

**Тетяна Гура**

кандидат педагогічних наук, доцент, професор кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна Національного технічного університету “Харківський політехнічний інститут”; Харків, Україна

ORCID: 0000-0003-2323-3440

E-mail: tatyana-gura@ukr.net

## ТРЕНІНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ЗАСІБ РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ

*Анотація:* в публікації висвітлено поняття емоційний інтелект як здатності точно сприймати, оцінювати і виражати емоції. Особлива увага приділена аналізу тренінгу як формі активного навчання, метою якого є формування лідерського потенціалу майбутніх фахівців ЗВТО. В статті висвітлені основні принципи та методи тренінгової роботи, зокрема розглянуто тренінгову технологію для розвитку емоційного інтелекту. Під час констатувального етапу педагогічного експерименту доведено необхідність розробки тренінгу для розвитку емоційного інтелекту для студентів технічного університету. Висвітлено особливості застосування тренінгових технологій під час формувального експерименту в експериментальній групі. В статті доведено ефективність застосування тренінгових технологій в ЗВТО для розвитку емоційного інтелекту – основної складової лідерського потенціалу.

*Ключові слова:* лідерський потенціал; емоційний інтелект; професійна підготовка; тренінг; технологія; завклад вищої освіти; технічний університет.

**Tatyana Hura**

Phd in philosophy, professor, professor of pedagogy and psychology of social systems management department by the academician I. Zyazyun, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”; Kharkiv, Ukraine

E-mail: tatyana-gura@ukr.net

## TRAINING TECHNOLOGIES AS A MEANS OF EMOTIONAL INTELLIGENCE DEVELOPMENT

*Abstract:* the concept of emotional intelligence as the ability to accurately perceive, evaluate and express emotions is highlighted in the publication. Particular attention is paid to the analysis of training as a form of active learning, which aims to build leadership potential in future HITE specialists. The basic principles and methods of training are highlighted in the article. Special attention is paid to training technology for the development of emotional intelligence. The need to develop training for the development of emotional intelligence in students of technical universities is proved in the article during the statement stage of the pedagogical experiment. The article reveals the peculiarities of the application of training technologies during the formative experiment in the experimental group. The effectiveness of training technologies in HITE for the development of emotional intelligence, that is the main component of leadership potential, is proved in the article.

*Key words:* leadership potential; emotional intelligence; professional training; training; technology; institution of higher education; technical university.

© Тетяна Гура, 2022

Татьяна Гура

### ТРЕНИНГОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА

*Аннотация:* в публикации отражено понятие эмоциональный интеллект как способность точно воспринимать, оценивать и выражать эмоции. Особое внимание уделено анализу тренинга как форме активного обучения, целью которого является формирование лидерского потенциала будущих специалистов ЗВТО. В статье отражены основные принципы и методы тренинговой работы, в частности рассмотрена тренинговая технология для развития эмоционального интеллекта. В ходе констатирующего этапа педагогического эксперимента доказана необходимость разработки тренинга для развития эмоционального интеллекта для студентов технического университета. Отражены особенности применения тренинговых технологий при формирующем эксперименте в экспериментальной группе. В статье доказана эффективность применения тренинговых технологий в ЗВТО для развития эмоционального интеллекта – основной составляющей лидерского потенциала.

*Ключевые слова:* лидерский потенциал; эмоциональный интеллект; профессиональная подготовка; тренинг; технология; заведение высшего образования; технический университет.

Tatyana Hura

An extended abstract of the paper on subject of:  
“Training technologies as a means of emotional intelligence development”

**Problem setting.** *Global changes taking place in society require significant changes in the education system, revision of the principles of its organization, forms and methods of educational process, including the development and implementation of modern educational learning technologies. Today, the popularity of the training technologies usage is growing among the innovations in modern higher education institutions (HEI). The connection of this topic is related to important scientific and practical tasks on leadership issues, developed within the scientific economic contract topics “Formation of leadership position in engineers” (№0117U005403) 2018, “The role of a leader in the professional activities of future officers: the formation of important qualities and competencies” (№0121U113459) 2021, International Grant “Leadership Foundation for Higher Education” – Leadership Foundation for Higher Education (January 2018–March 2019).*

**Recent research and publications analysis.** *The analysis of research of philosophical, psychological, pedagogical literature allows us to identify various aspects of the problem: the need to study emotional intelligence and the relationship of mental and affective in the structure of mental activity described by M. Zhuravlyova; the role of emotional intelligence in human relationships (George G.); the importance of multiple intelligences, considering interpersonal intelligence separately (G. Gardner); development of the concept of emotional intelligence (D. Caruso, P. Salovey and J. Mayer); experimental use of training technologies for the purpose of professional training and professional self-improvement is described in the works of L. Kozlova, G. Koshonko, L. Mitina, V. Pavlovsky, T. Tsyuman.*

**Paper objective.** *The aim of the article is to study the introduction of training technologies for the development of emotional intelligence in the educational process of*

technical university. The objectives of the study are: to reveal the essence of emotional intelligence and training technologies, their role in the educational process of HEI; results of pedagogical experiment on the development of emotional intelligence in the conditions of THEI.

