



International Science Group

ISG-KONF.COM

**XXXVI
INTERNATIONAL SCIENTIFIC
AND PRACTICAL CONFERENCE
"THE MAIN PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF
SCIENCE IN MODERN LIFE"**

**Warsaw, Poland
September 13 - 16, 2022**

ISBN 979-8-88796-808-7

DOI 10.46299/ISG.2022.1.36

52.	Денисенко Н.Г., Дишко О.Л., Северіна Л.Є. ФОРМИ І МЕТОДИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ ЯК ОРГАНІЗАЦІЙНА ІННОВАЦІЯ	221
53.	Кихно К.В. СУТНІСТЬ ДІЯЛЬНІСНОГО ПІДХОДУ ЯК ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ В ПОЧАТКОВІЙ ШКОЛІ	225
54.	Комісар І.В. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ УМОВ ПІДВИЩЕННЯ РУХОВОЇ АКТИВНОСТІ ДІТЕЙ РАННЬОГО ВІКУ ПІД ЧАС ЗАНЯТЬ З РОЗВИТКУ РУХІВ	230
55.	Куценко Н.П., Прокопенко В.В. ЕМОЦІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У СТУДЕНТІВ- МЕДИКІВ	233
56.	Ліпчевська І. ФОРМУВАННЯ В УЧНІВ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ ВМІННЯ СТВОРЮВАТИ ВІЗУАЛІЗАЦІЮ "ПОРТРЕТ"	236
57.	Муравська Е.В. ВИКОРИСТАННЯ ТЕКСТІВ МАЛИХ ФОЛЬКЛОРНИХ ЖАНРІВ У РОЗВИТКУ АНГЛІЙСЬКОМОВНОЇ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНЦІЇ УЧНІВ СТАРШИХ КЛАСІВ	239
58.	Сливка Л. ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ І ЗАСОБИ ЗДОРОВ'ЯЗБЕРЕЖУВАЛЬНОГО ВИХОВАННЯ УЧНІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ ШКІЛ (НА ТЛІ РОЗВІДОК УКРАЇНСЬКИХ ТА ПОЛЬСЬКИХ ВЧЕНИХ)	243
59.	Федорова О.В., Шаргородський С.В. ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ТА ВИМОГИ ДО ОСНАЩЕННЯ МАЙСТЕРЕНЬ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ	247
60.	Цвіркун К.В., Волинець Ю.О. СУЧАСНІ ПІДХОДИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПАРТНЕРСЬКОЇ ВЗАЄМОДІЇ УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ У ГРУПАХ РАННЬОГО ВІКУ В ЗАКЛАДАХ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ	251

ЕМОЦІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК ВАЖЛИВА СКЛADOVA ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У СТУДЕНТІВ-МЕДИКІВ

Куценко Наталія Петрівна,
директор,
фаховий медико-фармацевтичний коледж
Полтавського державного медичного університету

Прокопенко Вікторія Вікторівна,
к.філос.н., викладач,
фаховий медико-фармацевтичний коледж
Полтавського державного медичного університету

Щодня кожна людина приймає рішення. Кожна наша думка, рішення чи судження обов'язково має зв'язок з емоціями. Доволі часто, ігноруючи емоційну складову та прагнучи бути раціональним, ми ризикуємо прийняти не правильне рішення у тій чи іншій важливій ситуації. Щоб цього уникнути важливо вміти точно розпізнавати власні емоції та навчитися правильно на них реагувати. Особливо це стосується медичних працівників, які щодня мають справу із емоціями пацієнтів. Страх, біль, страждання, що відчують люди, які звертаються за допомогою, знаходять своє відображення у емоційній сфері медика.

Реалії сьогодення зумовлюють актуальність формування та розвитку у майбутніх медичних працівників емоційних та лідерських навичок, для чого їм необхідно вивчати власну емоційну сферу та практикувати отримані знання. Усе це безперечно допоможе розвинути свої власні здібності у напрямку кращого розуміння емоцій та більш організованого керування ними.

Мета нашого дослідження полягає у визначенні впливу навичок емоційної компетентності на формування лідерських якостей у здобувачів медичної освіти.

