.

Але, слід звернути увагу, що 13% вибірки демонструє низький рівень задоволеності професійною діяльністю. Це свідчить про те, що такі психологи-консультанти можуть стикатися з професійними труднощами, емоційним вигоранням, відсутністю мотивації або невдоволенням умовами роботи. Це може бути і наслідком роботи з запитами про важкий і травматичний досвід, зокрема.

Узагальнюючи отримані результати слід зазначити, що більшість психологів-консультантів задоволені своєю професійною діяльністю (середній та високий рівні разом складають 87%). Проте існує певний відсоток (13%), які мають низький рівень задоволеності. Це може впливати на їхню ефективність і стан психічного здоров'я.

Аналіз за окремими показниками задоволеності працею представлений на рис. 2.4.

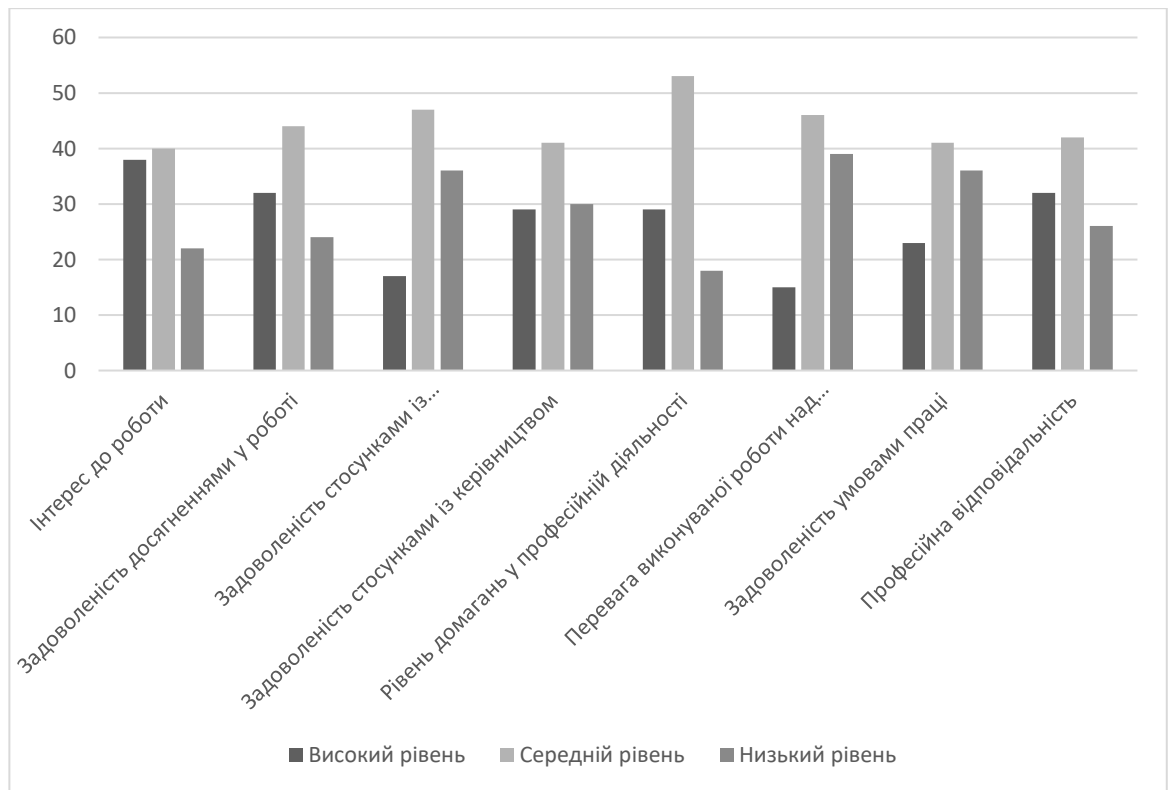


Рис. 2.4. Загальна характеристика досліджуваних за показниками задоволеності працею за методикою В. Батиршева

Аналізуючи показники, представлені на рис. 2.4, можна говорити про середні рівні вираженості за всіма шкалами задоволеності працею.

Найвищий рівень задоволеності показаний за шкалою інтересу до роботи переважною більшістю респондентів, що свідчить про високу зацікавленість у своїй професійній діяльності. Так, 38% досліджуваних на високому рівні і 40% на середньому рівні відчувають внутрішню мотивацію та позитивно ставляться до своєї роботи. Значна частина має середній рівень задоволеності (близько 44%), що може свідчити про часткове задоволення своїми професійними досягненнями, але також про наявність нерозкритих амбіцій чи обмежених можливостей для реалізації цілей. За шкалою задоволеності стосунками з керівництвом переважає середній рівень прояву, що свідчить про помірно позитивну взаємодію з керівництвом. Наявність низьких оцінок може вказувати на окремі труднощі у комунікації або недостатню підтримку з боку адміністрації. Проте, слід зауважити, що саме за

цією шкалою ми не можемо об'єктивно оцінювати результати, тому як лише частина вибірки (а саме 43%) фактично мають керівництво, працюючи в різних соціальних проектах з метою надання психологічної підтримки населенню в умовах війни, а більшість працюють в індивідуальній практиці. Більшість респондентів, а саме 53%, мають середній рівень задоволеності за шкалою рівня домагань у професійній діяльності, що може свідчити про розуміння обмежень у можливостях «врятувати» клієнта, усвідомленню власних кордонів та відсутності ілюзії всемогутності психолога.

Цікаво, що за шкалою «перевага виконуваної роботи над високим заробітком» виявлені найнижчі показники порівняно з іншими шкалами, а саме 39% мають низький рівень прояву і лише 13% - високий. Хоча, велика кількість у складних умовах війни сьогодні є волонтерськими записати на роботу, зокрема з військовими або членами їх родин, які зазвичай швидко підхоплюється. Проте психологу важливо відчуті матеріальну винагороду за власну роботу. Також, відчутність оплати за консультації ще може уповільнювати внутрішню роботу над собою клієнтів, але висловлені припущення безумовно потребують додаткової перевірки і складають перспективи подальших досліджень. :

За шкалою задоволеності умовами праці у досліджуваних домінує середній рівень, але значна частка також має низький рівень задоволеності. Це може бути пов'язано із зовнішніми факторами роботи, зокрема необхідністю інколи працювати з клієнтом дистанційно, що може також мати наслідки на ефективність їх професійної діяльності. Тут можна відмітити як і саму складність у встановленні щирих та довірчих стосунків в відчуттям безпеки з боку клієнтів, так і про технічні труднощі через нестійкий інтернет в умовах стабілізаційних відключень електроенергії.

І за шкалою професійної відповідальності досліджувані мають переважно середній і високий рівні прояву, що свідчить про те, що психологи-консультанти загалом усвідомлюють і приймають свою професійну відповідальність, що є важливим для ефективності їхньої діяльності.

Підсумовуючий проведений аналіз можна констатувати, що більшість психологів-консультантів мають середній рівень задоволеності за окремими шкалами, що свідчить про загалом позитивне ставлення до професії.

І останньою нами були проаналізовані показники за методикою ProQOL (Professional Quality of Life) Б.Стамм, що дозволяє виявити рівень задоволеності роботою та задоволеність професією, рівень вигорання та вторинної травми, що представлено на рис. 2.5.

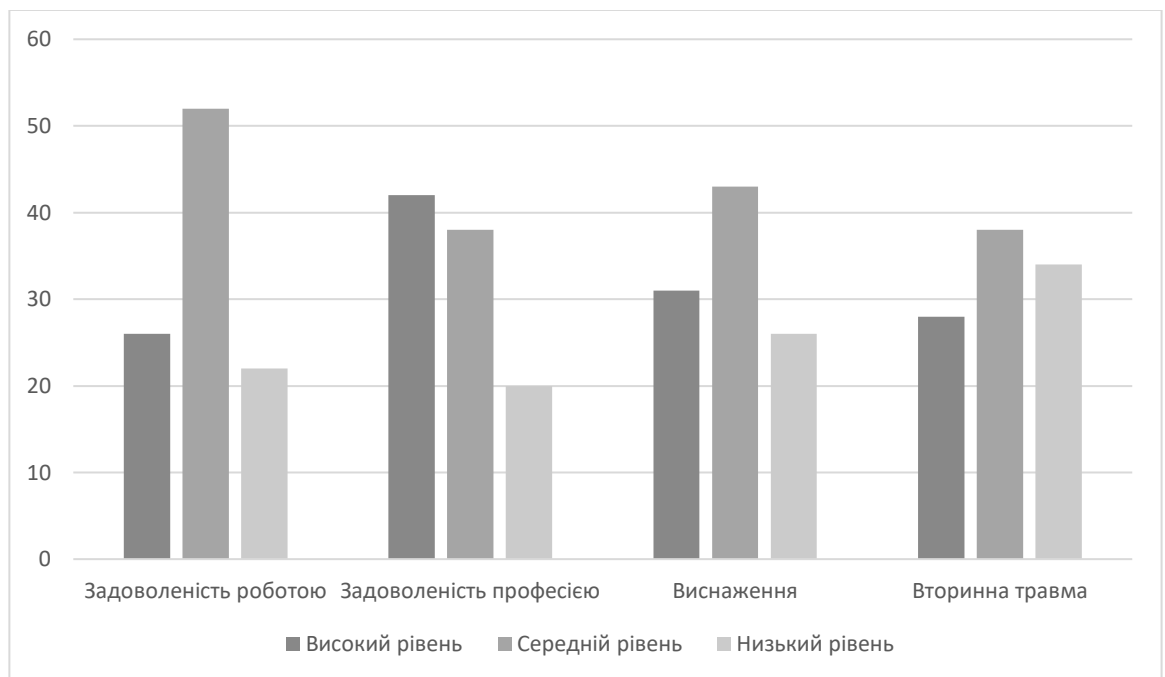


Рис. 2.4. Загальна характеристика досліджуваних за показниками задоволеності працею за методикою ProQOL

З рис 2.5 можна засвідчити, що більшість психологів виявили високий рівень задоволеності саме професією, проте значно менше саме задоволені роботою. Це дуже цікавий результат, що психологи-консультанти є зануреними у процес надання психологічної підтримки та послуг, вважають це важливим і значущим, проте виявляють менше задоволення умовами роботи, що також на нашу думку може бути пов'язано з умовами війни. Але більш тривожним сигналом є достатньо високі рівні прояву виснаження та вторинної травматизації. Так, 30% досліджуваних мають високий рівень прояву фізичного виснаження, пригніченого або роздратованого стану. Що може бути

пов'язано, з дуже високим робочим навантаженням або несприятливим робочим середовищем. Ми вже згадували про збільшення запитів на опрацювання важкого і травматичного досвіду пов'язаного з переживаннями втрат внаслідок війни. Проте, і самі психологи переживають цей досвід війни, постійно чуючи тривоги і рятуючись від вибухів. Тому, це можуть бути подвійні причини виснаження. І щодо вторинної травматизації, 28% високого і 38% середнього рівня прояву, що в сумі дає достатньо високий відсоток досліджуваних. Тож, ми можемо говорити про подекуди надмірні емоційні реакції психологів-консультантів на травмуючий досвід клієнтів, що створює свої ризики і може відобразитися на успішності і ефективності їх професійної діяльності.

Далі нами було проведено кореляційний аналіз між показниками емпатії та задоволеності діяльності психологів-консультантів. Враховуючи специфіку методики В. Батиршева, що вона містить достатньо кількість організаційних чинників задоволеності професійною діяльністю, то ми взяли у розрахунки лише загальний показник за цією методикою. Також орієнтувалися ми і на загальний показник емпатії за методикою В. Бойко, через те, що окремі шкали всі були проявлені в діапазоні вище середнього. Результати кореляційного аналізу представлені в табл 2.1.

