УДК 378:37.013:159.9:624

# РОЗВИТОК ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ТА ЕМПАТІЇ СПЕЦІАЛІСТІВ БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНО-ПРАКТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ

***Оксана Субіна,***
*кандидат педагогічних наук, доцент, старший науковий співробітник відділу професійно-практичної підготовки Інституту професійної освіти НАПН України,*
*https://orcid.org/0000-0001-8167-539X*
*e-mail: subinaoxana@gmail.com*

**Анотація.** У статті розглядається роль емоційного інтелекту та емпатії як ключових соціально-емоційних компетентностей у професійному становленні майбутніх будівельників. На основі провідних міжнародних та українських концепцій емоційного інтелекту підкреслюється значення емпатії як базового компонента міжособистісної комунікації та професійної етики. Окреслено ефективні педагогічні методи розвитку цих якостей у процесі професійно-практичної підготовки: тренінги, кейс-аналіз, метод «рівний-рівному», рольові ігри, рефлексивні практики. Зазначено, що інтеграція соціально-емоційних навичок у систему професійної освіти сприяє формуванню командної роботи, соціальної відповідальності та орієнтації на цілі сталого розвитку, що відповідає викликам Індустрії 5.0.

**Ключові слова:** емоційний інтелект, емпатія, професійна освіта, практична підготовка, будівельні професії, soft skills, Індустрія 5.0, сталий розвиток

# DEVELOPMENT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND EMPATHY OF CONSTRUCTION INDUSTRY SPECIALISTS IN THE PROCESS OF PROFESSIONAL-PRACTICAL TRAINING

***Oksana Subina,***
*Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Senior Researcher of the Department of Professional and Practical Training of the Institute of Vocational Education of the NAES of Ukraine*

**Abstract.** The article examines the role of emotional intelligence and empathy as essential socio-emotional competencies in the professional formation of future construction specialists. Drawing on leading international and Ukrainian theoretical models of emotional intelligence, the study emphasizes empathy as a core component of interpersonal communication and professional ethics. The paper outlines effective pedagogical methods – such as training sessions, case studies, peer-to-peer learning, role-playing, and reflective practices – that foster the development of emotional intelligence and empathy during vocational and practical training. The findings highlight the importance of integrating socio-emotional skills into vocational education to strengthen teamwork, social responsibility, and sustainable development in the construction sector, aligning with the principles of Industry 5.0.

**Keywords:** emotional intelligence, empathy, vocational education, practical training, construction professions, soft skills, Industry 5.0, sustainable development.

Сучасний етап соціально-економічного розвитку світу характеризується загостренням міждержавних економічних, екологічних, морально-етичних викликів. За останні два десятиліття серія фінансових, енергетичних, медичних й експансіоністських криз виявила ризики надмірної глобальної інтеграції. На фоні кривавих воєнних конфліктів, що точаться в Україні та світі, активно просувається інформаційно-психологічна гібридна експансія як засіб впливу на здоров’я, духовність, культуру, ціннісні орієнтації прогресивного людства. В умовах, що склалися, важливим завданням освітньої політики в галузі професійної освіти є концентрація зусиль освітянської та наукової спільноти на забезпеченні розвитку інтелектуального та трудового потенціалу нації відповідно до загальнолюдських цінностей, гуманістичних принципів, цілей Концепції сталого розвитку, базових засад Індустрії 5.0.

Науково-технологічний прогрес, що стрімко продукує розквіт інноваційних технологій, зумовлює потребу в постійному розвитку трудового персоналу шляхом формування нових фахових компетентностей та підвищення кваліфікації виробничих ресурсів країни. Водночас, у сучасному виробничому середовищі успіх справ і досягнення цілей бізнес-проєктів залежать не лише від наявності у робітників спеціальних знань та технічних вмінь. Сьогодні надзвичайно важливе місце у трудових відносинах займають навички

міжособистісної взаємодії працівників. Серед актуальних і затребуваних ключових компетентностей, здатних забезпечити комфортні умови праці, ефективне розкриття фахового та особистісного потенціалу робітників, їх мотивацію до творчої діяльності є *емоційний інтелект* і *емпатія*, що відносяться до базових соціальних компетентностей (soft skills).

