



СЕКЦІЯ 5. ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ

УДК 37.07:159.925

РОЛЬ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ СУЧАСНОГО КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Бреус Ю.В., к. психол. н.,
старший науковий співробітник
науково-дослідної лабораторії культури лідерства
Київський університет імені Бориса Грінченка

У статті розкриваються особливості професійної діяльності керівника закладу середньої освіти. Здійснюється теоретичний аналіз поняття емоціогенних ситуацій. Визначаються особливості емоціогенних ситуацій у професійній діяльності керівника закладу середньої освіти. Розвиток емоційного інтелекту розглядається як особистісний ресурс керівника, що впливає на ефективне виконання його професійної діяльності в емоціогенних ситуаціях.

Ключові слова: професійна діяльність керівника закладу середньої освіти, успішність професійної діяльності; емоціогенні ситуації, емоційний інтелект, емоційні компетенції.

В статье раскрываются особенности профессиональной деятельности руководителя учреждения среднего образования. Осуществляется теоретический анализ понятия эмоциогенных ситуаций. Определяются особенности эмоциогенных ситуаций в профессиональной деятельности руководителя учреждения среднего образования. Развитие эмоционального интеллекта рассматривается как личностный ресурс руководителя, который влияет на эффективное выполнение его профессиональной деятельности в эмоциогенных ситуациях.

Ключевые слова: профессиональная деятельность руководителя учреждения среднего образования, успешность профессиональной деятельности; эмоциогенные ситуации; эмоциональный интеллект, эмоциональные компетенции.

Breus Yu.V. THE ROLE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE OF MODERN HEAD OF SECONDARY EDUCATION INSTITUTIONS IN PROFESSIONAL ACTIVITY

The article defined features of professional activity of head of institutions of secondary education. It carried out a theoretical analysis of concept emotiogenic situations. The features of emotiogenic situations in professional activity of head of institutions of secondary education are determined. The development of emotional intelligence is considered as a personal resource of head, which affects efficient execution of his professional activity in emotiogenic situations.

Key words: professional activity of head of secondary education institution, successful professional activity, emotiogenic situation, emotional intelligence, emotional competences.

Постановка проблеми. Сучасному керівнику закладу середньої освіти (ЗСО) доводиться працювати в період оновлення функціональних обов'язків та видів управлінської діяльності, що пов'язано з конкретно-історичними умовами розвитку країни, розширення сфери знань та умінь в галузі менеджменту освіти та іншими об'єктивними обставинами. Діяльність у вказаних умовах характеризується підвищенням рівнем емоціогенності, що вимагає від особистості керівника відповідних особистісних ресурсів задля вирішення професійних завдань та збереження гармонійності внутрішнього стану.

Підтвердженням цього стала робота з керівниками закладів середньої освіти в межах проекту ELITE («Освіта для лідерства,

інтелектуального та творчого розвитку») програми TEMPUS протягом 2013–2016 р. У ході психодіагностичної та тренінгової роботи проведення коучингових сесій актуальною постала проблема розвитку необхідних особистісних ресурсів, пов'язаних із переживанням емоцій у процесі виконання професійної діяльності та здійснення професійної взаємодії.

Ступінь розробленості проблеми. Теоретико-методологічну базу дослідження склали наукові розробки концепції емоційного інтелекту (Р. Бар-Он, Г. Гарднер, Д. Гоулман, Д. Карузо, Р. Купер, Дж. Майер, А. Саваф, П. Саловей), роботи вітчизняних учених щодо концептуалізації цього феномену (І. Андреева, В. Зарицька, Н. Коврига, С. Деревянко, Е. Носенко), загальнопси-

хологічні теорії професійного розвитку та професійної успішності особистості (Б. Ананьєв, В. Бодров, Є. Клімов, А. Маркова, В. Небиліцин, Н. Самоукіна, Б. Теплов); системний підхід до вивчення механізму впливу емоцій на різні аспекти діяльності та успішність адаптаційних процесів людини (Ф. Василюк, В. Вілюнас, Л. Занюк, Р. Лазарус, О. Леонтьєв, П. Сімонов та ін.).