Таблиця 2.1

Результати кореляційного аналізу між показниками емпатії та рівнем задоволеності професійною діяльністю психологів-консультантів

Показники	Рівень емпатії
Задоволеність професійною діяльністю	0,362**
Задоволеність роботою	0,164
Задоволеність професією	0,280*
Виснаження	0,208
Вторинна травматизація	0,296*

Примітка: * - статистично значущий кореляційний зв'язок при $p \leq 0,05$;

** - статистично значущий кореляційний зв'язок при $p \leq 0,01$.

Згідно з результатами, представленими в табл. 2.1 можна побачити, що рівень емпатії психологів-консультантів має статистично значущий позитивний зв'язок з їх загальною задоволеністю професійною діяльністю, а також з окремими її компонентами: задоволеністю професією та рівнем вторинної травматизації. Це означає, що чим вищий рівень емпатії у психолога, тим більша ймовірність того, що він буде задоволений своєю роботою в цілому, відчуваючи позитивні емоції від спілкування з клієнтами, а також усвідомлюючи важливість та ефективність своєї роботи. Проте, високий рівень розвитку емпатії і створює ризик для надмірної емоційної реакції на травмуючий досвід клієнтів, що обумовлює ефект вторинної травматизації. Таким чином, можна констатувати наявність найцільнішого позитивного зв'язку спостерігається між рівнем емпатії та загальною задоволеністю професійною діяльністю ($r=0,362$ при $p \leq 0,01$). Це свідчить про те, що емпатія є важливим фактором, який впливає на загальне сприйняття психологом своєї роботи. Психологи з високим рівнем емпатії, як правило, більш задоволені своєю професією в цілому. Також, маємо помітний позитивний статистично значущий кореляційний зв'язок між рівнем емпатії та задоволеністю саме професією психолога ($r=0,280$ при $p \leq 0,05$). Тобто, саме прояв емпатії дозволяє психологам відчувати більшу задоволеність від можливості допомагати іншим людям і реалізовувати свій професійний потенціал. Відсутність статистично значущого зв'язку між проявами емпатії та шкалою задоволеності роботою свідчить про те, що рівень та прояви емпатії не мають значного впливу на задоволеність конкретними умовами роботи, такими як зарплата, графік роботи тощо. Саме такі результати, на нашу думку, є свідченням впливу емпатії на успішність професійної діяльності психолога-консультанта, що відповідає переживанню власної компетентності та задоволення від спілкування з клієнтом.

Проте, більш тривожним для нас сигналом є наявність позитивно статистично значущого зв'язку між емпатією та проявами вторинної

травматизації ($r=0,296$ при $p\leq 0,05$). Також, хоча і відсутній статично значущий зв'язок, проте є тенденція до зв'язку між показниками емпатії та виснаженням ($r=0,208$ при $p\leq 0,12$). Це свідчить про те, зв'язок між емпатією та успішністю діяльності не однозначний. Психологи з високим рівнем емпатії більш схильні до розвитку вторинної травматизації, і до переживання фізичного виснаження, пригніченого або роздратованого стану, можливо через високе робоче навантаження, бо запитів на психологічну роботу стало значно більше, або внаслідок роботи з клієнтами, які мають важкий травматичний досвід.

Таким чином, отримані результати підтверджують важливу роль емпатії в успішності професійної діяльності психолога-консультанта. Високий рівень емпатії сприяє більшій задоволеності роботою, дозволяє психологам ефективніше справлятися з викликами професії та захищає їх від розвитку вторинної травматизації.

Висновки до розділу 2

1. На основі проведеного теоретичного аналізу було сплановано емпіричне дослідження з метою виявлення особливостей впливу емпатії на успішність професійної діяльності психолога-консультанта. В основу дослідження було покладено припущення, що чим вище у психологів рівень прояву емпатії, тим більше вони задоволені професійною діяльністю та менше відчують втоми та вигорання.

2. В межах дослідження було опитано 60 студентів-психологів другого (магістерського) рівня навчання, що наразі мають досвід консультативної роботи. Для перевірки висловленого припущення були підібрані наступні методики: методика «Діагностика рівня емпатійних здібностей» (за В. Бойком), методика дослідження інтегративної задоволеності працею В. Батаршева, опитувальник ProQOL (Professional Quality of Life) Б. Стамм).

3. За результатами емпіричного дослідження було виявлено, що:

– психологи-консультанти мають розвинені емпатійні здібності, особливо в аспектах раціонального аналізу та глибокого розуміння емоцій.

Водночас вони не схильні до надмірної емоційної залученості, що дозволяє зберігати баланс між співпереживанням та особистісною незалежністю;

– більшість психологів-консультантів задоволені своєю професійною діяльністю (середній та високий рівні разом складають 87%), зокрема за показниками інтересу до роботи, задоволення своїми професійними досягненнями та рівнем професійної відповідальності. Проте 13% досліджуваних мають низький рівень задоволеності, що може впливати на їхню ефективність і стан психічного здоров'я, особливо за такими шкалами задоволеність стосунками із співробітниками, перевага виконуваної роботи над високим заробітком та задоволеність умовами праці;

– 30% досліджуваних мають високий рівень прояву фізичного виснаження, пригніченого або роздратованого стану, зокрема ми можемо говорити про подекуди надмірні емоційні реакції психологів-консультантів на травмуючий досвід клієнтів, що створює свої ризики і може відобразитися на успішності і ефективності їх професійної діяльності.

4. За результатами кореляційного аналізу виявлено, що:

– чим вищий рівень емпатії у психолога, тим більша ймовірність того, що він буде задоволений своєю роботою в цілому, відчуваючи позитивні емоції від спілкування з клієнтами, а також усвідомлюючи важливість та ефективність своєї роботи.

– високий рівень розвитку емпатії і створює ризик для надмірної емоційної реакції на травмуючий досвід клієнтів, що обумовлює ефект вторинної травматизації.

5. На основі отриманих результатів нами були запропоновані рекомендації щодо підвищення та розвитку емпатії у психологів-консультантів як в межах практичної діяльності через інтервізійну та супервізійну форми роботи, а також складена програма для розвитку емпатії при підготовці практичних психологів у процесі їх навчання.

РОЗДІЛ 3. МОЖЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ЕМПАТІЇ ПСИХОЛОГІВ-КОНСУЛЬТАНТІВ

3.1. Роль досвіду участі в інтервізійних та супервізійних групах у розвитку емпатії психологів-консультантів.

На основі проведеного теоретичного аналізу та емпіричного дослідження, нами було визначено, що розвиток емпатії у студентів-психологів, які мають консультативну практику, є одним із ключових аспектів професійної компетентності, адже емпатійні здібності визначають здатність фахівця до ефективної взаємодії, побудови довірливих стосунків із клієнтом та глибокого розуміння його переживань, що у свою чергу обумовлює успішність професійної діяльності в цілому. У цьому контексті важливу роль відіграє участь психологів у інтервізійних та супервізійних групах, що підтверджується низкою досліджень українських учених.

І. Астремська зазначає, що супервізія є ключовою формою професійної підтримки та розвитку для практикуючих психологів-консультантів, яка має безпосередній вплив на розвиток їхніх емпатійних здібностей. Емпатія, як здатність розуміти емоційний стан іншої людини і реагувати на нього, є основною якістю, необхідною для ефективного консультування та успішної психологічної практики. Участь у супервізії сприяє розвитку емпатії через різні механізми, які підкреслюють як індивідуальний, так і груповий аспекти професійного вдосконалення.

Як наголошують українські дослідники, зокрема С. Максименко та О. Волкова, супервізія створює простір для розвитку рефлексії та усвідомлення власних емоцій і реакцій на клієнта. У процесі супервізії фахівець отримує можливість аналізувати свою поведінку, емоційні стани та ставлення до клієнта, що дозволяє йому краще розуміти свої особистісні межі й емоційні бар'єри. Це, у свою чергу, сприяє глибшому розумінню емоційного стану інших людей, що є основою емпатії [10;39].

Рефлексивний підхід, який супроводжує супервізію, дозволяє виявляти приховані аспекти власних реакцій, наприклад, стереотипи чи упередження, які можуть перешкоджати емпатійному контакту з клієнтом. Супервізор часто ставить уточнювальні питання, які спонукають психолога переосмислити ситуацію, що допомагає вдосконалювати здатність до емпатійного розуміння.

Професія психолога-консультанта вимагає вміння управляти власними емоціями, особливо в складних чи конфліктних ситуаціях. Як стверджує М. Лапіна, участь у супервізії допомагає фахівцям вчитися відокремлювати власні емоції від емоцій клієнта, що є важливим для розвитку емоційної стійкості та емпатійного реагування. Під час супервізії психологи можуть аналізувати складні випадки з практики, отримуючи підтримку від супервізора та колег, що дозволяє знижувати емоційне напруження і покращувати навички емпатійного слухання [38].

Як вже зазначалось, зворотний зв'язок від супервізора та колег є важливим елементом розвитку емпатії. Як підкреслюють О. Волкова та інші українські дослідники, конструктивний зворотний зв'язок допомагає психологам оцінювати свої дії з різних точок зору та усвідомлювати, наскільки адекватно вони реагували на емоційний стан клієнта. Це сприяє формуванню більш глибокого розуміння потреб клієнтів і вдосконаленню технік емпатійного слухання [10].

У свою чергу виклики професії психолога-консультанта, зокрема емоційне виснаження та професійне вигорання можуть знижувати його здатність до емпатії. Участь у супервізійних групах допомагає знизити цей ризик, оскільки супервізія забезпечує психологічну підтримку, допомагає впоратися з професійними труднощами і дає змогу фахівцям ділитися своїми переживаннями в безпечному середовищі. Зменшення емоційного напруження сприяє збереженню та розвитку емпатійних здібностей, що є важливим для ефективної роботи з клієнтами.

Супервізія часто передбачає аналіз робочих кейсів, у процесі якого учасники обмінюються своїм досвідом. Це допомагає психологам вчитися на прикладах колег, розуміти різноманітні способи реагування на клієнтів і розвивати навички емпатійного сприйняття. Як зазначає М. Мушкевич, супервізійні групи сприяють формуванню емпатії через колективне обговорення емоційно насичених ситуацій, які розширюють розуміння різноманітності прояву людських емоцій [45].

З іншого боку, розвиток емпатії через супервізію є не тільки особистісною, але й професійною необхідністю. Емпатійність підвищує ефективність консультування, допомагаючи психологу краще розуміти переживання клієнта і вибудовувати довірливі стосунки. Як наголошує С. Максименко, супервізія дозволяє фахівцям розвивати цю компетенцію в структурованій і контрольованій формі, що є особливо важливим для початківців [39].

Таким чином, досвід супервізійної роботи є критично важливим інструментом для розвитку емпатійних здібностей психологів-консультантів. Завдяки рефлексії, емоційній регуляції, отриманню зворотного зв'язку, підтримці професійного середовища та аналізу практичних кейсів, супервізія сприяє поглибленню розуміння емоційного стану клієнтів і вдосконаленню професійної взаємодії. Українські дослідники підкреслюють, що регулярна участь у супервізії дозволяє психологам не тільки розвивати емпатійність, але й зберігати емоційну стійкість у складних професійних умовах стикаючись з важким і подекуди травматичним досвідом клієнтів.