**Paper main body.** The concept of "training technology" is considered in the pedagogical field as the knowledge acquisition, formation and development of skills, abilities, important qualities, values, competencies and more. The use of training technologies involves students in the learning process, enhances interpersonal communication, which provides effective exchange of information during creative discussion, promotes the development of students' leadership potential, the main component of which is emotional intelligence. Therefore, it is important to use training technologies to develop emotional intelligence.

The pedagogical experiment was attended by 50 students of the National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", year 6, groups: E – 120, 220, 320; H, 120, 220, 320; KN-120; MIT-220. The study was conducted in the autumn semester of 2021/2022.

The pedagogical experiment consisted of 3 stages: confirmatory, formative and control. At the first, confirmatory stage of the experiment, we determined the existing level of emotional intelligence in all 50 applicants of the Technical University. At the second, formative stage of the experiment, we worked on the development of emotional intelligence in students (EG) with the help of our training, and in (CG) classes were conducted without the use of training technologies. At the final control stage, we tested the effectiveness of our training on the development of emotional intelligence in (EG) and testing of emotional intelligence in (CG).

The results of our confirmatory experiment proved the need for the introduction of training technologies for the development of emotional intelligence in students of technical universities. The purpose

of the formative stage of the experiment is to develop and implement trainings on the development of emotional intelligence in the conditions of technical university. The sample consisted of 25 students (EG) and 25 students (CG) of the National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", year 6. In (EG) the development of emotional intelligence took place through the introduction of training technologies. In (CG) classes were conducted without the use of training technologies.

After the trainings to determine the effectiveness of training work, a control phase of the study was conducted, the results of which indicated the effectiveness of the introduction of (EG) training technologies for the development of emotional intelligence.

**Conclusions of the research.** Emotional intelligence is the ability to accurately perceive, evaluate and express emotions, the ability to understand emotions and emotional knowledge, and the ability to generate emotions for emotional and intellectual growth.

We identified training technology which is a set of different techniques, methods and tools aimed at developing a person's certain skills and abilities as the main means of emotional intelligence development.

The results of the confirmatory stage of the experiment showed an insufficient level of emotional intelligence in students, therefore the need to develop and implement the training of emotional intelligence in students of a technical university has arisen. At the formative stage, over a month we developed and implemented in (EG) training technologies for the development of emotional intelligence. After conducting classes the control experiment showed the following: in (CG), the average data has changed in a minimum manner: a high level of emotional intelligence left unchanged, the average and low levels have undergone minor changes; In (EG) after the formative stage of the experiment, there are following results: a high level of development of emotional intelligence increased by 32%, the average level increased by 8%, low levels

decreased by 40%.

*Implemented training technologies for the development of emotional intelligence revealed their effectiveness, indicating their implementation in the educational process of technical universities.*

**Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями.** Заклади вищої технічної освіти (ЗВТО) постійно працюють над впровадженням таких форм і методів навчання, які б ставили за мету розвиток лідерського потенціалу майбутніх фахівців ЗВТО, складовою якого є емоційний інтелект. Саме інноваційні форми навчання, серед яких тренінгові технології, стимулюють до отримання знань і розвивають емоційний інтелект студентів. Тренінг як форма навчання має суттєві переваги над іншими формами навчання і вимагає від фахівців не тільки знань, а й вміння застосовувати свої знання у практичній діяльності, що постійно змінюється. Глобальні зміни, що відбуваються в суспільстві, потребують істотних змін у системі освіти, перегляду принципів її організації, форм і методів освітнього процесу, зокрема розробки і впровадження сучасних освітніх технологій навчання. Нині серед інновацій в сучасних закладах вищої освіти (ЗВО) зростає популярність використання тренінгових технологій.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій,** у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Зв'язок визначеної теми пов'язаний із важливими науковими та практичними завданнями щодо проблематики лідерства, розробленими в рамках наукових господарських тем “Формування лідерської позиції у інженерів” (№0117U005403) 2018 р., “Роль лідера у професійній діяльності майбутнього офіцера: формування важливих якостей та компетентностей” (№0121U113459) 2021 р., Міжнародному гранті “Програма роз-

*The prospect of future research is the introduction of training technologies in the educational process of technical university as an effective way to develop leadership potential in students.*

витку лідерського потенціалу університетів України” – Leadership Foundation for Higher Education (січень 2018–березень 2019).

*Аналіз досліджень філософської, психологічної, педагогічної літератури дозволяє визначити різні аспекти дослідження проблеми: особистісні аспекти лідерства цікавили О. Воронову, Н. Гончаренка, А. Свенцицького, О. Ковальова, О. Кріштановську, У. Бенніса, Р. Міллса, Х. Ортега-і-Гассета, В. Парето та ін., психологічні особливості ролі лідера в організації розглядали Б. Кретов, Р. Кричевський, Б. Паригін, К. Аргініс, Дж. Берне, Дж. Коггер, Р. Таннебаум, У. Уїнні, Р. Янг та ін.; наукові підходи про взаємовідносин лідера в групі та динаміку лідерства розглядали Є. Белбін, С. Бондер, Д. Водуел, Дж. Фолс, Г. Келлі, Дж. Марч, Т. Ньюком, Г. Саймон, Дж. Тібо; необхідність вичення емоційного інтелекту та зв'язок ментального і афективного в структурі психічної діяльності описаний М. Журавльовою; експериментальне використання тренінгових технологій з метою фахової підготовки й професійного самовдосконалення викладено в працях Л. Козлової, Г. Кошонько, Л. Мітіної, В. Павловського, Т. Цюман. Особливості застосування тренінгу як заняття, спрямованого на створення, розвиток і систематизацію певних навичок, описані в роботах Л. Шепелевої. Досвід використання тренінгу з різною метою віддзеркалений у працях відомих психологів: Л. Петровської, Т. Яценко, С. Макшанова, О. Лідерса, Н. Хрящевої, В. Большакова, Г. Марасанова, І. Вачкова, О. Сидоренко, Е. Носенко, Н. Ковриги [5, 6, 7, 12, 13, 15].*