Проте проведений аналіз наукової літератури показав, що незначна увага дослідників приділяється проблемі розвитку емоційних ресурсів керівників закладів середньої освіти, зокрема розвитку їх емоційного інтелекту як особистісного ресурсу для успішного виконання професійної діяльності.

У зв'язку з вищезазначеним матеріалом **мета дослідження** – теоретично обґрунтувати практичну значущість та необхідність розробки програм розвитку емоційного інтелекту керівника закладу середньої освіти.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасний керівник навчального закладу виступає трансформатором оновленого змісту освіти, освітніх технологій, форм та методів навчання, виховання й розвитку особистості, піклується про власну управлінську діяльність, про впровадження елементів новизни, оригінальності, тобто всього того, що необхідне для забезпечення реформування діяльності закладу освіти та підвищення результативності власної управлінської діяльності. Виходячи з цього, основними складовими результатами діяльності сучасного керівника закладу середньої освіти є навчально-виховний та навчально-виробничий процес; педагогічний колектив; забезпечення умов освітньої діяльності та професійної діяльності; фінансово-господарська діяльність; система управління навчальним закладом.

Поняття результативності професійної діяльності тісно пов'язане із поняттям успішності. У своїх дослідженнях Н. Самоукіна говорить про успіх так: «Успіх у професійній діяльності проявляється, перш за все, у досягненні працівником значимої цілі і подоланні або перетворенні умов, що перешкоджають досягненню цієї цілі» [6].

За В. Симоновим [8], основні фактори, що слугують показником успішності професійної діяльності, є:

- актуальність діяльності як повна відповідність всіх дій та операцій поставленим цілям і завданням;

- оптимальність (необхідність і достатність) витрачених зусиль, коштів, часу для досягнення поставлених і розв'язуваних у ході діяльності завдань;

- раціональність способів і прийомів діяльності в її органічній єдності, взаємозв'язку і взаємозумовленості;

- конкретність як відповідність всіх операцій (дій) характеру спрямованості професійної діяльності;

- перспективність як виключення можливості малозначимості підсумку діяльності, її обмеженого результату;

- активність і самостійність діяльності фахівця.

На думку Н. Самоукіної [6], на всіх етапах розвитку працівника як професіонала він діє в умовах двох груп факторів: об'єктивних і суб'єктивних, причому важливо, щоб система об'єктивних професійних вимог перебувала у відповідності, взаємній згоді з суб'єктивними особливостями і можливостями людини-професіонала. До об'єктивних факторів належать вимоги, норми і обмеження, висунуті з боку професії до його праці і наявності у нього певних властивостей і особливостей (професійних знань, умінь, навичок, професійно значущих якостей). До суб'єктивних факторів відносяться наявні у даного працівника задатки і здібності, індивідуально-психологічні властивості та особливості, самооцінка, мотивація і рівень домагань.

Враховуючи вищесказане, успішність професійної діяльності керівника ЗСО перебуває у прямій залежності від вимог до особистості з боку професії та наявних професійних знань, умінь, навичок, професійно значущих якостей керівника.

Серед особливостей професійної діяльності керівника ЗСО, що визначають вимоги до особистості фахівця, варто відмітити той факт, що результативність його діяльності як представника соціономічного типу професії досягається у процесі соціальної взаємодії. Така діяльність характеризується інтенсивними міжособистісними стосунками, стресогенністю, різносторонністю, високим ступенем відповідальності, на що вказують у своїх дослідженнях відомі науковці (М. Амінов, Є. Клімов, О. Саннікова, О. Тюття, І. Юсупов та ін.). Вказані характеристики вказують на емоціогенний характер діяльності керівника ЗСО та якраз і зумовлюють відповідні вимоги до його особистості з метою досягнення результативності професійної діяльності.

За О. Санніковою [7] емоціогенна ситуація – це та ситуація, яка може викликати у суб'єкта певні емоційні переживання.