За формулюванням С. Дж. Стейна та Говарда Бука (2000) *емоційний інтелект* трактується як здатність правильно орієнтуватися в обставинах і впливати на них, інтуїтивно відчувати те, чого прагнуть і чого потребують інші люди, визначати їх сильні та слабкі якості, не впадати у відчай і бути соціально привабливим. Марк Смит (2002) характеризує *емоційний інтелект* як сукупність навичок і здібностей людини розпізнавати емоції, розуміти наміри, мотиви та бажання, як власні, так і в інших людей, а також – як здатність керувати своїми емоціями та впливати на емоції інших людей для ефективного вирішення різних завдань. За теорією Рувена Бар-Она (1988) емоційний *інтелект* визначається як сукупність найрізноманітніших здібностей, які забезпечують можливість успішно діяти в будь-яких ситуаціях. Р. Бар-Он розробив і *модель соціального та емоційного інтелекту* (2006), яка складається з 15-ти людських здатностей: 1) самоповага – здатність розуміти і оцінювати себе, бачити свої можливості та обмеження, сильні та слабкі сторони, і приймати себе разом зі своїми перевагами і недоліками; 2) емоційна усвідомленість – здатність розпізнавати у себе наявність емоції в конкретний момент, розрізняти свої емоції та розуміти причини їх виникнення; 3) асертивність /самовираження – здатність чітко і конструктивно висловлювати свої почуття та думки, а також здатність мобілізувати свою емоційну енергію, виявляти при необхідності твердість переконань, відстоювати власну думку; 4) незалежність – здатність покладатися на себе й емоційно не залежати від інших; 5) емпатія – вміння розпізнавати, усвідомлювати і розуміти почуття інших людей; 6) соціальна відповідальність – здатність ідентифікувати себе як члена соціальної групи, конструктивно співпрацювати з іншими людьми, піклуватися і брати на себе відповідальність за інших людей; 7) міжособистісні відносини – здатність до вербальної та невербальної конструктивної комунікації, здатність встановлювати та підтримувати взаємовигідні відносини, засновані на почутті емоційної близькості, вміння почуватися вільно та комфортно при соціальних контактах; 8) стресостійкість – здатність ефективно керувати своїми емоціями,

швидко знаходити вихід із ситуації; 9) контролювання імпульсів – здатність стримувати свої емоції, утримуватися перед спокусою; 10) адекватне оцінювання дійсності – здатність координувати свої думки та почуття відповідно до обставин об'єктивної реальності; 11) емоційна гнучкість – здатність швидко коригувати свої почуття, думки, уявлення та поведінку відповідно до мінливих обставин; 12) здатність до вирішення проблем – уміння окреслювати та формулювати проблему, а також знаходити для неї потенційно ефективні рішення; 13) здатність до самоактуалізації – вміння розуміти свої вподобання і відповідно визначати цілі та працювати над їх досягненням, бажати реалізовувати свій особистісний потенціал; 14) оптимізм – здатність зберігати надію та позитивне ставлення навіть у складних обставинах; 15) здатність бути щасливим та успішним – вміти відчувати задоволеність собою, іншими й життям загалом.

Модель емоційного інтелекту Джона Майєра і Петера Саловея (1997) має більш узагальнений характер і представлена чотирма складовими: *перша* – розкривається через сприйняття емоцій, тобто через уміння ідентифікувати власні емоції та розпізнавати емоції інших людей (за мімікою, жестами, зовнішнім виглядом, ходою, поведінкою, голосом); *друга складова* визначається вмінням людини використовувати свої емоції для стимуляції мислення, що часто відбувається несвідомо, активізувати розумові процеси, пробуджувати креативність, використовуючи емоції як мотиваційний інструмент; *третя складова* окреслюється на підставі усвідомлення /розуміння емоцій, тобто здатностей людини визначати причини появи емоцій, розпізнавати зв'язки між думками та емоціями, ідентифікувати процеси переходу від однієї емоції до іншої, передбачати розвиток прояву емоції в певних проміжках часу, а також здатностей інтерпретувати емоції у взаєминах, – розуміти складні (амбівалентні, неоднозначні) почуття; *четверта складова* базується на здатності людини управляти емоціями, тобто вмінні приборкувати, пробуджувати та керувати своїми емоціями та емоціями інших людей для досягнення поставленої мети. Сюди також відноситься здатність зважати на емоції при побудові логічного ряду, вирішенні різних завдань, прийнятті рішень та виборі моделі власної поведінки.

Серед вітчизняних науковців істотний внесок у дослідження феномену емоційного інтелекту зробили Е. Носенко та Н. Коврига (2003, с. 39), які вважають, що основними функціональними

призначеннями емоційного інтелекту є успішна самореалізація, вміння пристосовуватися і стресостійкість.

Відповідно до представлених концепціій базовим компонентом емоційного інтелекту, на нашу думку, є *емпатія (англ. empathy від (грец. patho) – співпереживання)*, – здатність, орієнтована на усвідомлення проявів почуттів, психічних станів іншої людини та вираження їй відповідної підтримки. За визначенням, наведеним у тлумачному словникові української мови, *емпатія* трактується як відчуття, розуміння і співпереживання психологічного стану іншої людини; високий ступінь проникнення в потреби людей. Люди з високим рівнем емпатії орієнтовані на відчуття настроїв, емоцій та психологічних енергій інших. Водночас, для розвитку емпатичного розуміння свого оточення, потрібно насамперед розібратися з власними емоційними проявами та почуттями. Тому, можна стверджувати, що емоційний інтелект реалізується через емпатію, а емпатія є органічною складовою емоційного інтелекту. У сучасному бізнесі емоційний інтелект та емпатія виділяються як найважливіші якості ефективної міжособистісної взаємодії, а також розвитку результативної співпраці та досягнення успіху організації.