Різні аспекти лідерства та його складових цікавили і зарубіжних авторів, а саме: *природу, виникнення лідерства, значення лідерства та роль лідерів* (Дж. Гарднер, К. Гібб, Гоулман Д); *навички розуміння та управління іншими людьми за допомогою соціального інтелекту* (Е. Торндайк); *роль емоційного інтелекту в відношеннях між людьми* (Джордж Г.); *вплив нерозумових факторів на інтелектуальну поведінку* (Д. Векслер); *значення множинних інтелектів, окремо розглядаючи міжособистісний інтелект* (Г. Гарднер); *розробкою концепції емоційного інтелекту* (Д. Карузо, П. Саловей і Дж. Майер); *розробкою п'яти компонентної моделі емоційного інтелекту (самопізнання, саморегуляція, мотивація, емпатія і соціальні навички)* (Д. Гоулман) [ 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25].

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми,** котрим присвячується дана стаття. Теперішній досвід підготовки студентів у ЗВТО в Україні вказує на те, що сучасна система професійної технічної освіти при формуванні емоційного інтелекту не завжди використовує в повній мірі тренінгові технології.

**Формування цілей статі** (постановка завдання). *Метою статті* є дослідження впровадження тренінгових технологій для розвитку емоційного інтелекту в освітній процес технічного університету. *Завданнями дослідження були визначені:* 1) розкриття сутності емоційного інтелекту та тренінгових технологій, їхня роль в освітньому процесі ЗВО; 2) результати педагогічного експерименту з розвитку емоційного інтелекту в умовах ЗВТО.

З огляду на предмет наукової уваги нами були обрані такі з наукових методів дослідження: метод спостереження; бесіда; метод тестування у вигляді психологічних методик; системно-аналітичний метод – для аналізу змісту отриманих від студентів тестів, педагогічний експеримент-констатувальний, формувальний, конт-

рольний етапи.

**Виклад основного матеріалу дослідження** з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Під тренінговими формами навчання розуміють створення системи фахових тренінгів, які проводяться поряд із традиційними формами професійної підготовки. Поняття “тренінгові технології” розглядається в педагогічній площині як здобуття та засвоєння знань, формування і розвиток умінь, навичок, важливих якостей, ціннісних орієнтацій, компетентностей тощо. Це створює підґрунтя для того, щоб тренінг вважати педагогічною технологією навчання, оскільки він відповідає всім основним її ознакам й охоплює у своїй структурі велику кількість окремих форм і методів. Значущість тренінгів для вищої освіти виявляється в тому, що вони дають можливість інтенсифікувати процес фахової підготовки, зробити його більш результативним за рахунок повної відповідності принципам особистісно орієнтованого навчання. На сьогодні тренінг є незамінним елементом системи навчання, який передбачає розвиток професійних навичок, креативного мислення й інтелектуальних здібностей особистості, зокрема розвиток професійного мислення й мовлення студентів.

Тренінгове навчання має істотні відмінності порівняно з традиційними формами навчання. Традиційне навчання за своєю сутністю є формою навчання з передачею інформації та засвоєнням знань. Натомість тренінг – це цікавий процес пізнання себе та інших; спілкування; ефективна форма опанування знань; інструмент для формування умінь і навичок; форма розширення досвіду.

Швалб Ю. вважає, що тренінги, спрямовані на формування і розвиток особистої та професійної компетенції, повинні стати одним із провідних засобів професійного навчання [14, с. 188].

На нашу думку, тренінги мають велику перспективу застосування в про-

цесі навчання майбутніх фахівців технічного університету.

Серед переваг, які має тренінг як активна форма навчання, можна визначити наступні: тренінг побудований (повністю чи частково) на моделюванні ситуацій професійної діяльності учасників тренінгу та спрямований на формування умінь і навичок, необхідних у практичній роботі; тренінги передбачають виконання індивідуальних і групових практичних занять, проведення рольових та ділових ігор; тренінг дає можливість студентам систематизувати набутий досвід, усвідомити рівень власної професійної компетентності, окреслити шляхи особистісного фахового саморозвитку; тренінг сприяє встановленню демократичного стилю спілкування, забезпечує суб'єкт-суб'єктний процес освітньої діяльності; тренінг формує у студентів практичні навички до виконання індивідуальних завдань і публічної презентації результатів своєї роботи, навчає ефективно працювати в команді; тренінг розвиває лідерський потенціал, ініціює активність студентів.

Застосування тренінгових технологій передбачає залучення студентів до навчального процесу, активізує міжособистісну комунікацію, яка забезпечує ефективний обмін інформацією в ході творчої дискусії. У свою чергу це сприяє розвитку у студентів аналітичного мислення і виробленню навичок прийняття компетентних рішень в ситуаціях, максимально наближених до майбутньої професійної діяльності. У процесі тренінгу відбувається формування і закріплення умінь і навичок ефективної професійної поведінки учасників.