У своїх дослідженнях П. Фресс [10] дає таку класифікацію емоціогенних ситуацій:

1. Недостатність можливостей пристосування. Людина не може або не вміє дати адекватну відповідь на стимуляцію при но-



визні ситуації, незвичайності ситуації, раптовості ситуації.

2. Надлишкова мотивація не знаходить застосування при фрустрації, присутності інших осіб, конфліктах.

На думку П. Фресса [10], емоціогенної ситуації об'єктивно як такої не буває. Це не просто об'єктивно сформована сукупність обставин, а й оцінка її людиною, ставлення до неї людини у зв'язку з наявними в неї потребами, цілями. Власне першим кроком на шляху виникнення емоціогенної ситуації є оцінка, а не обставини. Обставини є лише передумовою виникнення емоціогенної ситуації, а емоціогенними стають тільки ті ситуації, які людина оцінює як значущі. Кожна ситуація для людини суб'єктивною (погана, гарна або нейтральна, небезпечна або безпечна, вигідна або невигідна, що зачіпає її інтереси чи ні тощо).

Досліджуючи професійну діяльність керівників ЗСО, важливим є вивчення характерних для них чинників, які є значним по силі та тривалості негативним впливом, та викликають ситуації емоційної напруги. Серед них виділяють ті, що [5]:

1) пов'язані зі службовою діяльністю (погана організація службової діяльності; порушення режиму робочого часу; використання понаднормового часу; статусні проблеми; формалізм і бюрократична суєта; невизначеність і непередбачуваний розвиток подій в організації).

Крім того, є специфічні чинники у діяльності керівника: нечіткі рольові обов'язки; рольовий конфлікт, що виникає в умовах, коли два аспекти діяльності керівника виявляються несумісними; нереалістично високі домагання, прагнення до досконалості; особливості взаємодії з керівниками, колегами, персоналом; особливості управлінської праці;

2) пов'язані із позаслужбовою діяльністю (стреси, викликані чоловіком / жінкою, дітьми, батьками та родичами, домашньою обстановкою).

Вплив вказаних чинників на особистість вимагає від неї використання ресурсів із метою, з одного боку, вирішення ситуації, а з іншого – успішного виконання діяльності. Вказані можливості реалізуються через розвиток емоційного інтелекту (EI) людини. Відповідно до ресурсного підходу вирішення складних життєвих ситуацій EI співвідноситься з групою психологічних ресурсів людини, які відображають когнітивні, емоційні і вольові можливості щодо забезпечення контролю поведінки. Під ресурсами у даному випадку розуміється функціональний (емоційно-інтелектуальний) потенціал, що дозволяє ефективно справлятися з емоці-

огенними проблемами в критичних – стресових, фрустраційних, кризових – життєвих ситуаціях.

Емоційний інтелект за визначенням дослідників – це:

– здатність розуміти ставлення особистості, репрезентовані в емоціях і керувати емоційною сферою на основі інтелектуального аналізу і синтезу, як здатність ефективно контролювати емоції і використовувати їх для покращення мислення та ін. (Дж. Майер, П. Саловей);

– інтегральна властивість особистості розпізнавати, розуміти, контролювати, регулювати власні емоції та емоції інших і використовувати ці здатності для досягнення життєво важливих цілей (В. Зарицька);

– сукупність ментальних здібностей до розуміння власних емоцій і емоцій інших людей, а також до керування емоційною сферою (І. Андрєєва).

Емоційний інтелект визначається нами як складний конструкт ментальних здібностей, пов'язаних із оперуванням емоційною інформацією та формуванням емоційного досвіду людини. Методологічною основою нашого розуміння сутності вказаного феномену є двокомпонентна модель емоційного інтелекту Д. Люсіна. Вона включає в себе внутрішньоособистісний EI – розуміння і управління власними емоціями; міжособистісний EI – розуміння і управління емоціями інших людей [3]. При цьому здатність до розуміння емоцій означає, що людина, по-перше, може розпізнавати емоцію, тобто встановлювати самостійно факт наявності емоційного переживання у себе або іншої людини; по-друге, може ідентифікувати емоцію, тобто усвідомлювати, яку саме емоцію відчуває він сам або інша людина, і знаходити для неї адекватне словесне вираження; по-третє, розуміти причини, що викликали цю емоцію і сліdstва, до яких вона приведе. Здатність до управління емоціями означає, що людина може контролювати інтенсивність емоцій і, насамперед, приглушувати надмірно сильні емоції; може контролювати зовнішнє вираження емоцій, а також при необхідності довільно викликати ту чи іншу емоцію.