Поряд з досвідом супервізійної роботи, яка часто є елементом навчання психологів та опрацювання складних випадків, з якими фахівцю важко бути, є ще інтервізійна робота, яка скоріше виступає джерелом психологічної підтримки колег та професійного співтовариства. Інтервізійні групи є однією з форм неформальної професійної підтримки, що передбачає рівноправний обмін досвідом і знаннями між колегами без обов'язкової участі супервізора. Цей формат взаємодії надає психологам-консультантам можливість

аналізувати власну діяльність, обговорювати складні кейси, отримувати зворотний зв'язок і вдосконалювати свої професійні компетенції. Особливе місце в досвіді роботи інтервізійних груп займає розвиток емпатії, яка є критично важливою для ефективного консультування .

У межах інтервізійних груп психологи-консультанти можуть аналізувати практичні ситуації, з якими вони стикаються в роботі. У процесі обговорення учасники мають змогу поставити себе на місце інших, як клієнтів, так і колег, що стимулює розвиток емпатійного мислення. Вивчення різних підходів і точок зору допомагає краще розуміти переживання та потреби клієнтів. Так, М. Хараджи з колегами наголошує, що аналіз робочих випадків у груповому форматі дозволяє учасникам зосереджувати увагу на емоційних та поведінкових аспектах взаємодії, що сприяє підвищенню їхньої здатності до емпатійного розуміння [68].

Інтервізійні групи сприяють розвитку навичок активного слухання, яке є основою емпатії. Учасники не тільки висловлюють свої думки, а й уважно слухають колег, практикуючи відкритість і толерантність до різних точок зору. Як підкреслює Л. Карамушка, саме цей елемент групової роботи допомагає психологам поглиблювати розуміння емоційних переживань інших і вдосконалювати здатність до емпатійного реагування.

Інтервізійні групи є безпечним простором, де учасники можуть ділитися своїми емоційними реакціями на складні професійні ситуації. Це дозволяє не тільки знижувати рівень емоційного напруження, але й усвідомлювати свої емоції, що важливо для емпатії. Як наголошує І. Ушакова, усвідомлення і контроль власних емоційних станів допомагає фахівцям уникати емоційного виснаження і краще розуміти переживання клієнтів [64].

Один із важливих ресурсів інтервізійних груп — це взаємна підтримка між учасниками. Обговорюючи професійні труднощі, психологи отримують неоціненний зворотний зв'язок, який сприяє їхньому особистісному і професійному зростанню. Конструктивна критика та визнання сильних сторін

дозволяють учасникам краще розуміти, як їхні дії впливають на емоційний стан клієнтів і як вдосконалювати свої підходи.

Також, практика інтервізійних груп можуть об'єднують спеціалістів із різним досвідом і підходами до роботи. Участь у такій групі дозволяє розширювати перспективи, розвивати терпимість до різних поглядів і вчитися розуміти різні інструменти та підходи до роботи з людськими переживаннями. Це сприяє формуванню більш глибокої емпатійності, оскільки психологи вчаться можуть застосувати еkleктичний підхід у роботі з опором чи фрустрацією клієнта через негативні чи неприйнятні емоційні переживання.

У межах інтервізійних груп можуть застосовуватися техніки рольових ігор, коли учасники моделюють взаємодію «психолог-клієнт» або програють сценарії складних консультацій, тим самим розширяючи можливості побачити її з різних сторін. Це дає змогу учасникам не лише спостерігати за колегами, але й безпосередньо переживати ситуацію з позиції іншої людини. За даними досліджень І. Астремська, така форма роботи суттєво підвищує здатність до емпатії, адже дозволяє «відчути» емоції іншої сторони [4].

Також є важливим, що інтервізійні та супервізійні групи сприяють зменшенню емоційної дистанції між колегами. В нашому дослідженні виявлено було, що психологи не задоволені стосунками із колегами, тому такі форми роботи, на нашу думку можуть сприяти формуванню міжпрофесійної комунікації та відчуття спільності з колегами. Учасники навчаються відкрито обговорювати свої переживання та труднощі, що сприяє формуванню емоційної близькості й емпатії не лише до клієнтів, а й до колег. Тож, це особливо важливо в контексті професійної спільноти, де підтримка та розуміння між спеціалістами сприяють їхньому особистісному розвитку.

І важливим аспектом є те, що робота психолога-консультанта може супроводжуватися високим рівнем емоційного навантаження. Участь в інтервізійних групах допомагає уникнути ізоляції та створює умови для емоційної розрядки. Це дозволяє зберігати емпатію на високому рівні, не допускаючи емоційного виснаження, що підтверджується дослідженнями

М. Мушкевич. За даними нашого дослідження виникає ризик вторинної травматизації психологів-консультантів через труднощі в опрацюванні складного травматичного досвіду клієнтів. Тому, через роботу в інтервізійній групі і відчуття психологічної підтримки колег цей важкий досвід може бути опрацьований [45].

Тому, інтервізійні групи є унікальним ресурсом для розвитку емпатії у психологів-консультантів, оскільки вони поєднують елементи професійного навчання, взаємної підтримки і практичного вдосконалення. Цей формат дозволяє поглиблювати розуміння емоційних переживань клієнтів, удосконалювати навички емпатійного слухання та забезпечує можливість саморозвитку в безпечному і підтримуючому середовищі. Українські дослідники підкреслюють, що інтервізія є ефективним інструментом професійної саморефлексії та емоційного навчання, що позитивно впливає на якість консультування і професійний розвиток фахівців.

3.2. Можливості застосування тренінгової роботи для розвитку емпатії психологів в процесі навчання

Проблема професійної підготовки висококваліфікованих фахівців психологічного спрямування завжди була складною, а в умовах кризових змін набуває ще більшої актуальності. У межах компетентнісного підходу до навчання майбутніх фахівців особлива увага приділяється оволодінню професійними знаннями, вміннями, навичками та добору ефективних засобів і методів формування компетенцій, які є необхідними для майбутніх професіоналів. Важливим аспектом навчального процесу є залучення студента не лише як пасивного об'єкта навчання, що накопичує знання, але й як суб'єкта пізнавальної діяльності, активного учасника освітнього процесу. Для досягнення цієї мети важливим є впровадження інтерактивних методів навчання, які спрямовані на розвиток професійно важливих якостей, що є передумовою успішності та ефективності професійної підготовки.

Актуальність використання інтерактивних засобів навчання зростає у контексті нових завдань вищої освіти. Вони спрямовані на формування внутрішньої активності студентів, розвиток мобільності, креативності, конкурентоспроможності та, найголовніше, впевненості у власній здатності ефективно виконувати професійні завдання. Одним із найбільш ефективних методів розвитку професійно важливих якостей у процесі здобуття психологічної освіти є соціально-психологічний тренінг, а також проведення занять із використанням його елементів. Це підтверджується дослідженнями численних учених [5; 14; 21; 22; 26; 46].

В умовах трансформації та модернізації системи вищої професійної освіти, зокрема у межах компетентнісного підходу, саме психологічні тренінги посідають важливе місце серед активних і інтерактивних форм організації навчального процесу. У процесі тренінгових занять, особливо у форматі групової роботи, учасники мають змогу не лише збагачувати свої психологічні знання, але й отримувати досвід позитивного ставлення до себе, що сприяє підвищенню самооцінки та впевненості у власних силах. Крім того, тренінги сприяють формуванню позитивного ставлення до оточуючих та до світу загалом.

Заняття такого формату дозволяють студентам опановувати різноманітні способи міжособистісної взаємодії, що сприяє розвитку їхньої компетентності у розумінні себе та інших. Учасники тренінгів підвищують рівень довіри до оточуючих, освоюють навички поведінки у конфліктних ситуаціях, а також вдосконалюють вміння ефективно взаємодіяти у різних соціальних контекстах. Таким чином, інтерактивні форми навчання, зокрема тренінгові заняття, стають важливим інструментом у професійній підготовці майбутніх фахівців-психологів, забезпечуючи розвиток їхніх професійних і особистісних якостей. Саме використання соціально-психологічного тренінгу у навчальному процесі має суттєві переваги серед інших інтерактивних форм навчання. Так, групова робота відображає всі характеристики суспільства у

мініатюрі, що уособлює у собі весь зовнішній світ і надає реалістичність штучно створюваним відносинам. Друга потенційна перевага групової роботи полягає у можливості отримати зворотній зв'язок та підтримку від інших її членів в безпечному просторі. У групових процесах усвідомлюється цінність кожного учасника, відмінність їх позицій, думок та потреб. Також, у дружній, довірливій та контрольованій ситуації групової роботи краще засвоюються вміння слухати, проявляти емпатію, довіряти іншим. По-третє, у груповій роботі можна бути не лише учасником подій, а й глядачем. Спостерігаючи з боку за перебігом групової взаємодії, можна ідентифікувати себе з активними учасниками та використовувати результати цих спостережень при оцінці власних емоцій та вчинків. Також, групова робота і взаємодія може сприяти потужному самоаналізу та особистісному зростанню. У груповій взаємодії людина неминуче потрапляє у становище, що змушує її до самодослідження та рефлексії [46]. Таким чином, група полегшує процеси саморозкриття, самодослідження та самопізнання, відкриття себе іншим та відкриття себе самому собі дозволяють краще себе зрозуміти, сприяє змінам та підвищенню впевненості у собі.

Методи, прийоми та техніки тренінгової роботи відзначаються значною різноманітністю. Серед них можна виділити творчі завдання, активні дискусії та диспути, аналіз кейсів, рольові та ділові ігри, мозковий штурм, вправи на зближення, що сприяють встановленню нових асоціативних зв'язків, інтенсифікатори, імітаційне моделювання, ситуативні завдання тощо. Ці методи спрямовані на забезпечення інтерактивної взаємодії студентів із викладачем або фасилітатором, а також між собою, що підвищує їхню активність. У контексті інтерактивних тренінгів роль викладача-фасилітатора зосереджена на організації діяльності студентів, орієнтованої на досягнення цілей заняття [21].

Кожна вправа у тренінгу завершується шерингом (від англ. to share – «ділитися»), що передбачає рефлексію, під час якої кожен студент має можливість висловити свої думки та почуття щодо виконаного завдання.

Рефлексія сприяє усвідомленню своєї ролі у вправі та дозволяє поділитися переживаннями з групою. Таким чином, шеринг є обов'язковим і завершальним елементом вправи, який позитивно впливає на ефективність тренінгу [22].

Тренінгова технологія як інтерактивна форма занять виконує такі завдання:

- заохочує студентів до активної участі через викликання інтересу;
- підвищує ефективність засвоєння навчального матеріалу;
- сприяє формуванню професійних навичок;
- допомагає студентам самостійно знаходити способи вирішення проблем, розширюючи перспективу їхнього аналізу;
- забезпечує взаємодію між учасниками, розвиваючи навички командної роботи, толерантності, поваги та гідного ставлення до інших;
- формує професійну компетентність студента [22].

Таким чином, тренінгова форма роботи створює умови для підвищення творчої активності, включеності в діяльність, розвитку самоорганізації, усвідомлення студентами своїх особистісних якостей, а також засвоєння знань, умінь і навичок. Усе це безперечно сприяє професійному зростанню та розвитку студентів.

Враховуючи отримані результати теоретичного аналізу та емпіричного дослідження, про значущість емпатії в успішності професійної діяльності психологів-консультантів, ми вважаємо саме важливим зробити акцент на розвитку емпатії ще в процесі професійної підготовки студентів-психологів. Фактично, через тренінгову роботу студенти можуть набувати досвіду практичної роботи ще в процесі навчання. Так, С. Забаровська наголошують, що тренінг є одним із найбільш ефективних способів формування професійно значущих якостей майбутніх психологів [21]. У рамках тренінгових занять створюються умови для активної взаємодії студентів, аналізу міжособистісних стосунків, і розвитку таких важливих елементів емпатії, як емоційне розуміння, співпереживання та толерантність. Студенти набувають навичок

активного слухання, яке є однією з базових навичок, що сприяє емпатії. Тренінги часто включають вправи на саморефлексію, які допомагають студентам усвідомити власні емоції та реакції. Застосування рольових ігор і симуляційних ситуацій у тренінгах сприяє тому, що студенти можуть опинитися на місці іншої людини, наприклад клієнта чи колеги. Такі вправи допомагають розвивати емоційну залученість і емпатійне мислення. Тренінгові заняття також як і досвід супервізійної та інтервізійної практики сприяють зниженню рівня упередженості та формуванню толерантності до різних точок зору. Робота в групі, де учасники мають різний досвід, дозволяє студентам зрозуміти варіативність прояву людських емоцій і поведінки. Також, перевагою тренінгової роботи є створення середовища підтримки, де студенти можуть отримувати конструктивний зворотний зв'язок від викладачів та одногрупників.