Тренінгове заняття є, по суті, семінаром у режимі неперервної дискусії, що переривається міні-лекціями, індивідуальною роботою, діловими іграми, кейсами та іншими завданнями. Отже, правильно організований тренінг розвиває лідерські якості, такі як: гнучкість, оригінальність мислення, толерантність,

здатність вирішувати проблемні завдання та ситуації; формує емоційний інтелект та креативне мислення майбутнього лідера.

В Україні тренінги з'явилися в кінці ХХ століття з появою великих західних корпорацій, які спочатку були єдиними на ринку тренінгів. Історичний аналіз групових форм роботи свідчить, що тренінгові групи стали передумовою виникнення більшості видів психологічної роботи з групами, які пізніше одержали назву "соціально-психологічний тренінг" (СПТ).

Макшанов С. ввів термін "навмисна зміна", яка включає в себе розвиток і корекцію. Він визначає тренінг "як багатофункціональний метод цілеспрямованих змін психологічних феноменів людини, групи або організації з метою гармонізації професійного та особистісного буття людини" [9, с. 43].

Відомий фахівець із активних методів навчання Ю. Ємельянов зазначає: "...термін "тренінг"... повинен використовуватися не для позначення методів навчання, а для позначення методів розвитку здібностей до навчання або оволодіння будь-яким складним видом діяльності, і зокрема, спілкуванням" [1, с. 89].

Аналогічних поглядів притримується О. Сидоренко, яка пише: "Я – за технології. Переконана, що вони не менш гуманні, ніж роздуми на теми гуманізму, поваги до іншої людини тощо. Використання технік у тренінгу – це досвід партнерства, коректності, і, зрештою, – людяності й милосердя".

Поняття "тренінг" О. Сидоренко тлумачить, як "навчання технологіям дії на основі певної концепції реальності в інтерактивній формі". Останнім часом тренінгом називають будь-яке навчання, крім шкільного і університетського. Цьому є свої обґрунтування, зокрема лінгвістичні. За визначенням Оксфордського словника: Training: 1) виховання; 2) навчання; 3) тренування; 4) дресирування. Підсумовуючи свої міркування стосовно тренінгу, О. Сидоренко пише:

“Тренінг – це процес передачі, засвоєння і створення технологій ефективною дію. Добрий тренінг – концептуально складений, технологічний, інтерактивний. Змістом тренінгу є психологічна взаємодія між людьми” [3, с. 331].

Тренінг партнерських стосунків – це та назва тренінгу, яка відображає його головний принцип. На питання, що таке принцип партнерських стосунків, дає відповідь Н. Хрящева. Вона констатує: “Партнерським, або суб’єкт-суб’єктним спілкуванням є таке, при якому враховуються інтереси інших учасників взаємодії, а також їхні почуття, емоції, переживання, визнається цінність особистості іншої людини” [2, с. 22].

Заслуговує уваги тлумачення поняття “тренінг” О. Прутченкова, який зазначає: “Слово “тренінг” не означає нічого іншого, окрім добре відомого нам поняття “тренування”. Тренінг став міждисциплінарним методом, за допомогою якого вчені-практики розв’язують багато різноманітних актуальних проблем” [4, с. 5].

Ситніков А. розглядає тренінги як навчальні ігри, які є “синтетичною антропотехнікою, що поєднує в собі навчальну й ігрову діяльність, яка здійснюється в умовах моделювання різних ігрових ситуацій...” [3, с. 144].

Свій підхід, відмінний від попередніх визначень, що стосується поняття “тренінг”, дає О. Горбушіна і розглядає його як “яскраве, емоційне насичене заняття, спрямоване на зміну, гармонізацію стилю спілкування особистості, набуття бажаних навичок і розв’язання протиріч, які виникають у взаємодії з іншими людьми або ж тих, що мають внутрішньо-особистісний характер” [10, с. 9].

У 1991 році Комісія з трудових ресурсів Великобританії (Manpower Services Commission, MSC) запропонувала своє визначення: “Тренінг – це запланований заздалегідь процес, мета якого змінити взаємини, знання або поведінку учасників за допомогою навчаль-

ного досвіду, він спрямований на розвиток навичок виконання певної діяльності або декількох видів діяльності”.

Тренінги як форма практичної роботи завжди відображають у своєму змісті сенс того напрямку, поглядів, яких дотримується його керівник: тренінг як тренування, в результаті якого відбувається формування і відпрацювання навичок і умінь ефективною поведінки; як форма активного навчання, метою якого, насамперед, є передача і відпрацювання психологічних знань, навичок і умінь; тренінг як метод створення умов для саморозкриття учасників і самостійного пошуку ними способів розв’язання власних проблем.

Тому різне розуміння сенсу тренінгу знаходить відображення і в різноманітності назв фахівця, що проводить тренінг: ведучий, керівник, директор групи, тренер, експерт, фасилітатор тощо.