Результатом розвитку EI є емоційні компетенції, що являють собою певні емоційні знання, уміння та навички. Вони забезпечують здатність розуміти власні емоції та емоції інших людей; вміння адекватно проявляти емоційне ставлення до ситуацій, інших людей; продуктивну взаємодію і психологічну гнучкість у стосунках з іншими.

Розглянемо вплив кожної емоційної компетенції на професійну діяльність керівника ЗСО.

1. Здатність розуміти власні емоції та емоції інших людей.

У своїх працях Л. Виноградова [1] довела, що люди з розвиненою здатністю ідентифікувати власні емоційні реакції, які чітко усвідомлюють і оцінюють свої думки у виражених складних і навіть стресових ситуаціях, значно рідше проявляють когнітивні труднощі і діють більш ефективно.

Крім того, варто відмітити, що здатність розуміти власні емоції та емоції інших людей пов'язана із феноменом «психологічного благополуччя» особистості, про що зазначала у своїх дослідженнях Е. Носенко [4]. У дослідженнях П. Фесенко і Т. Шевеленкової у структурі суб'єктивного благополуччя автори виділяють два основні компоненти: когнітивний (рефлексивний) – уявлення про окремі сторони свого буття, і емоційний – домінуючий емоційний тон відносин до цих сторін. Когнітивний компонент благополуччя виникає при цілісній, відносно несуперечливій картині світу у суб'єкта, розумінні поточної життєвої ситуації. Емоційний компонент благополуччя постає як переживання, що об'єднує почуття, які обумовлені успішним (або неуспішним) функціонуванням всіх сфер особистості.

Таким чином, розуміння власних емоцій допомагає адекватно оцінити себе, свої справжні потреби, бажання. А розуміння емоцій інших людей сприяє об'єктивному оцінюванню ситуації, прийняттю людей такими, які вони є, визначенню професійних завдань і напрямів подальшої роботи, корекції при необхідності своїх дій.

2. Уміння адекватно проявляти емоційне ставлення до ситуацій, інших людей.

Наявність емоціогенних ситуацій у діяльності керівника ЗСО відкладає певний відбиток на особистість фахівця. Тому надзвичайно важливо забезпечити розвиток емоційних ресурсів, які дозволять адекватно проявляти власні емоції заради збереження оптимального емоційного самопочуття та успішного виконання професійної діяльності.

Про вплив здатності до управління емоціями на емоційне самопочуття довела у своїх дослідженнях ЕІ С. Дерев'янка [2]. У вивченні впливу ЕІ на соціально-психологічну адаптацію особистості в студентському середовищі було виявлено, що у стресогенні періоди навчання студенти з високим рівнем емоційного інтелекту характеризуються більш вираженою комфортністю та стабільністю емоційних станів.

Так, у даному контексті необхідно звернути особливу увагу на поняття здоров'я. Останнім часом став поширюватися термін «емоційне здоров'я», що визначається

В. Тарабакіною [9] як складова психологічного здоров'я людини, що забезпечує «... єдність минулого і безперервного на основі функціонування рівнів – ситуативно-орієнтовного, адаптаційно-цільового, особистісно-діяльнісного. Емоційне здоров'я дозволяє зберігати цілісне емоційне ставлення до себе і до світу, перетворювати негативні емоції і породжувати позитивно забарвлені переживання».