В цілому, тренінгові програми, які включають елементи роботи з емоційними станами, допомагають майбутнім психологам вчитися ефективно справлятися з власними емоціями. Це важливо для формування здорового професійного ставлення, що включає емпатію без перенасичення негативними переживаннями клієнтів.

Таким чином, поряд з супервізійною та інтервізійною роботою для психологів, які вже практикують, цілком природньою альтернативою є саме тренінгова робота як ефективний інструмент розвитку емпатії у студентів-психологів. Вона дозволяє створити умови для глибокого розуміння емоцій інших людей, формування навичок активного слухання, толерантності, емоційної саморефлексії та професійного зростання, що формує основу для їхньої професійної компетентності та емпатійного ставлення до клієнтів.

На основі цих висновків, нами була сформована тренінгова програма з метою підвищення емпатійності студентів-психологів, починаючи з перших років навчання, проте апробована на студентах-магістрах спеціальності психологія. В Університеті Альфреда Нобеля наразі навчання відбувається у змішаному форматі, тобто частина занять проводиться в онлайн форматі,

частина в оффлайн. Наприкінці навчання в магістратурі у студентів є декілька практик, зокрема переддипломна практика, педагогічна практика і практика супервізійних студій. Для апробації тренінгу нами було з загальної вибірки досліджуваних відібрано 30 студентів (дві групи супервізійних студій). В межах педагогічної практики студенти проходили тренінг для підвищення рівня емпатії, а в межах супервізійних студій, відповідно, отримували супервізійний та інтервізійний досвід. Практика тривала сумарно протягом 2-х місяців, у вересні-листопаді 2024 року.

Тренінгова програма включає декілька змістовних блоків, які спрямовані на наступні задачі:

- розвивати здатність до рефлексії та усвідомлення успішних стратегій самомотивації;
- навчитися розпізнавати та усвідомлювати свої та чужі емоції;
- встановлювати та підтримувати позитивні міжособистісні комунікації та проявляти емпатію та довіру до інших;
- опанувати способи ефективного управління стресом та проявляти оптимізм у складних ситуаціях;
- навчитися керувати собою, своїми почуттями та станами, вибудовувати внутрішній діалог із собою.

Крім цього, тренінгова програма може сприяти професійному та особистісному зростанню, визначенню професійної спрямованості особистості, її структуруванню та усвідомленості через розвиток рефлексії та емпатії студентів. Програма розрахована на 14 занять тривалістю 1,5 години кожна (проводилось по 2 заняття за зустріч, тобто 3 години плюс перерва). Перші три заняття програми є вступними, спрямованими на складання правил занять та встановлення контакту між учасниками, включення в групову роботу та активізацію рефлексивної діяльності. 4-13 заняття спрямовані на досягнення вище поставленої мети та вирішення зазначених завдань – підвищення рівня емпатії в процесі активної взаємодії в групі. 14 заняття є завершальним та рефлексивним, де відбувається обговорення досягнутого у

процесі занять, обмін враженнями, підбиття підсумків (див. табл. 3.1 та дод. А).

Таблиця 3.1.

**Скорочений зміст тренінгової програми
розвитку емпатійності студентів-психологів**

	Зміст	Завдання
Вступна частина		
Заняття №1-3	Притча про важливість самопізнання і рефлексії, зокрема в психологічній практиці. Виконання вправ: «Хто Я?», «Чарівний стілець» та «Компліменти». Обговорення правил роботи групи та вправа «Я-висловлювання», вправа «Мої переваги», дискусія про успіхи у житті. Вправи «Я-герой», «Аналогічні стани», «Випадок за який мені соромно».	сформувати мотивацію для роботи у групі, визначити власну позицію, створити доброзичливу атмосферу та ситуацію довіри і безпеки, усвідомити важливість прийняття свого “Я” з усіма перевагами та недоліками самопізнання, отримати зворотній зв’язок від групи та підвищити самооцінку, що сприяє розвитку рефлексивного компоненту діяльності.
Блок основної роботи з розвитку емпатії		
Заняття № 4-6	Аналіз щоденника почуттів, «Психологічна скульптура», групова дискусія «Я та мої почуття», вправа «Я не вихваляюся, але я...», «Передай емоцію», «Фантом», психорисунок «Намалюй за хвилину», «Живі руки»	Розвинути емоційне самоусвідомлення, навчитися розпізнавати різні емоційні стани та переживання, проаналізувати характер їх, розвинути емпатичні здібності, здатність бути чутливим до своїх емоційних переживань та емоцій інших людей
Заняття № 7-10	Вправа «Я люблю апельсини. А ви?», «Обмін купленого товару», «Мої недоліки», «Критика керівника», вправи «Чемна відмова», «Прохання про допомогу», «Говоримо гидоти», «Перемовини», «Переконати у власній точці зору», «Подолати звинувачення»	сформувати здатність виражати свої почуття, переконання та думки, будувати конструктивну взаємодію з іншими, навчитися проявляти негативні емоції, розмежувати власні переживання від емоційних переживань інших у спілкуванні,

<i>Продовж. табл. 3.1</i>		
Заняття № 11- 13	Рольова гра «Життя як воно є...», техніка ЗУП (змінити-уникнути-прийняти), дискусія «Який Я?» (на основі опитувальника самовідомості), рольова творча гра «Два королівства», проблема атомного сховища, подорож на повітряній кулі, «Знайти позитивне в будь-якій ситуації»	Розвинути здатність діяти у ситуації невизначеності, реагувати на зміну обставин, визначати альтернативні для себе шляхи вирішення проблемних ситуацій, навчитися визначати емоції в ситуації стресу, аналізувати стресові ситуації та визначати їх переваги для себе, формувати конструктивні методи вирішення стресових ситуацій, навчитися контролювати емоційні ситуації в конфліктних та складних ситуаціях, здатність ідентифікувати проблему, та конструктивні методи їх вирішення поза емоційними переживаннями, здатність зберігати позитивні емоції навіть в складних ситуаціях.
Заключний етап		
Заняття №14	Вправи: «Збір валізи в дорогу», «Рефлексія тренінгу»	створити позитивний зворотний зв'язок учасникам тренінгу по завершенні роботи, підвести підсумки, актуалізувати рефлексію

При плануванні та проведенні тренінгової програми ми виходили з того, що важливим компонентом її реалізації тренінгової роботи є створити атмосферу довіри, безпечного простору та прийняття. Намагалися відтримувати високий рівень активності студентів, стимулювати їх відкриту позицію стосовно своїх переживань, експериментуванню з різними стилями спілкування та рольовими позиціями у групі, опанувати і опрацювати ефективні засоби взаємодії і висловлювати свої думки для обговорення. На початку кожного заняття з тренінгової програми ми проводили коло довіри, де учасники мали визначити свій емоційний стан та рівень вмотивованості на роботу. Ведучий/викладач, враховуючи стан учасників, додатково міг запропонувати відповідні вправи для налаштування та включення їх у роботу, або одразу перейти до зпланованих вправ тренінгу. Також, незважаючи на те, що повністю 14 останнє заняття було повністю підсумковим, обов'язковим, як

зазначалось раніше, для нас було проведення рефлексивного кола, або шерингу, наприкінці кожного заняття, з зазначенням отриманого досвіду, ставлення учасників до теми, що обговорювалась, емоцій і переживань, які виникали в процесі роботи, знань та навичок, які актуалізувалися протягом дня. Після закінчення практики, серед вибірки з 30 студентів-психологів другого (магістерського) рівня здобуття освіти нами було проведено повторне опитування з метою виявлення рівня емпатії та задоволеності професійною діяльністю студентів-психологів, які мають консультативну практику. Для виявлення відмінностей у показниках було застосовано непараметричний критерій U-Манна Уїтні, критичними значеннями якого ми вважали $U=338$ при $p \leq 0,05$ та вважали $U=292$ при $p \leq 0,01$. Так, в табл 3.2 і табл 3.3 показані результати опитування у порівнянні з первинними показниками.

Таблиця 3.2.

**Відмінності у показниках емпатії до та після участі в тренінговій
супервізійній роботі**

Показники	Середній ранг до участі в тренінгу	Середній ранг після участі в тренінгу	Показник U-Манна Уїтні
Раціональний канал	673	795	302*
Емоційний канал	692	831	294*
Інтуїтивний канал	714	890	316*
Установки	654	778	310*
Проникаюча здатність	678	738	380
Ідентифікація	684	766	362
Загальний рівень емпатії	692	771	327*

Примітка: * - статистично значущі відмінності на рівні $p \leq 0,05$;

** - статистично значущі відмінності на рівні $p \leq 0,01$.

З результатів, представлених в таблиці 3.2, можна побачити підвищення рівня емпатійних здібностей студентів після проходження тренінгу та отримання досвіду супервізійної роботи в межах практики. Виявлені статистично значущі відмінності у проявах загального рівня емпатійних здібностей та за показниками раціонального, інтуїтивного та емоційного каналів емпатії і показника установки до емпатії у студентів. Тобто, можна стверджувати, що у студентів підвищилися показники раціональної схильності до логічного аналізу та спроби зрозуміти емоційний стан іншої людини, стали більше інтенсивними емоційні реакції на переживання іншої людини і здатність до спонтанного та некогнітивного розуміння стану іншої людини, також в цілому збільшилися показники готовності людини до емпатійної взаємодії з іншими. Незважаючи на те, що показники проникаючої здатності до емпатії та ідентифікації статистично значуще між собою не відрізняються, проте ми можемо помітити тенденцію до збільшення і за цими показниками також. На нашу думку, ці показники є більш глибинними проявами здатності до емпатії, тому можна очікувати їх зміну в більш тривалому часі тренінгової роботи та після тренінгу.

З результатів, представлених в табл 3.3, можна побачити підвищення показників задоволеності професією у студентів-психологів та зниження рівнів виснаження і вторинної травматизації, за якими були виявлені статистично значущі відмінності. Ми вважаємо, що це зміни за принциповими показниками, які можуть обумовлювати підвищення рівня успішності професійної діяльності психологів-консультантів. Хоча, за показниками задоволеності професійною діяльністю в методиці В. Батаршева та задоволеності роботою не було виявлено статистично значущих відмінностей, ми також можемо помітити позитивні зміни у показниках студентів до та після тренінгу.

Таблиця 3.3.

Відмінності у показниках задоволеності професійною діяльністю до та після участі в тренінговій і супервізійній роботі

Показники	Середній ранг до участі в тренінгу	Середній ранг після участі в тренінгу	Показник U-Манна Уїтні
Задоволеність професійною діяльністю	664	736	392
Задоволеність роботою	726	779	412
Задоволеність професією	722	886	320*
Виснаження	758	656	316*
Вторинна травматизація	772	688	332*

Примітка: * - статистично значущі відмінності на рівні $p \leq 0,05$;

** - статистично значущі відмінності на рівні $p \leq 0,01$.

В цілому студенти відмічали, що вони більше «відчули» сутність професії психолога та завдання консультативної роботи, стали більше сприймати свої емоційні переживання та емоційні переживання клієнтів. Через досвід супервізійної роботи вони більше усвідомили значення поняття «професійна гігієна», значущість підтримки професійної спільноти та важливості опрацювання власних емоційних переживань у роботі з клієнтами.