Розглянувши різні підходи щодо поняття “тренінг”, ми в нашому дослідженні провели педагогічний експеримент із діагностики та розвитку емоційного інтелекту у студентів технічного університету. У нашому експерименті брали участь 50 студентів, які навчаються у Національному технічному університеті “Харківський політехнічний інститут”, 6 курсу, групи: Е-120, 220, 320; Н-120, 220, 320; КН-120; МІТ-220. Дослідження було проведене в осінньому семестрі 2021/2022 н. р. Методом випадкової вибірки були визначені експериментальна група (ЕГ) і контрольна група (КГ), до складу кожної були включені по 25 студентів.

Педагогічний експеримент складався з 3 етапів: констатувального, формувального та контрольного. На першому, констатувальному етапі експерименту, ми визначали наявний рівень емоційного інтелекту у всіх 50 здобувачів технічного університету. На другому, формувальному етапі експерименту ми здійснювали роботу з розвитку емоційного інтелекту у студентів (ЕГ) за допомогою розробленого нами тренінгу, а

в (КГ) заняття проводилися без застосування тренінгових технологій. На завершальному контрольному етапі перевіряли ефективність впровадженого нами тренінгу з розвитку емоційного інтелекту в (ЕГ) та перевірку емоційного інтелекту в (КГ).

Критеріями розвитку емоційного інтелекту були визначені наступні якості: усвідомлення своїх почуттів і емоцій; управління своїми почуттями і емоціями; усвідомлення почуттів і емоцій інших людей. На основі представлених критеріїв нами були виділені рівні розвитку емоційного інтелекту слухачів тренінгу. Високий рівень емоційного інтелекту характеризується точністю інтерпретації своїх емоцій, інших людей, умінням управляти власним емоційним станом і емоціями інших людей, здатністю використовувати розуміння чужих емоцій в розумовому процесі для досягнення найбільш позитивного результату міжособистісних відносин. Для середнього рівня емоційного інтелекту властива наявність вміння визначати свої почуття і емоції, не завжди правильно можуть розпізнаватися емоції інших людей, не у всіх ситуаціях є можливість управляти своїм емоційним станом. Низький рівень емоційного інтелекту визначається слабкою здатністю управляти своїми емоціями і почуттями, імпульсивністю, низьким самоконтролем, недостатнім усвідомленням своїх емоційних станів і почуттів інших людей.

На основі виділених нами критеріїв розвитку емоційного інтелекту, було обрано такі діагностичні методики: 1) 2 методики на визначення рівня емоційного інтелекту (автори: М. Манойлов і Н. Холл); 2) опитувальник емоційного інтелекту "Емінем" (автор: Д. Люсін); 3) тест Індекс життєвої задоволеності (ІЖЗ) (автор: Н.Паніна) [11, 16].

Розглянемо результати констатувального експерименту. За опитувальником Н. Холла ми виявили розуміння учасниками освітнього процесу поняття емоційного інтелекту та його складових.

Високим рівнем емоційного інтелекту володіють 4 студенти (КГ) і 4 студенти (ЕГ), що складає 16% від загальної кількості групи. У цих студентів відсутні або є незначна відмінність в ієрархічній залежності окремих компонентів емоційного інтелекту, всі його форми інтегративно проявляються на всіх рівнях. Емоційний інтелект вважається високо розвинутим за умови, що всі форми представлені якісними характеристиками та реалізуються у взаємодії, поведінці та діяльності. За результатами діагностики Н. Холла 11 студентів (КГ) (44% від загальної кількості) і 10 учасників (ЕГ), що складає 40% від загальної кількості) мають середній рівень емоційного інтелекту, що характеризується вмінням розпізнавати емоції, настрої, довільно управляти своїми емоціями і настроями. У 10 представників (КГ), що складає 40% від загальної кількості і 11 учасників (ЕГ), що складає 44% від загальної кількості виявлено низький рівень емоційного інтелекту. Він у студентів характеризується тим, що студенти не вміють управляти своїми емоціями і настроями, відчувати емоції і настрої інших людей, розуміти їхню точку зору і проявляти активний інтерес до їхніх проблем, а також впливати на емоційний стан інших людей.

Результати дослідження за методикою М. Манойлова на визначення рівня емоційного інтелекту показали, що високий рівень виявлено у 5 респондентів (КГ) і 5 респондентів (ЕГ), що складає 20% учасників від загальної кількості студентів в цих групах. Високий рівень емоційного інтелекту передбачає відсутність або незначне розходження в ієрархічній залежності окремих компонентів, всі форми інтегративно проявляються на всіх рівнях. Середній рівень визначили у 10 респондентів (КГ), що складає 40% від загальної кількості та 11 респондентів (ЕГ), що складає 44% від загальної кількості. Середній рівень передбачає наявність здатності до розвитку окремих компонентів емоційного



інтелекту. Низький рівень розвитку емоційного інтелекту виявлений у 10 учасників (КГ), що складає 40% від загальної кількості та 9 респондентів (ЕГ), що складає 36% від загальної кількості.

За опитувальником “Емінем” (Д. Люсіна) ми визначали високий рівень емоційного інтелекту у 4 учасників (КГ), що становить 26% від загальної кількості та 5 учасників (ЕГ), що становить 20% від загальної кількості, середній рівень у 11 учасників (КГ), що становить 44% від загальної кількості і 10 учасників (ЕГ), що становить 40% та низький – по 10 респондентів в (ЕГ) та (КГ), що складає по 40 % від загальної кількості в групах.