Більшість українських та зарубіжних дослідників, які досліджують проблеми формування лідерської компетентності та теорій лідерства (Д.Гоулмен, Р.Бояціс, Е.Маккі Дж. Майер, С.Хейн, Е.Носенко, О.Гузар та інші), наголошують на тому, що лідерство як явище завжди має емоційну першооснову. Виходячи із цього твердження, завдання лідера у колективі в першу чергу полягає у тому, щоб направляти емоції усіх учасників групи у необхідне йому русло, з метою створення сприятливої атмосфери для більш ефективної діяльності [1, с. 5].

Для цього, на думку американської психологині М.Чапмен, кожен лідер працюючи з колективом має розвивати у собі власний «емоційний інтелект», що можна охарактеризувати як здатність управляти собою та стосунками з іншими людьми [3, с. 4]. Саме він допомагає створити у мікрогрупі позитивну емоційну атмосферу та стимулює її членів до критичного мислення та максимальної

самовіддачі під час вирішення тієї чи іншої проблеми. Такий різновид лідерства більшість іноземних авторів називають резонансним.

Головною відмінною рисою даного виду лідерства є наявність великої кількості прихильників у колективі, які розділяють погляди лідера та допомагають втілити його ідейні задуми на практиці [1, с. 8]. Таке емоційне лідерство науковці розглядають у двох основних аспектах: особистісному та соціальному. Перший розкриває наскільки лідер здатен управляти собою. Рушійними силами цього процесу є його самосвідомість та самоконтроль. Соціальний аспект дає змогу розглянути емоційну складову взаємовідносин лідера з іншими членами колективу та його здатність управляти цими відносинами [1, с. 9].

У своїй сукупності ці два аспекти формують зміст емоційного інтелекту, кінцевим етапом розвитку якого є формування у лідера емоційних компетенцій, які можна охарактеризувати як певні сформовані емоційні знання, вміння та навички, що проявляються у діяльності особистості. Емоційна компетентність показує наявність особистісних та соціальних навичок керування собою та стосунками з іншими людьми у колективі, в тому числі і медичному.

До особистісних навичок більшість дослідників відносять усвідомлення власних емоцій, реальний погляд на свої сильні сторони та впевненість у власних можливостях, почуття власної гідності та обдарованість, контроль над емоціями, чесність, надійність, волю до перемоги, оптимізм, активність. Особливу увагу науковці звертають на такі навички як контроль над своїми емоціями, в першу чергу негативними, та наявність оптимістичного погляду на проблему у складних ситуаціях. Саме вони дають змогу підтримувати позитивний мікроклімат в колективі та забезпечують його цілісність та емоційну стабільність.

У соціальних навичках дослідники наголошують, в першу чергу, на соціальній чуйності та управлінні відносинами. Такі складові частини чуйності як співпереживання та люб'язність, дають змогу лідеру відчувати почуття інших членів колективу та дізнатися про їх потреби [1, с. 10].

Стратегіями реалізації вищезазначених аспектів є певні способи диференціації рівнів усвідомлення та переробки емоцій. Останні, українська дослідниця О.Гузар, об'єднує у дві великі групи: не емоційні та емоційні [2, с. 17]. Емоції обох груп інтегровані в думки, але відповідно з різним рівнем складності та розуміння. Найбільш складна стратегія емоційного інтелекту має на меті детальний аналіз емоцій на глибокому змістовому рівні

Таким чином, керування відносинами у медичному колективі – це не лише вміння вести за собою, позитивно впливаючи на кожного члена своєї команди через переконання чи розвиток здібностей, а й турботливе та уважне ставлення до своїх колег по професії. Справжній лідер медичної галузі повинен вміти повести за собою, змалювавши яскраву картину майбутньої, досягненої спільними зусиллями, мети. Крім того, він повинен на найвищому рівні володіти тактикою переконання, заохочувати учасників групи удосконалювати власні здібності, даючи необхідні поради, настанови, врегульовувати конфліктні ситуації та зміцнювати особистісні взаємостосунки в колі однодумців. Весь цей

комплекс чітко відрегульованих та злагоджених дій і зумовлює щирий емоційний відгук на адресу лідера медичного колективу та його злагоджену роботу загалом.

Список літератури

1. Гоулмен Д., Бояцис Р., Макки Э. Эмоциональное лидерство: Искусство управление людьми на основе эмоционального интеллекта. Москва: Альбина Бизнес Букс, 2007. 301 с.
2. Гузар О., Покотило К. Емоційне лідерство керівника загальноосвітнього навчального закладу: навчальний посібник. Київ: ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. 40с.
3. Чапмэн М. Эмоциональный интеллект. Издательство журнала «Штат». 2010. 144с.