Впроваджуючи тренінгову програму і досвід супервізійної/інтервізійної практики для студентів першого (бакалаврського) рівня здобуття освіти ми очікуємо, що вони стануть краще розуміти себе, ідентифікувати свої емоційні переживання, розуміти причини їх виникнення та мати можливість їх контролювати, будуть краще розуміти емоційні переживання інших, правильно їх ідентифікувати та витримувати, а головне розрізняти свої

емоційні переживання від емоційних переживань оточуючих. Розвиток емпатійності студентів-психологів сприятиме збільшенню самостійності та розвитку комунікативних умінь та навичок: уміння встановлювати контакт, уміння слухати та чути, вміння розуміти і при необхідності коригувати емоційний стан партнера зі спілкування, вміння аргументувати свою позицію, впевнено та гідно себе поводити не порушуючи кордони іншого, а також: приймати інших, виявляти доброзичливість, знизити показники ворожості, агресивності та конфліктності.

Висновки до розділу 3

В межах третього розділу кваліфікаційної роботи було проаналізовано роль супервізійної та інтервізійної роботи у розвитку емпатії психологів-консультантів.

1. Визначено, що досвід супервізійної та інтервізійної роботи є критично важливим інструментом для розвитку емпатійних здібностей психологів-консультантів. Підкреслено, що завдяки рефлексії, емоційній регуляції, отриманню зворотного зв'язку, підтримці професійного середовища та аналізу практичних кейсів, супервізія сприяє поглибленню розуміння емоційного стану клієнтів і вдосконаленню професійної взаємодії.

2. Визначені принципи організації тренінгової роботи зі студентами. Зазначено, що саме тренінгова форма роботи зумовлює підвищення творчої активності у студентів, їх включеності у роботу, самоорганізацію, усвідомлення студентами своїх особистісних якостей, опануванню знань, умінь та навичок, що безумовно сприятиме їх професійному зростанню і розвитку.

3. На основі результатів проведених теоретичного та емпіричного дослідження було сформована тренінгова програма з метою підвищення емпатійності студентів-психологів, починаючи з перших років навчання, яка складалась з трьох блоків і розрахована на 14 занять, яка була перевірена на

ефективність в групі студентів-магістрів спеціальності психологія Університету імені Альфреда Нобеля.

4. За результатами проведення тренінгової та супервізійної роботи у студентів було виявлено підвищення показників загального рівня емпатійних здібностей та за показниками раціонального, інтуїтивного та емоційного каналів емпатії і показника установки до емпатії у студентів, а також підвищення показників задоволеності професією у студентів-психологів. Також, на основі отриманого досвіду у студентів було виявлено зниження рівнів виснаження і вторинної травматизації, що є принципово важливими для переживання власної успішності у професії.

5. Рекомендовано впровадження розробленої тренінгової програми та досвіду супервізійної/інтервізійної роботи для студентів першого (бакалаврського) рівня здобуття освіти. Очікується, що студенти стануть краще розуміти себе, ідентифікувати свої емоційні переживання, розуміти причини їх виникнення та мати можливість їх контролювати, будуть краще розуміти емоційні переживання інших, правильно їх ідентифікувати та витримувати, а головне розрізняти свої емоційні переживання від емоційних переживань оточуючих.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі наведено теоретичний аналіз та узагальнення результатів емпіричного дослідження впливу емпатії на успішність професійної діяльності психолога-консультанта.

1. За результатами проведеного теоретичного аналізу нами було проаналізовано специфіку професійної діяльності психолога-консультанта і визначено, що вона передусім спрямована на допомогу людям у подоланні життєвих труднощів, досягненні психологічного благополуччя та особистісного зростання. Зазначено, що основними принципами роботи є конфіденційність, емпатія, прийняття та повага до особистості клієнта.

2. Підкреслено, що важливими для професії психолога є такі риси, як доброзичливість, спостережливість, стресостійкість, емпатія та рефлексивність. Також відзначається значна роль комунікативних здібностей та вміння управляти емоціями у процесі роботи. Успішність діяльності психолога залежить від його здатності адаптуватися до змін та враховувати індивідуальні, культурні й соціальні особливості клієнтів.

3. Проаналізовано поняття задоволеності професійною діяльністю психолога, що визначено як інтегральний показник успішності його роботи. Підкреслено важливість створення сприятливих умов праці, забезпечення професійного розвитку та емоційної підтримки для підвищення задоволеності працею. У сучасних умовах, коли психологічна допомога є затребуваною, задоволеність професійною діяльністю психологів має надважливе значення для їхньої ефективності та стійкості.

4. Проаналізовано поняття емпатії і визначено, що це психічний процес, спрямований на моделювання і розуміння внутрішнього світу переживань іншої людини, зазначаючи на динамічному, процесуальному і фазовому характер перебігу. Зазначено, що емпатія – це здатність особистості давати опосередкований емоційний відгук на переживання іншого, включаючи рефлексію його внутрішніх станів, думок і почуттів та співвіднесення їх з

власними. Підкреслено, що емпатія є провідною міжособистісною якістю, якою має володіти психолог-консультант. Головне в цій якості – здатність, бажання та можливість відчувати і психологічно розуміти іншого, дивитися на світ його очима, хоча б на певний час забуваючи про своє сприйняття і власну точку зору.

6. На основі проведеного теоретичного аналізу було сплановано емпіричне дослідження з метою виявлення особливостей впливу емпатії на успішність професійної діяльності психолога-консультанта. В основу дослідження було покладено припущення, що чим вище у психологів рівень прояву емпатії, тим більше вони задоволені професійною діяльністю та менше відчують втоми та вигорання.

7. За результатами емпіричного дослідження (60 студентів-психологів) було виявлено, що:

- психологи-консультанти мають розвинені емпатійні здібності, особливо в аспектах раціонального аналізу та глибокого розуміння емоцій. Водночас вони не схильні до надмірної емоційної залученості, що дозволяє зберігати баланс між співпереживанням та особистісною незалежністю;

- більшість психологів-консультантів задоволені своєю професійною діяльністю (середній та високий рівні разом складають 87%), зокрема за показниками інтересу до роботи, задоволення своїми професійними досягненнями та рівнем професійної відповідальності. Проте 13% досліджуваних мають низький рівень задоволеності, що може впливати на їхню ефективність і стан психічного здоров'я, особливо за такими шкалами задоволеність стосунками із співробітниками, перевага виконуваної роботи над високим заробітком та задоволеність умовами праці;

- 30% досліджуваних мають високий рівень прояву фізичного виснаження, пригніченого або роздратованого стану, зокрема ми можемо говорити про подекуди надмірні емоційні реакції психологів-консультантів на травмуючий досвід клієнтів, що створює свої ризики і може відобразитися на успішності і ефективності їх професійної діяльності.

8. За результатами кореляційного аналізу виявлено, що:

– чим вищий рівень емпатії у психолога, тим більша ймовірність того, що він буде задоволений своєю роботою в цілому, відчуваючи позитивні емоції від спілкування з клієнтами, а також усвідомлюючи важливість та ефективність своєї роботи.

– високий рівень розвитку емпатії і створює ризик для надмірної емоційної реакції на травмуючий досвід клієнтів, що обумовлює ефект вторинної травматизації.

9. Визначено, що досвід супервізійної та інтервізійної роботи є критично важливим інструментом для розвитку емпатійних здібностей психологів-консультантів. Підкреслено, що завдяки рефлексії, емоційній регуляції, отриманню зворотного зв'язку, підтримці професійного середовища та аналізу практичних кейсів, супервізія сприяє поглибленню розуміння емоційного стану клієнтів і вдосконаленню професійної взаємодії.

10. Визначені принципи організації тренінгової роботи зі студентами. Зазначено, що саме тренінгова форма роботи зумовлює підвищення творчої активності у студентів, їх включеності у роботу, самоорганізацію, усвідомлення студентами своїх особистісних якостей, опануванню знань, умінь та навичок, що безумовно сприятиме їх професійному зростанню і розвитку.

11. На основі результатів проведених теоретичного та емпіричного дослідження було сформована тренінгова програма з метою підвищення емпатійності студентів-психологів, починаючи з перших років навчання, яка складалась з трьох блоків і розрахована на 14 занять, яка була перевірена на ефективність в групі студентів-магістрів спеціальності психологія Університету імені Альфреда Нобеля.

12. За результатами проведення тренінгової та супервізійної роботи у студентів було виявлено підвищення показників загального рівня емпатійних здібностей та за показниками раціонального, інтуїтивного та емоційного каналів емпатії і показника установки до емпатії у студентів, а також

підвищення показників задоволеності професією у студентів-психологів. Також, на основі отриманого досвіду у студентів було виявлено зниження рівнів виснаження і вторинної травматизації, що є принципово важливими для переживання власної успішності у професії.

13. На основі отриманих результатів нами були запропоновані рекомендації щодо підвищення та розвитку емпатії у психологів-консультантів як в межах практичної діяльності через інтервізійну та супервізійну форми роботи. Очікується, що завдяки участі в подібній роботі вони стануть краще розуміти себе, ідентифікувати свої емоційні переживання, розуміти причини їх виникнення та мати можливість їх контролювати, будуть краще розуміти емоційні переживання інших, правильно їх ідентифікувати та витримувати, а головне розрізняти свої емоційні переживання від емоційних переживань оточуючих.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Антонова Н.О. Психологічні основи розвитку готовності до професійної діяльності у майбутніх психологів: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна і вікова психологія» / Н.О. Антонова. Київ, 2012. 43 с.
1. Астремська І.В. Групова супервізія як ефективна форма практичної підготовки до роботи із клієнтом. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*. II (16), Issue: 33, 2014.
2. Афанасьєв, М. В., Полякова, Г. А., Романова Н. Ф. та ін. Тренінгове навчання в закладі вищої освіти: навчально-методичний посібник. Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця. 2018. 114 с.
3. Балашов Е. М. Психологічні особливості соціальної емпатії студентів як засобу самореалізації. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія і педагогіка»*. 2014. Вип. 28. С. 28-39.
4. Вавринів О. С. Становлення поняття емпатії в психології. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. № 2. Т.1. С. 28-31.
5. Вінтюк Ю. Професійна підготовка майбутніх психологів: проблема та її складові. *Педагогіка і психологія професійної освіти. Серія: Дидактика, методика і технології навчання*. 2016. № 3. С. 92–102.
6. Волкова О.П. Психологічна супервізія. Навч. посіб. Київ : Академія, 2019. 214 с.
7. Гнезділов Д.Ю. Особливості внутрішньої структури емпатії. *Наука і освіта*. 2013. №1-2. С. 22-26.
8. Гойко А. А., Столярчук О. А. Динаміка кар'єрних орієнтацій майбутніх психологів. *Наукові здобутки студентів Інституту людини*. 2016. № 1. С. 24–32.