Результати методики “Індекс життєвої задоволеності” (Н. Паніної) на визначення індексу життєвої задоволеності – загального психологічного стану людини, ступеня його психологічного комфорту і соціально-психологічної адаптованості. Максимальний індекс життєвої задоволеності у 8 респондентів (КГ), що становить 32% від загальної кількості та 7 респондентів (ЕГ), що становить 28% від загальної кількості. Середній рівень життєвої задоволеності виявився у 12 респондентів (КГ), що становить 48% від загальної кількості та у 13 респондентів (ЕГ), що становить 52% від загальної кількості. Низький рівень у 5 респондентів (КГ), та 5 респондентів (ЕГ), що становить 20% від загальної кількості студентів в групах.

Таким чином, отримані нами результати констатувального експерименту доводять необхідність впровадження тренінгових технологій для розвитку емоційного інтелекту студентів технічних університетів.

Метою формувального етапу експерименту є розробка та впровадження тренінгів з розвитку емоційного інтелекту в умовах технічного університету.

Завданнями тренінгів визначені наступні: 1. Встановити значущість емоційного інтелекту. 2. Сприяти встановленню і підтримці міжособистісної

комунікації. 3. Формувати вміння управляти емоціями.

Вибірку склали 25 студентів (ЕГ) та 25 студентів (КГ) Національного технічного університету “Харківський політехнічний інститут”, 6 курсу. В (ЕГ) розвиток емоційного інтелекту відбувався за допомогою впровадження тренінгових технологій. В (КГ) заняття проводились без застосування тренінгових технологій.

Тематика тренінгів була наступна: емоційне самоусвідомлення, управління емоціями, усвідомлення емоцій інших людей, управління емоціями інших людей.

Основними активними методами були наступні вправи: 1. Робота з очікуваннями. 2. Колесо життя. 3. Зміна переконань. 4. Зона концентрації. 5. Оцінка рівня адреналіну. 6. Техніка розслаблення. 7. Вгадай емоцію. 8. Я тебе розумію. 9. Передай емоцію. 10. Практика уважності. 11. Комплімент. 12. Впевнена поза.

Тривалість занять – 4 години, термін програми тренінгових технологій складав – 1 місяць. Кожне заняття включало традиційні етапи: привітання, розминка, мінілекція, основна частина, підведення підсумків.

Після тренінгів для визначення ефективності тренінгової роботи був проведений контрольний етап дослідження, результати якого представлені нижче.

В (КГ) після експерименту середні дані змінилися незначним чином: високий рівень емоційного інтелекту залишився без змін ( 5 респондентів, що становить 20% від загальної кількості), середній та низький рівні зазнали незначних змін: середній у (КГ) становить 11 респондентів, що становить 44% від загальної кількості, а було 10 респондентів, що становило 40% від загальної кількості; низький рівень у (КГ) був у 9 студентів, що становило 36% від загальної кількості, а стало 10 досліджуваних, що становить 40% від загальної кількості.

В (ЕГ) групі після формувального етапу експерименту визначені наступні результати: високий рівень розвитку

емоційного інтелекту був у 4 респондентів, що становив 16%, а підвищився до 12 респондентів, що становить 48% від загальної кількості; середній рівень був у 9 респондентів, що становив 36% від загальної кількості, а підвищився до 11 досліджуваних, що становить 44% від загальної кількості; низький рівень був у 12 студентів, що становив 48% від загальної кількості, а знизився до 2 респондентів, що становить 8% від загальної кількості.

Таким чином, результати впровадження тренінгових технологій підтвердили їхню ефективність для розвитку емоційного інтелекту у майбутніх лідерів.

**Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку.**

1. Емоційний інтелект – це здатність точно сприймати, оцінювати і виражати емоції, здатність до розуміння емоцій і емоційного знання та генерувати емоції заради емоційного та інтелектуального зростання, сукупність ментальних здібностей до розуміння власних емоцій і емоцій інших людей.

2. Тренінг представляє собою тренування, в результаті якого відбувається формування і відпрацювання навичок і умінь ефективної поведінки; форма активного навчання, метою якого, насамперед, є передача і відпрацювання знань, навичок і умінь; метод створення умов для саморозкриття учасників і самостійного пошуку ними способів розв'язання власних проблем.

3. Основними принципами тренінгової роботи є: добровільність, рівноправність, активність, принцип дослідницької позиції, конфіденційність.

4. Методи, які застосовують під час проведення тренінгів: вони спрямовані на діагностику ситуації, знайомство з учасниками, встановлення взаємопорозуміння; елементами інформаційного наповнення тренінгової роботи виступають: лекції, презентації, фільми, ділові й рольові ігри, аналітичні сесії тощо. До

цієї групи можна зарахувати дискусію, мозковий штурм, організацію презентації учасників і закріплення матеріалу. Обов'язковими є група методів, пов'язана з використанням зворотнього зв'язку як тренера з учасниками, так і навпаки. Це відповіді на питання, розбір і аналіз виконаних завдань, підбиття підсумків.

5. Основним засобом розвитку емоційного інтелекту ми визначили тренінгову технологію – сукупність різних прийомів, способів і засобів, спрямованих на розвиток у людини певних навичок і вмінь.