Емоційний інтелект та емпатія – не вроджені якості, а навички, які можна розвинути за допомогою цілеспрямованого освітнього впливу. В процесі професійно-практичної підготовки майбутніх будівельників для розвитку емоційного інтелекту та емпатії доцільно застосовувати спеціальні тренінги із розвитку емоційного інтелекту, в яких поєднувати психологічні, комунікативні та практичні вправи. Крім тренінгів доцільно використовувати *такі методи* як: *самоаналіз*, що передбачає рефлексивні практики через ведення щоденника емоцій та активне слухання з обговоренням власних реакцій після практики чи занять; *розбір кейсів* з аналізом реальних або змодельованих ситуацій у будівництві, де важливі не лише технічні рішення, а й людський фактор; *метод «рівний-рівному»*, що провадиться через взаємне навчання за принципом прямого зв’язку, де кожен учасник почергово виконує функції і робітника, і менеджера, і замовника, оцінюючи роботу одне одного і надаючи зворотний зв’язок. Ефективним буде також застосування командних вправ на довіру, групових проєктів, рольових ігор з моделюванням типових ситуацій на будівельному майданчику – конфлікт, співпраця, допомога колезі.

Важливо під час уроків виробничого навчання та різних видів практики проводити дискусії про етичні та соціальні аспекти

будівельної професії, обговорюючи питання безпеки праці, важливості реалізації цілей сталого розвитку, соціальної відповідальності тощо. Доцільно також залучати студентів до волонтерських або соціальних проєктів, зокрема участі у відновленні громадських просторів тощо.

Застосування зазначених методик сприятиме розвитку в здобувачів освіти здатностей розпізнавати й регулювати власні емоції; вміння відчувати й розуміти інших; ефективно організовувати командну роботу, усвідомлювати гуманістичні цінності майбутньої професії. Водночас, у кожній корпоративній культурі в межах професії визначені певні норми адекватної чи неадекватної поведінки як в емоціогенних фахових ситуаціях, так і в звичайному спілкуванні. Тому вважається доречним більш деталізовано визначити сутність проявів емоційного інтелекту в межах професійної етики щоб допомогти зорієнтуватися майбутнім працівникам відносно того, що є добре, а що погано у міжособистісній комунікації. Для розвитку емоційного інтелекту та емпатії майбутніх робітників доцільним буде введення спеціальних програм і методик, що допоможе вирішенню нагальних питань подолання соціальної відчуженості, жорстокості, насильства.

Емоційний інтелект та емпатія є надзвичайно важливими інтегральними характеристиками особистості, які реалізується в спроможностях розуміти емоції, виділяти їх у міжособистісній комунікації і відповідно регулювати, сприяти за допомогою позитивних станів успішній пізнавальній діяльності та подоланню негативних психологічних проявів, що заважають спілкуванню чи загрожують досягненню поставленим цілям.

Емоційний інтелект та емпатія – це не просто корисні навички; вони є основою ефективної взаємодії та прогресивного розвитку соціально-економічної сфери. Здатність до самоусвідомлення, самоконтролю та розуміння інших рідкісний та цінний дар, який створює в колективі емоційний зв’язок, зміцнює довіру та допомагає командам успішно розвиватися. Розбудовуючи корпоративну культуру, засновану на емоційному інтелекті та емпатії, соціальні лідери та керівники зможуть створити в організаціях атмосферу довіри й позитивної взаємодії, що сприяє зміцненню партнерства і орієнтації робітників на досягнення спільного успіху.

**Список посилань**

Носенко, Е. Л., & Коврига, Н. В. (2003). *Емоційний інтелект: концептуалізація феномену, основні функції*. Вища школа. http://distance.dnu.dp.ua/ukr/nmmateriali/documents/Em_intellekt.pdf

Slovnyk UA. (б. д.). *Портал української мови та культури*. https://slovnyk.ua/index.php?swrd=%D0%B5%D0%BC%D0%BF%D0%B0%D1%82%D1%96%D1%8F

Bar-On, R. (1988). *The development of a concept of psychological well-being* (Doctoral dissertation). Rhodes University, South Africa.

Bar-On, R. (1996). *The Bar-On model of social and emotional intelligence (ESI)*. https://www.eiconsortium.org/pdf/baron_model_of_emotional_social_intelligence.pdf

Gallup, Inc. (2025, June 9). *CliftonStrengths. Empathy: Developing emotional intelligence and a culture of caring*. https://www.gallup.com/cliftonstrengths/en/690785/empathy-building-emotional-intelligence-culture-care.aspx

Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (pp. 3–31). Basic Books. https://web.archive.org/web/20150627201113/http://www.unh.edu/emotional_intelligence/EI%20Assets/Reprints...EI%20Proper/EI1997MSWhatIsEI.pdf

Smith, M. K. (2002). Howard Gardner and multiple intelligences. *The Encyclopedia of Informal Education*. http://www.infed.org/thinkers/gardner.htm

Stein, S. J., & Book, H. E. (2000). *The EQ edge: Emotional intelligence and your success*. Multi-Health Systems. https://download.e-bookshelf.de/download/0000/5822/30/L-G-0000582230-0002383840.pdf

Voltage Control. (2024, June 3). *The key role of emotional intelligence and empathy in modern leadership*. https://voltagecontrol.com/articles/the-crucial-role-of-emotional-intelligence-and-empathy-in-modern-leadership/