9. Гончар К., Рогатюк А. Роль емпатійного мовлення в досягненні успішної комунікації. *Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. 2013. Вип. 18. С. 24-27.
10. Гончарук Н. М. Методика проведення соціально-психологічного тренінгу. *Проблеми сучасної психології*. № 7. 2010. С. 45 – 52.
11. Гончарова Н. О. Психологічні особливості формування кар'єрних орієнтацій студентів. *Психологія і особистість*. 2020. №2. С.223–233.
12. Гринчук О. Психологічна готовність майбутніх офіцерів-психологів до професійної діяльності: основні критерії та показники. *Збірник наукових праць: психологія*. 2018. № 22. С. 106–115. doi: 10.15330/psp.22.106-115.
13. Дерев'янюк С.П. Характеристики емпатії студентів-психологів. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Психологічні науки*. 2015. Випуск 126. С. 70-74
14. Дружиніна І. А. Емпатія у системі професійно важливих якостей майбутніх психологів. *Психологія: реальність та перспективи*. 2015. №4. С. 78-81.
15. Ендеберя І. В., Новік І. І. Методологічний аналіз проблеми професійного становлення майбутніх практичних психологів. *Молодий вчений*. 2017. № 10.1 (50.1). С. 69 – 72.
16. Журавльова Л. П., Шпак М. М. Емпатія як психологічний механізм розвитку міжособистісного емоційного інтелекту. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*. 2015. №5. С. 85 – 88.
17. Забаровська С. М. Програма тренінгу емоційної компетентності для практичних психологів. *Практична психологія та соціальна робота*. 2013. № 9. С. 47–50.
18. Зливков В. Л., Лукомська С. О. Теорія та практика психологічних тренінгів. К.-Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М, 2019. 156 с.

19. Іванова Н. Мотивація фахівця до професійної діяльності: поняття, зміст та функції. Вісник Київського нац. ун-ту ім. Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки. 2016. Вип. 1. С. 21–24.
20. Іванцова Н.Б. Генеза професійної спрямованості практичного психолога : навч.-метод. посібн. К.: Видавничий Дім «Слово», 2013. 344 с
21. Карамушка Л., Корень Л. Задоволеність персоналу освітніх організацій роботою: зміст, структура та основні психологічні детермінанти. *Освіта і управління*. 2005. Т.8. № 3–4. С. 43–54.
22. Карпенко Є. Основи психотренінгу : навчальний посібник. Дрогобич: Просвіт, 2015. 78 с.
23. Кириленко Т. С. Психологія. Емоційна сфера особистості. Київ: Либідь, 2007. 256 с.
24. Кихтюк О., Федотова Т. Психологічна підтримка особистості: методи та особливості роботи клінічного психолога. *Psychological Prospects Journal*. 2021. № 38. С. 63–75. doi: 10.29038/2227-1376-2021-38-63-75
25. Коқун О.М. Загальні чинники професійного самоздійснення особистості. *Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*. 2016. Т. IX: Загальна психологія. Історична психологія. Етнічна психологія. Вип. 9. С. 292–301.
26. Коқун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія. Київ : Інформ.-аналіт. агентство, 2012. 200 с.
27. Коқун О. М. Психофізіологічне забезпечення становлення фахівця у професіях типу «людина-людина» : монографія. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 266 с.
28. Котлова Л.О., Шикирава Н.М. Структурно-динамічна модель розвитку емпатії практичних психологів. *Social and Economic Aspects of Education in Modern Society*. 2020. №6. С. 49 – 53.
29. Коць М. М, Цвігун О. П. Психологічний аналіз емоційного вигорання у студентської молоді. *Психологія: реальність і перспективи*. 2020. Вип. 14. С. 125 – 129.

30. Кравчук С. Л. Особливості зв'язку емпатії зі схильністю до прощення. *Габітус*. 2020. Вип. 18. Т. 1. С. 117-122.
31. Кревська О.О. Мотиваційні чинники професійної самоефективності особистості: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Східноєвропейський національний університет імені Лесі України, 2018. 213 с.
32. Кузьмин С., Петровська І. Природа та процесуальність емпатії. *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*. 2018. Вип. 2. С. 64-72.
33. Лапіна М.Д. Навчальна супервізія як метод професійної підготовки фахівців соціальної сфери. *Теорія і практика сучасної психології*. 2016. №2. С. 84-89.
34. Максименко С.Д. Психологічна супервізія. Навч. посіб. Київ : Кондор, 2020. 160 с.
35. Марценюк М. О. Особливості професійної та особистісної готовності психолога до професійної діяльності. *Міжнародний науковий вісник*. 2014. Вип. 2 (9). С. 366–382. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/9826>.
36. Матвієнко О., Затворнюк О. Професійна підготовка майбутніх психологів як психолого-педагогічна проблема. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. 2014. Вип 1 (1). С. 215–220.
37. Матійків І. М. Тренінг емоційної компетентності: навч.-метод. Посібник. К.: Педагогічна думка, 2012. 112 с.
38. Маценок А. О. Взаємозв'язок емпатії на психологічного благополуччя у майбутніх психологів. *Молодий вчений*. 2016. №4. С. 459-462.
39. Метельська Н. Й. Розвиток професійно важливих якостей майбутніх психологів як чинник формування їх професійної самосвідомості. *Науковий вісник Херсонського Державного університету*. 2017. Вип. 3. Т. 2.

С. 58–62. (Серія «Психологічні науки»). URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/507313.pdf>.

40. Мушкевич М. І. Супервізія: навч. посіб. (до курсу «Супервізія»). Луцьк : Вежа-Друк, 2022. 188 с.

41. Ніколаєв Л.О., Чижма Д.М. Тренінгові технології у розвитку емоційного інтелекту як компоненту особистісної зрілості здобувачів вищої освіти. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. Том 33 (72), №3. 2022. С. 34 – 40.

42. Орищенко О.А. Дифенційно-психологічний аналіз емпатії : автореф. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Загальна психологія» / О.А. Орищенко. Одеса, 2004. 21 с.

43. Пілецький В. Акмеологічна модель професійної діяльності практичного психолога. *Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи*. 2021. № 3 (56). Т. 2. С. 216–226. doi: 10.33216/2219-2654-2021-56-3-2-216-226.

44. Пирог Г., Шикирава Н. Особливості емпатії на різних етапах професійного становлення практичних психологів системи освіти. *Науковий Часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова*. 2020. № 10 (55). С. 87–99. (Серія 12 «Психологічні Науки»). doi: 10.31392/npu-nc.series12.2020.10(55).09.

45. Прийдун Н. С., Вовк В. О. Психологічні особливості розвитку мотивації працівників на різних етапах розвитку суспільства. Теорія і практика підготовки конкурентоспроможного фахівця як вектор освітніх парадигм : Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (29-30 вересня 2022 року, м. Тернопіль). Тернопіль : Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка, 2022. С. 197-200.

46. Професійна підготовка практичного психолога: теорія і практика : [збірник наукових статей]. Випуск 1 / Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова ; авт. кол. : В. І. Бондар, Л. Г. Боброва, К. В. Дубуніна та ін. ; за заг. ред. В. І. Бондар, Ю. О. Приходько. К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2011.

116 с

47. Психологічні аспекти професійної підготовки конкурентоздатних фахівців: монографія / [Дегтярєва Г. С., Козяр М. М., Матійків І. М., Руденко Л. А., Шиделко А. В.; за ;д. Руденко Л. А.]. Київ:, 2012. 170 с.

48. Психологія професійної діяльності: підручник / Біскуп В.С., Гірняк А.Н., Гірняк Г.С., Крупник З.І., Надвичина Т.Л., Шандрук С.К., Яремко О.М.; за ред. Шандрука С.К. Тернопіль : ЗУНУ, 2022. 256 с.

49. Сердюк Н. М. Емпатія як компонент конкурентноспроможності майбутніх психологів. *Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К.Д. Ушинського*. 2016. Вип. 5. С. 95 – 99.

50. Сакалюк О. П. Емпатія як соціально-психологічний феномен. *Наукові записки Національного педагогічного університету ім. М.П. Драгоманова*. 2013. №110. С. 147-153.

51. Синишина В. М. Професійна ідентичність майбутніх практичних психологів на етапі навчання в закладах вищої освіти. *Збірник наукових праць. Педагогічні науки*. Вип. LXXXIX. 2019. С. 39 – 45.

52. Столярчук О.А. Атлас професіоналізації майбутнього фахівця. Київ : Інтерсервіс, 2018. 64 с.

53. Столярчук О. А., Сергеєнкова О.П., Коханова О.П. Психологічні засади успішності професійного становлення студентів-психологів. *Габітус*. 2020. Вип. 13. Т. 2. С 148 – 154.

54. Супрун Д. Професійне становлення особистості сучасного психолога в контексті новітньої парадигми вищої освіти. Індивідуальність у психологічних вимірах спільнот та професій: збірник наукових праць / за заг. ред. Л.В. Помиткіної, О.М.Ічанської. К. : ТОВ «Альфа-ПК», 2020. С. 188-195

55. Танасійчук О. Психологічні особливості професійного становлення майбутніх психологів. *Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології»*. 2020. Вип. 48. С. 253–271.

56. Таценко Н. В. Феномен емпатії в сучасних наукових парадигмах. *Філологічні трактати*. 2014. №4. Т. 6. С. 55-65.

57. Теоретичні та практичні аспекти підготовки психологів у закладах вищої освіти: зб. матеріалів Всеукраїнського науково-практичного семінару з міжнародною участю, Київ, 31 березня 2021 р. Київ: НУБіП України, 2021. 64 с.

58. Ткачишина О. Актуальні аспекти проблеми якісної професійної підготовки психологів. *Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»*. 2015. Вип. (15). С. 200–206.

59. Ушакова І.В. Супервізія: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Миколаїв : Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2011. 228с

60. Федан О. В. Особливості автентичності практичного психолога: теоретичний аналіз. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2015. № 3 (38). С. 493–500.

61. Фугело О. М. Теоретичний аналіз досліджень проблеми задоволеності працею. *Психологія. Збірник наукових праць*. К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, Випуск 19, 2003. С. 230 – 233

62. Фугело О. М. Індикатор фахової активності та його вплив на задоволеність професійною діяльністю. *Збірник наукових праць*. № 35. Частина II. Хмельницький: Видавництво Національної академії Державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького, 2005. С. 139 - 147.

63. Хараджи М. В., Іващенко А. І. Супервізія як метод професійного зростання психолога *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2022. Вип. 1. С. 23-26. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2022.1.4>

64. Чернега І. І. Проблеми визначення понять продуктивності й ефективності праці. 2012. URL: <https://lib.udau.edu.ua:8443/server/api/core/bitstreams/1c821991-6d6d-40d1-ad50-8bd3b3b221e2/content>. (дата звернення 19.09.2024 р.).

65. Чуйко О.В. Особистісне становлення суб'єктів професійної діяльності у соціономічних професіях : монографія. К.: АДЕФ Україна, 2013. 280 с
66. Шикирава Н. М. Емпатія як психологічна категорія. Точка доступу: <http://eprints.zu.edu.ua/27165/1/Shykyrava.pdf> (дата звернення 15.09.2024 р.)
67. Штих І. І. Здатність до емпатії як компонент професійних здібностей психолога. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія «Педагогіка та психологія»*. 2015. Випуск 2 (2). С.177-180.
68. Щербакова І. М. Задоволеність професійною діяльністю як індикатор нейротизму суб'єктів праці. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2015, № 1 (45). С. 186 – 194.
69. Чаплак Я. Проблема емпатії в психології та її важливість у професійному становленні психолога. *PSYCHOLOGICAL JOURNAL*. 2018. №5 (15). С. 24-39.
70. Яценко Р. О., Чугай А. О. Емпатія та гендерні особливості емпатії. *Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (ВНПЗ ДГУ, 11.12.2020)*. С. 230-234.
71. Bakotic D. Relationship between job satisfaction and organisational performance. *Economic Research*, P. 2016. 22 Apr. P. 118-130.
72. Faps B. M., Maps S. Cl. The highly efficient psychologist. *InPsych*. 2022. Vol. 44. URL: <https://psychology.org.au/formembers/publications/inpsych/2022/vol-44-spring-2022/the-highlyefficient-psychologist>. (дата звернення 14.10.2024 р.)
73. Furnham A., Petrides K.V., Jackson C.J., Cotter T. Do personality factors predict job satisfaction? *Personality and Individual Differences*. 2002. Vol. 33. № 8. P. 1325–1342.
74. Harter J. K., Schmidt F. L., Hayes T. L. Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A

metaanalysis. *Journal of Applied Psychology*. 2002. Vol. 87. № 2. P. 268–279.