6. Результати проведення констатувального етапу експерименту показали недостатній рівень емоційного інтелекту студентів, тому виникла необхідність розробки та впровадження тренінгу щодо розвитку емоційного інтелекту у студентів технічного університету.

7. На формувальному етапі експерименту нами було розроблено і реалізовано прогтягом місяця в (ЕГ) тренінгові технології з розвитку емоційного інтелекту.

8. Контрольний експеримент після проведення занять показав наступне: в (КГ) середні дані змінилися незначним чином: високий рівень емоційного інтелекту залишився без змін, середній та низький рівні зазнали незначних змін; в (ЕГ) після формувального етапу експерименту наступні результати: високий рівень розвитку емоційного інтелекту підвищився на 32%, середній рівень підвищився на 8%, низький рівень знизився на 40%.

9. Розроблений і проведений тренінг розвитку емоційного інтелекту виявив його ефективність, що вказує на його впровадження в освітній процес як ефективний засіб розвитку емоційного інтелекту студентів технічних університетів.

Перспективою майбутніх досліджень є впровадження в освітній процес технічного університету тренінгових технологій як ефективний спосіб розвитку лідерського потенціалу у студентів.

## Список літератури:

1. Анн Л. Ф. Психологический тренинг с подростками / Л. Ф. Анн. – СПб.: Питер. – 2005. – С. 271
2. Бакірова Г. Х. Тренінг управління персоналом / Г. Х. Бакірова. – СПб : Мова. – 2004. – С. 400
3. Бреслав Г. М. Психология эмоций / Г. М. Бреслав. – М. : “Академия”. – 2004. – С. 544
4. Грановская Р. М. Элементы практической психологии / Р. М. Грановская. – Изд. 2-е. – Л. : Изд-во Ленинградского ун-та. – 1988. – С. 560
5. Гоулман Д. Емоційне лідерство / Д. Гоулман, Р. Бояціс, Е. Маккі // Мистецтво управління людьми на основі емоційного інтелекту. – М. – 2007. – С. 418
6. Гура Т. Психология лидерства в бизнесе / Т. Гура, О. Романовський, А. Книш // Навчальний посібник. – Х. : “Друкарня Мадрид”. – 2017. – С. 100
7. Книш А. Є. Емоційний інтелект лідера у сфері бізнесу / А. Є. Книш; за заг. ред. О. Г. Романовського, С.В. Калашникової // Навчальний посібник. – К. : ДП “НВЦ “Пріоритети””. – 2016. – С. 40
8. Журавлева М. О. Изучение эмоционального интеллекта практических психологов / М. О. Журавлева // Методология досліджень та сучасні соціальні, економічні і психологічні проблеми розвитку суспільства: Збірник наукових праць. – Донецьк. – 2011. – С.168–174
9. Изард К. Э. Психология эмоций / К. Э. Изард пер. с англ. – СПб. : Издательство “Питер”. – 2000. – С. 464
10. Коврига Н. В. Стресозахисна та адаптивна функції емоційного інтелекту / Н. В. Коврига // автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.01. – К. – 2003. – С. 20
11. Люсин Д. В. Новая методика для измерения эмоционального интеллекта / Д. В. Люсин // Опросник ЭМИн. Психологическая диагностика. – 2006. – № 4. – С. 3–22
12. Стивен Дж. Стейн Преимущества EQ: Эмоциональный интеллект и ваши успехи / Стивен Дж. Стейн, Говард И. Бук // Днепрпетровск : Баланс Бизнес Букс. – 2007. – С. 384
13. Теоретичні й методичні основи проведення тренінгу особистісного зростання [електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://pidru4niki.com/1417012063006/psihologiya/teoretichni\\_metodichni\\_osnovi\\_provedennya\\_treningu\\_osobistisnogo\\_zrostannya](https://pidru4niki.com/1417012063006/psihologiya/teoretichni_metodichni_osnovi_provedennya_treningu_osobistisnogo_zrostannya) (дата звернення 15.02.22)
14. Швалб Ю. М. Задачный подход к построению учебного тренинга в ВУЗе. Психологічні тренінгові технології у правоохоронній діяльності / Ю. М. Швалб // Наук.-метод. та організац.-практ. пробл. впровадж. і використ., перспективи розв. : матеріали міжнар. наук.-практ.конф., 27–28 трав. 2005 р. – Донецьк : ДЮІ.–2005.–С. 217
15. Шепелева Л. Н. Программы социально-психологических тренингов / Л.Н. Шепелева. –СПб. :Питер.–2006.–С.240
16. Чала Ю. М. Психодіагностика / Ю. М. Чала, А. М. Шахрайчук // Навчальний посібник. – Харків : НТУ “ХП”. – 2018. – С. 246
17. Басс і Стогділлс // Посібник з лідерства: теорія, дослідження та управлінські програми. – Нью-Йорк : Free Press; Лондон : Collier Macmillan. – 1990. –С. 1180
18. Діксон М. Дослідження лідерства в культурному контексті Сі'онн: прогрес і підняття нових питань/ДіксонМ., Ден Ллартог, Д. Макінг, Дж. Мітчелсон // The Leadership Quarterly. – 2003. – Вип. 14
19. Гарднер Дж. Природа лідерства / Дж. Гарднер // The Jossey-Bass Reader про освітнє лідерство; Маргарет Гроган, редактор, вступ Майкла Фуллана. – Третьє видання. – Сан-Франциско : Джоссі – Бас А Вайлі Бренд. – 2013. – С. 39–47
20. Джордж Г. Емоції та лідерство: роль емоційного інтелекту / Г. Джордж // Людські відносини. – 2000. – Вип. 53
21. Гібб К. Інтеракційний погляд на появу лідерства / К. Гібб // Австралійський психологічний журнал. – 1958. – № 10