Загальною умовою здорового емоційного життя є зняття заборони на прояв почуттів, розуміння їх важливої ролі у житті людини, підвищення можливостей саморегуляції. Емоції немінучі, важливо не ігнорувати їх або необґрунтовано вирошувати, а навчитися правильно з ними поводитися, адекватно їх усвідомлювати і виражати. Негативні емоції у цьому випадку не стають об'єктами витіснення або психологічного захисту, а навпаки, усвідомлюються і осмислюються, що дає носію можливість подальшого професійного та особистісного зростання.

3. Продуктивна взаємодія і психологічна гнучкість.

Основою професійної ефективності представників соціономічних професій є компетентне спілкування, яке включає не лише комунікативні здібності, знання, вміння та навички, а й готовність взаємодіяти з іншими, адаптуватися до нових умов, відстоювати свою думку, розуміти і враховувати почуття і думки інших людей. Прозв'язок емоційного інтелекту з розвитком комунікативних здібностей у своїх дослідженнях зазначає більшість дослідників (І. Андрєєва, Р. Бар-Он, Д. Гоулмен, С. Дерев'янка, Д. Люсін та ін.).

Власне комунікативна функція емоцій є однією з основних, що дає змогу передавати свої переживання іншим людям, інформувати про своє ставлення до об'єктів і явищ за допомогою міміки, жестів, поз, змін інтонації голосу тощо.

Висновки. Очевидним є те, що у соціономічній сфері необхідними є здатність, які дозволяє людині здійснювати емоційно-вольову регуляцію, бути компетентним у міжособистісних стосунках і зберігати власне психологічне благополуччя. Основним ресурсом у цьому для особистості може стати розвиток емоційного інтелекту, що сприятиме здатності до розуміння власних емоцій та емоцій інших людей; умінню адекватно проявляти емоційне ставлення до ситуацій, інших людей; продуктивній взаємодії і психологічній гнучкості. У майбутньому перспективним у вказаному напрямі діяльності є розробка тренінгових програм розвитку емоційного інтелекту для керівників закладів середньої освіти.

**ЛІТЕРАТУРА:**

1. Виноградова Л.В. Интеллектуальный контроль как способ интерпретации эмоционально-трудных жизненных ситуаций / Л.В. Виноградова // Психологический журнал. – № 6. – 2004. – С. 21–28.
2. Дерев'янку С.П. Емоційний інтелект як чинник соціально-психологічної адаптації особистості до студентського середовища: автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.05 / Дерев'янку С.П.; Інститут соціальної та політичної психології АПН України. – К., 2009. – 20 с.
3. Люсин Д.В. Структура эмоционального интеллекта и связь его компонентов с индивидуальными особенностями: эмпирический анализ / Д.В. Люсин, О.О. Марютина, А.С. Степанова // Социальный интеллект: теория, измерение, исследования / под ред. Д.В. Люсина, Д.В. Ушакова. – М.: Институт психологии РАН, 2004. – С. 128–140.
4. Носенко Е.Л., Коврига Н.В. Емоційний інтелект: концептуалізація феномену, основні функції: [монографія]. – К.: Вища шк., 2003. – 126 с.
5. Платонов Ю.П. Эмоциональное перенапряжение – плата за лидерство / Ю.П. Платонов. // Электронная публикация: Центр гуманитарных технологий. – 16.11.2007. URL: <http://gtmarket.ru/laboratory/expertize/4937>.
6. Самоукина Н.В. Психология та педагогика професійної діяльності / Н.В. Самоукина. – М.: Экмос, 1999. – 352 с.
7. Санникова О.П. Эмоциональность в структуре личности / О.П. Санникова. – Одесса: Хорс, 1995. – 334 с.
8. Симонов В.П. Педагогический менеджмент: ноу-хау в образовании: [учебное пособие] / В.П. Симонов. – М.: Высшее образование, 2007. – 357 с.
9. Тарабакина Л.В. Эмоциональное здоровье школьника в образовательном пространстве. Монография / Л.В. Тарабакина. – Н. Новгород: НГЦ, 2000. – 168 с.
10. Экспериментальная психология / Ред.-сост. П. Фресс, Ж. Пиаже. – М.: Прогресс, 1975. – 344 с.