75. Maslach C. Prevention of burnout: new perspectives. *Applied and Preventive Psychology*. 1998. № 7. P. 63–74.

76. Onyett S., Pillinger T., Muijen M. Job satisfaction and burnout among members of community mental health teams *Hi. of Mental Health (UK)*. 1997. V. 6 (1). P. 55 - 66.

77. Rogers C.R. Empatic : an unappreciated way of being. *The Counseling Psychologist*. 1975. V. 5, N 2. P. 2–10.

ДОДАТКИ

Додаток А

Перелік вправ для тренінгової програми з розвитку емоційного інтелекту

1. *Притча*. Було це давно, ще тоді, коли люди вірили, що існує не один, а багато богів. Одного разу боги вирішили створити Всесвіт. Створили зірки, сонце, моря, гори, людину та істину. Однак постало запитання: куди заховати істину, щоб людина не могла її відшукати, їм хотілося подовжити шлях пошуку істини. “Давайте сховаємо її на далекій зірці”, – сказав один. “А давайте заховаємо її на найвищій гірській вершині”, – запропонував інший. “Ні, давайте покладемо її на дно найглибшої безодні”. “А може сховаємо її на зворотному боці місяця?” А наймудріший бог сказав: “Ні, ми сховаємо Істину в серці людини. Тоді вона шукатиме її у всьому Всесвіті, не знаючи, що носить її постійно в собі”.

Коментар: після прочитаної притчі ініціювати бесіду навколо того, чи потрібно людині пізнавати саму себе, рефлексувати, цілеспрямовано займатися самоаналізом. Окремо зробити акцент на важливості самоаналізу і розуміння себе для професії практичного психолога.

2. *“Хто я?”* (припускається, що студенти вже знайомі між собою). Спрямована на усвідомлення важливості прийняття свого “Я” з усіма перевагами та недоліками.

I етап: психолог пропонує на листочку № 1 записати 10 разів “Хто Я?”, тобто, яким бачить себе кожен з учасників, при цьому можна використовувати характеристики, риси, інтереси й почуття для самоопису, розпочинаючи кожне речення із займенника “Я”. Листочок потрібно підписати і покласти в окрему коробку;

II етап: на листочку № 2 дати відповідь на запитання “Яким мене бачать інші члени групи?”, при цьому не уточнюючи, хто саме. Листочок залишається в автора;

III етап: психолог навмання витягує з коробки листочки № 1 і зачитує їх, не називаючи автора, а завдання групи полягає в тому, щоб відгадати його. Коли група називає хто це, автор заявляє про себе і зачитує листочок № 2 (опис того, яким його бачать інші).

Обов’язком етапом є рефлексія: Чи легко було писати про себе? Чому? Чи часто ви задумуєтеся над запитанням “Хто я?” Для чого задавати собі це запитання? Чи цікаво отримувати відповіді? Порівнюючи результати, прослідкуйте, домінує схожість чи відмінність в оцінці себе та уявленні про те, як сприймають інші. Якщо є відмінності, то як ви їх пояснюєте?

3. *«Чарівний стілець»*, спрямована на підвищення самооцінки особистості. Ведучий/психолог ставить посеред кола стілець і пропонує комусь добровільно сісти на нього. Потім оголошує цей стілець чарівним –

особа, що сидить на ньому, найкраща, найчарівніша. Пропонується групі по колу висловити компліменти людині на чарівному стільці. Бажано, щоб той, хто сидить на стільці, повертався обличчям до кожного, хто буде висловлювати йому компліменти, і не забував подякувати. Важливим є відрефлексувати висловлені компліменти та поділитися своїми враженнями.

4. *«П'ять добрих слів»*, спрямована на самопізнання, отримання зворотного зв'язку від групи, підвищення самооцінки. Учасники діляться на підгрупи (по шість осіб). Кожен з вас має обвести свою руку на аркуші і на долоньці написати своє ім'я. Потім ви передаєте свій аркуш сусідові праворуч, а самі одержуєте малюнок від сусіда ліворуч. В одному із "пальчиків" отриманого чужого малюнка ви пишете яку-небудь привабливу, на ваш погляд, рису її власника. Інша людина робить запис на іншому пальчику тощо, поки аркуш не повернеться до власника.

5. *«Я-висловлювання»*, спрямована на формування вмінь конструювати "Я-висловлювання". На дошці записується формулу "Я-висловлювання":

- Я відчуваю...
- Коли ти...
- Тому що...

Учасникам дається завдання звернутися один до одного з "Я-висловлюванням", що затверджується правилом роботи групи та акцентується важливість Я-висловлювань у психологічній практиці.

6. *«Мої сильні сторони»*. Кожен учасник тренінгу розповідає про свої сильні сторони характеру. Група після самопрезентації кожного аплодує.

7. *«Мої успіхи»*. Учасники групи по черзі розповідають про свої реальні життєві успіхи на даний момент часу. Наприклад, хтось закінчив школу з відзнакою, хтось успішно завершив складний проект, інший, наприклад, кинув палити та ін. Група вітає кожного оплесками.

8. *«Я – герой»*. Проаналізуйте свою біографію. Знайдіть у ній щось героїчне, цінне, хоча б п'ять-шість подій. І постарайтеся збудувати на них свою біографію. Яскраво розпишіть її в героїчному ракурсі. – Закрийте очі та уявіть, що ви знаходитесь у великій кімнаті з двома дзеркалами на протилежних стінах. В одному з них ви бачите свій відбиток. Ваш зовнішній вигляд, вираз обличчя, поза - все говорить про крайній ступінь невпевненості. Ви чуєте, як несміливо і тихо ви вимовляєте слова, а ваш внутрішній голос постійно твердить: «Я найгірший!». – Постарайтеся абсолютно злитися зі своїм відображенням у дзеркалі та відчути повне занурення у болото невпевненості. З кожним вдихом і видихом посилюйте відчуття страху, тривоги, недовірливості. – А потім повільно «вийдіть» із дзеркала і відзначте, як ваш образ стає дедалі тьмянішим і нарешті згасає зовсім. Ви вже ніколи не повернетесь до нього. – Повільно поверніться та вдивіться у своє відображення в іншому дзеркалі. Ви впевнена в собі людина! Пам'ять підказує три яскраві події вашого життя, коли ви були в ситуації успіху. Згадайте звуки, образи, запахи, які тоді супроводжували ваше почуття впевненості. Ваш внутрішній голос прорвався назовні: «Я вірю

у себе! Я впевнений в собі!". Червоний стовпчик вашої впевненості піднімається за шкалою градусника і з кожним вашим вдихом та видихом наближається до стоградусної позначки. – Який колір вашої впевненості? Наповніть себе ним. Створіть навколо себе хмару впевненості та оточіть нею своє тіло. Додайте музику впевненості, запахи. Постарайтеся побачити символи, образ вашої впевненості та злійтеся з ним. Уявіть широкий напис: «Я впевнений у собі!». Глибоко вдихніть і розплюште очі. Поділіться своїми переживання, що було легше уявляти, який у вас післясмак після цієї вправи.

9. *Аналогові стани.* Згадайте моменти, коли ви відчували максимальну впевненість у собі. Можливо, це був успішно складений іспит, найкращий результат на спортивних змаганнях, виступ на концерті, чудова доповідь, або ви просто щось зуміли зробити краще за інших. Згадайте момент, коли ви відчули себе героєм. - Ще раз емоційно яскраво переживіть його. Зауважте опорні симптоми вашої впевненості. – А тепер постарайтеся детально згадати вчорашній день, відновити у подробицях події минулого тижня. Який настрій у вас переважав? Впевненість наповнювала вашу душу чи її мучили нескінченні сумніви? – Згадайте піки своєї впевненості та провали у прірву невпевненості. Як у тому та іншому випадку звучав ваш голос? Як працювала голова? Яким був вираз обличчя? - Зробіть глибокий вдих, на видиху посміхніться. Вдих, на видиху посмішка. І так кілька разів до закріплення досвіду, до автоматизму. – Досягніть того, щоб ваші очі теж освітлювалися посмішкою.

10. *Випадок, за який мені соромно досі (виконується письмово).* Потрібно докладно описати реальну ситуацію, коли учасник групи повівся непродуктивно та за яку відчуває сором. Після створення такого міні-твору учасник великими літерами внизу пише: Я приймаю себе разом з цим!

11. *Заповнення щоденника почуттів* протягом того часу з першої зустрічі. Протягом дня кожні дві години відмічати актуальну емоцію або емоційний стан. Проаналізувати які емоції та стани домінують - позитивні чи негативні, чому вони виникають. Поділитися своїми переживаннями з групою.

12. *Психологічна скульптура.* Учасникам тренінгу пропонується у статиці та динаміці зобразити різні емоції, наприклад, радість, переляк, тугу, захоплення тощо. Після вправи потрібен обмін почуттями, які емоції частіше хотілося зображати, які емоції краще виходили.

13. *Дискусія «Я та мої почуття».* З групою обговорити наступні питання:

- Які почуття я відчуваю більшу частину часу?
- Чи я розумію, чим викликане те чи інше почуття?
- Чи пригнічую ті почуття, які в нашому суспільстві вважаються негативними (гнів, заздрість, розчарування тощо)? Чому?
- Чи знаю я, як правильно, неdestructивним способом висловлювати свої почуття? Як саме?

14. *Я люблю апельсини. А ви?* Бажано виконувати за межами групи, наприклад на вулиці або в магазині. Потрібно зупиняти незнайомих людей та питати: «Я люблю апельсини. А ви?». Після повернення аудиторію відбувається обмін почуттями.

15. *Обмін купленого товару.* Виконується на вулиці, в магазині, на найближчому ринку. Потрібно купити шкарпетки (чоловікам) чи колготки (жінкам), потім обміняти чи повернути куплений товар. Після повернення в аудиторію відбувається обмін почуттями та обговорення аргументів, які стали найбільш переконливими для продавців.

16. *Мої недоліки.* По центру кола ставиться стілець, який у порядку черговості сідає кожен учасник тренінгу. Кожен учасник, сидячи на стільці, називає свої 3 недоліки. Учасники тренінгу починають дорікати сидячому на стільці за його недоліки, а він активно виправдовується та захищається. Обмін почуттями та думками після вправи обов'язковий.

17. *Критика керівника.* Група об'єднується у пари. Кожен учасник із пари по черзі грає керівника, потім підлеглого. Потрібно покритикувати керівника та отримати від нього зворотний зв'язок. Після виконання вправи відбувається обмін почуттями та оцінка нового набутого досвіду.

18. *Чемна відмова.* Виконується у парах. Шеринг після вправи є обов'язковим. Пропоновані кроки: - вислухати прохання спокійно, доброзичливо;

- попросити роз'яснення, якщо щось незрозуміло;
- залишатися спокійним та сказати «ні»;
- пояснити, чому ви кажете «ні». Якщо співрозмовник наполягає і намагається маніпулювати вами, давити на почуття провини, повторити «ні» без додаткових пояснень, коротко та чітко.

19. *Прохання про допомогу.* Виконується аналогічно до попередньої вправи. – Розкажіть людині про свою проблему та попросіть її допомогти вам. - Чемно, але твердо переконати його вам допомогти.