22. Гоулман Д. Робота з емоційним інтелектом / Д. Гоулман. – Нью-Йорк : Bantam Books. – 1998

23. Гоулман Д. Лідерство, яке приносить результати / Д. Гоулман // Гарвардський бізнес-огляд. – 2000. – Вип. – 78 (2)

24. Торндайк Р. К. Інтелект та його використання / Р. К. Торндайк // Журнал Harper's 140. – 1920. – 227–335

25. J. D., Саловей П. Емоційний інтелект / J. D., П. Саловей – 2005. – [електронний ресурс]. – Режим доступу

### References:

1. Ann, L. F. (2005), “Psychological training with teenagers”, SPb. : Piter, p. 271

2. Bakirova, H. Kh. (2004), “Personnel management training”, SPb. : Mova, p. 400

3. Breslav, H. M. (2004), “Psychology of emotions”, M. : “Academy”, p. 544

4. Hranovskaia, R. M. (1988), “Elements of practical psychology”, ed. 2nd. L. : Izd-vo Leningradskogo un-ta, p. 560

5. Houlman, D., Boiatsis, R., Makki, E. (2007), “Emotional leadership”, The art of managing people based on emotional intelligence, M., p. 418

6. Hura, T., Romanovskyi, O., Knysh, A. (2017), “Psychology of business leadership”, a textbook, H. : “Madrid Printing House”, p. 100

7. Knysh, A. Є. for the head ed. Romanovskoho, O. H., Kalashnykovoï, S. V. (2016), “Emotional intelligence of a business leader”, a textbook, K. : SE “Research Center” Priorities”, p. 40

8. Zhuravleva, M. O. (2011) “Study of emotional intelligence of practical psychologists”, Research methodology and modern social, economic and psychological problems of society development: collection of scientific works. Donetsk, pp. 168–174

9. Yzard K. Э. (2000), “Psychology of emotions”, trans. with english SPb. : Peter Publishing House, p. 464

10. Kovryha, N. V. (2003), “Stress-protective and adaptive functions of emotio-

nal intelligence”, author’s ref. dis. for science. degree of cand. psychol, science: special. 19.00.01, K., p. 20

11. Liusyn, D. V. (2006), “A new technique for measuring emotional intelligence”, the EmIn questionnaire. Psychological diagnosis, no. 4, pp. 3–22

12. Styven, Dzh. Stein, Hovard, Y. Buk. (2007), “EQ Benefits: emotional intelligence and your success”, Dnepropetrovsk : Balance Business Books, p. 384

13. “Theoretical and methodological bases of personal growth training”, available at: [https://pidru4niki.com/1417012063006/psihologiya/teoretichni\\_metodichni\\_osnovi\\_provedennya\\_treningu\\_osobistisnogo\\_zrostanta](https://pidru4niki.com/1417012063006/psihologiya/teoretichni_metodichni_osnovi_provedennya_treningu_osobistisnogo_zrostanta) (appeal date 15.02.22)

14. Shvalb, Yu. M. (2005), “A problem-based approach to building training at the university. Psychological training technologies in law enforcement”, scientific method. and organizational-practical. probl. Implementation and use., prospects for development.: materials intern. scientific-practical conf., May 27–28, Donetsk : DUI, p. 217

15. Shepeleva, L. N. (2006), “Sociopsychological training programs”, SPb. : Piter, p. 240

16. Chala, Yu. M., Shakhraichuk, A. M. (2018), “Psychodiagnostics”, textbook, Kharkiv : NTU “KhPI”, p. 246

17. Bass & Stogdills (1990), Handbook of leadership “Theory, research, and managerial applications”, New York : Free Press ; London : Collier Macmillan, p. 1180

18. Dickson, M. Den Llartog, D., Making, Mitchelson, J. (2003), “Research on Leadership in a Cionh Cultural Context: Progress and Raising new Questions”, The Leadership Quarterly, vol. 14

19. Gardner, J. Margaret Grogan, editor, introduction by Michael Fullan (2013), “The nature of Leadership”, The Jossey-Bass Reader on Educational Leadership; Third edition. Sun, Francisco : Jossey – Bass A Wiley Brand, pp. 39–47

20. George, G. (2000), “Emotions and Leadership: the Role of Emotional Intelligence”, Human Relations, vol. 53

21. Gibb, K. (1958), "An Interactional View of The Emergence of Leadership", Australian Journal of Psychology, no. 10

22. Goleman, D. (1998), "Working with emotional intelligence", New York : Bantam Books

23. Goleman, D. (2000), "Leadership that Gets Results", Harvard Business Review, vol. 78 (2)

24. Thorndike, R. K. (1920), "Intelligence and Its Uses", Harpers Magazine 140, pp. 227–335

25. J. D. Salovey, P. (2005), "Emotional intelligence", available at

*Стаття надійшла до редколегії 18.02.2022*