20. *«Перемовини».* Виконується так само, як і попередня вправа – у парах. Шеринг після вправи є обов'язковим. Пропоновані кроки:

- вирішіть, чи маєте ви й іншу людину відмінності у думці;
- скажіть іншій людині, що ви думаєте про проблему;
- запитайте співрозмовника, що він думає про проблему;
- уважно вислухайте його відповідь;
- подумайте, чому інша людина може обрати цей шлях;
- запропонуйте компроміс.

21. *Відстоювання своєї думки.* Виконується аналогічно до попередньої вправи. Кроки:

- зверніть увагу на те, що відбувається у вашому тілі, щоб допомогти собі дізнатися, чим ви незадоволені і що хотіли б змінити;
- подумайте, що трапилося, через що ви відчули себе незадоволеним;
- подумайте про способи, якими ви можете відстояти свої права, та оберіть один (конструктивний);

- послідовно відстоюйте свою думку розумним способом.

22. *Подолання обвинувачення.* Подумайте про те, в чому і чому вас звинувачує інша людина (пригадайте конкретну ситуацію). Подумайте про способи, як можна відповісти на звинувачення. Виберіть найкращий спосіб та зробіть це. 1

23. *Передай емоцію.* Вправа виконується у колі. Тренер пантомімічними методами, без слів, передає за годинниковою стрілкою будь-яку емоцію учаснику, що знаходиться зліва. Той наступному учаснику. І так до кінця кола. Останній учасник у колі повідомляє, що за емоцію він одержав. Після закінчення вправи – обмін почуттями. Вправу можна повторити з різними емоціями 3-4 рази.

24. *Фантом.* Кожен учасник отримує листок паперу зі схематичним зображенням людського тіла, і по одному олівцю синього, червоного, жовтого та чорного кольорів. Потрібно заштрихувати ділянки тіла на малюнку наступним чином: чорним кольором ті місця, які реагують на почуття страху (наприклад, холодіє у шлунку – заштриховуємо ділянку живота, тощо); синім кольором – місця, які реагують на смуток, жовтим – на радість, червоним – на злість. Шерінг є обов'язковим.

25. *Психорисунок «Намалюй за хвилину».* За одну хвилину необхідно намалювати свій настрій, не малюючи нічого конкретного, лише лінії, форми, різні кольори. Потім передати свій малюнок сусіду праворуч. Розглянути уважно отриманий малюнок та спробувати вгадати, який настрій на ньому зображено.

26. *Живі руки.* Виконується у парах. Один учасник передає руками іншому якусь емоцію (не можна говорити). Другий намагається відгадати, яка це емоція. Потім вправу виконують у зворотному порядку. Після нього слідує обмін почуттями.

27. *Рольова гра «Життя як воно є...»* Діючі особи: 1. Анархіст 2. Дідусь-інвалід без ноги 3. Чиновниця – хабарниця 4. Злодій 5. Мафіозі
Сюжет: Дідусь вирішив, що його пенсія недостатня і пішов до пенсійного фонду зробити перерахунок. Там йому чиновниця натякнула, що зможе все зробити буквально за 3 години, якщо він віддасть їй половину пенсії як подяку за працю. Дорогою додому у дідуся злодій вкрав гаманець з останніми грошима. Попався «співчутливий» – анархіст, який каже, що так все має бути, бо кожен виживає як може. Потрібно кожному дати повну свободу, і все стане на свої місця само собою. Потім дідусь милицею випадково подряпав джип мафіозі. Мафіозі хоче їхати до діда додому оглянути його квартиру з метою відібрати її як компенсацію за подряпану машину. Завдання Розіграти гру та завершити її будь-яким прийнятним закінченням. Кожен учасник перед грою отримує картку з описом своєї ролі, зберігаючи інструкцію у таємниці.

Обов'язковим є обговорення гри за результатами:

- Який індивідуальний досвід ви отримали у цій грі?

- Які фрагменти були найбільш емоційно травмуючими? Які підбадьорювали та давали надію?

- Що ви думали та відчували під час гри?

28. *Я серед людей (психологічна скульптура)*. Кожен учасник гурту виконує по черзі роль скульптора. Він «створює» скульптурну композицію з інших учасників групи. Перша тема: "Я серед людей - реальний"; друга тема: "Я серед людей - ідеальний". У символічній формі кожен тренер зображує своє місце серед інших більш-менш наближене до реальності; у другому випадку – як би йому хотілося, щоб було насправді. Шерінг є обов'язковим.

29. *Техніка ЗУП (Змінити-Уникнути-Прийняти)*. Виконується письмово. Кожен учасник визначає типову собі стресову ситуацію у підпункті «сценарій». Потім він розмірковує і записує, як може змінити цю ситуацію, уникнути її чи прийняти. Після цього вибирається найкращий варіант. Обговорення результатів та шерінг обов'язкові. Сценарій: Змінити: (Як ви можете усунути джерело стресу?) Уникнути: (Як ви можете віддалитися від джерела стресу?) Прийняти: (Як ви можете жити зі стресом?) Опиратися шляхом... Змінити себе та/або своє сприйняття шляхом... Найкращий варіант...

30. Говоримо гидоти. Група об'єднується у дві команди, учасники стають один навпроти одного. Кожна пара, що вийшла, говорить по черзі. Члени однієї команди кажуть гидоти. А члени іншої команди відповідають на них компліментами. Нецензурні слова не вживати, говорити з посмішкою, рівно та спокійно. Потім команди змінюються ролями і вправа знову повторюється. Під час обговорення підсумків важливо поставити запитання: у яких ситуаціях було важко утриматися у межах вправи.

31. *Випробування*. По центру кола ставиться стілець, який сідають по черзі учасники тренінгу. Група говорить учаснику неприємні та образливі фрази. Завдання - ніяк не відповідати на почуте. У процесі обговорення підсумків важливо наголосити на наступних моментах: чи легко було мовчати у відповідь? Які слова зачіпали найсильніше, який тон? Що допомагало стримуватись і не реагувати? Після цієї вправи бажано провести якусь рухливу гру з гумористичним відтінком.

32. *Опитувальник самосвідомості:*

1. Що я являю собою як людина?
2. Як я виглядаю збоку?
3. Які риси моєї особистості сприймаються іншими позитивно, а які негативно?
4. Як моє розуміння себе збігається з розумінням інших людей?
5. Які я маю здатність розуміти ситуації, інших людей?
6. Якими стереотипними установками в розумінні та оцінюванні інших людей я маю?
7. Що заважає мені у ситуаціях спілкування?
8. Чи вмію я аналізувати та оцінювати ситуації з позиції майбутнього?

9. Якими позитивними та негативними комунікативними якостями я маю?

10. Які особисті якості допомагають мені чи заважають уживатися з іншими людьми?

11. Які внутрішні, жорсткі, стереотипні тенденції поведінки володіють мною у спілкуванні? Чи думаю я, як упоратися з ними?

12. Моє місце у житті.

13. На які якості я можу спиратися в процесі спілкування, а які з них потрібно підкоригувати?

14. Що найбільше заважає мені у спілкуванні?

15. Чи гідний я поваги і чи можуть мене любити? 16. Що для мене є важливим у спілкуванні, а що другорядним?

17. Чи знаю я свої «слабкі місця», які негативно позначатимуться на моєму спілкуванні?

33. *Рольова творча гра «Два королівства»*. Визначення позиціонування та самооцінки учасників, стилів поведінки у конфліктних, конкурентних та інших складних ситуаціях, відпрацювання умінь управляти та підкорятися, виявлення лідерів. Підготовка Є два Королівства і є ролі: Король/Королева, Перший міністр, Казначей (Міністр Фінансів), Воевода (він же Міністр Збройних Сил) і т.д. щодо зниження статусу до Селянина, Батрака та ін. На початку ігри розподіляються ролі за певними правилами. Наприклад, Королі/Королеви обираються першими, спочатку йдуть заявки і їх обирає народ. Першого міністра обирає Король/Королева. Інші ролі: як учасники самі заявлять та доведуть своє право. Далі може бути: інтриги (зміна посад), суперництво між Королівствами (конкуренція), прихід Супостата, тобто завоювання сильнішою Імперією (включення компанії до інших корпорацій чи загроза з боку сильного конкурента) тощо. Правила: правил дуже багато, і більшість із них з'ясується під час гри (як і в житті). У хорошому наближенні до реальності програють ситуації, що часто виникають у діяльності фірми. Питання для аналізу гри та розподіл ролей:

1. Хто на якій ролі опинився і чому?

2. Що змінилося у процесі гри?

3. Як вирішувалися питання переміщення посадами?

4. Які рішення приймалися на відповідній посаді і як це позначалося на житті Королівств?

5. Королі/Королеви, Перший міністр та Верхній стан: їхні дії були на благо Королівства, для народу, для себе особисто?

6. Як поводить вся команда загалом та окремі члени під час приходу Супостата – розумно чи емоційно?

34. *Проблема атомного сховища*. Виконується у мікрогрупах. Кожна мікрогрупа отримує таке фантастичне завдання: «Уявіть собі, що сталася атомна війна. Вся планета поринула у ядерну зиму. Врятувалися лише 10 людей, які зараз перебувають у ядерному притулку глибоко під землею. Однак проблема полягає в тому, що у притулку всіх необхідних ресурсів для

життєзабезпечення залишилося лише на 5 осіб. Необхідно позбавитися якимось чином від «зайвих» 5 людей для того, щоб п'ятеро, що залишилися живими, змогли потім вийти на поверхню і почати життя на планеті заново. Ось список цих десяти чоловік:

1. Міс Всесвіт, 20 років, просто красуня, та й годі.
2. Ядерний фізик, 30 років, високий рівень інтелекту.
3. Медсестра-акушерка, 27 років, професіонал у своїй справі, інтелект середній.
4. Епілептоїдний психопат, професійний військовий, чорношкірий, 56 років.
5. Учень 11-го класу школи, інтелект знижений, 17 років.
6. Інженер-будівельник, гомосексуаліст, 40 років.
7. Кухар-кондитер, жінка 38 років, безплідна.
8. Слюсар-сантехнік, алкогользалежний, інтелект середній, 32 роки.
9. Художниця, дуже талановита, хитра та підступна, витривала, 30 років.
10. Мати сімох дітей, швачка, 38 років (всі діти загинули під час вибуху).

Групи обговорюють завдання. Після завершення обмін почуттями обов'язковий.

35. *Подорож на повітряній кулі.* Кожен учасник шляхом жеребкування обирає собі професію: лікар, інженер, учитель, художник, кухар тощо. Один учасник у мікрогрупі – спостерігач. Всім учасникам гри пропонується уявити, що вони опинилися членами одного екіпажу на повітряній кулі. Куля починає втрачати висоту і падати і залишається зовсім небагато часу до того моменту, коли вона впаде в море. Щоб цього не сталося, хтось має вистрибнути з корзини. Група повинна прийняти загальне рішення про те, хто стрибне з кошика, виходячи з того, хто з них буде менш корисним, якщо повітряна куля приземлиться на безлюдному острові. Після завершення дискусії відбувається оцінка роботи групи: Спостерігач повідомляє, що він помітив під час дискусії: використання вагомих аргументів, аргументів на захист «своїй» професії, вміння вислуховувати один одного, авторитарний тиск, здача без боротьби, тактика уникнення активних дій.

Загальна оцінка ефективності тренінгу

1. Як ви оцінюєте тренінг загалом?
 2. Яка частина тренінгу була: Найбільш вдалою? Найменш вдалою?
 3. Що Вам не сподобалось?
 4. На які запитання Ви не отримали відповіді?
 5. Який відсоток наданої на тренінгу інформації був корисним Вам?
- 100% 90% 80% 70% 60% 50% 40% 30% 20% 10% 0%