

*Klybanivska, T.M. Features of law students' adaptation to educational activities. The article highlights the peculiarities of the socio-psychological adaptation of law students to university studies. The facilitation of freshmen's adaptation to a new way of life and new activities as well as identification of the factors in, psychological conditions and patterns of increasing students' adaptability are important tasks to be tackled by university teachers and psychologists.*

*The article analyzes different definitions of adaptation to educational activity and literature on the problem of student adaptation. It is noted that there is no single approach to defining students' adaptation because of its dynamic, multi-dimensional and interdisciplinary nature. The author describes social, psychological and educational factors influencing students' adaptation, discusses in detail law students' social expectations, self-attitudes, attitudes to the profession and career prospects as adaptation effectiveness factors, considers the law student' university adaptation criteria and four groups of difficulties faced by the students during their university adaptation as well as gives recommendations for improving law students' academic performance.*

**Key words:** *students, law students, adaptation, adaptability, educational activity.*

### Відомості про автора

**Клибанівська Тетяна Миколаївна**, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри історії України та філософії Вінницького національного аграрного університету, м. Вінниця, Україна.

**Klybanivska Tetiana M.**, PhD, Assoc. Prof., Dept. of History of Ukraine and Philosophy, Vinnytsa National Agrarian University, Vinnytsia, Ukraine.

E-mail: inka020571@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0746-5869>

Отримано 15 січня 2019 р.  
Рецензовано 25 лютого 2019 р.  
Прийнято 18 березня 2019 р.

**DOI (Article):** <https://doi.org/10.31108/2.2019.1.16.6>  
**УДК 159.923:37.07**

**Ключко А.О.**

### **РОЗВИТОК ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ У МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ: ЗВ'ЯЗОК ІЗ СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНИМИ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРОФЕСІЙНИМИ ЧИННИКАМИ**

*Ключко А.О. Розвиток емоційного інтелекту у менеджерів освітніх організацій: зв'язок із соціально-демографічними та організаційно-професійними чинниками. У статті на основі емпіричного дослідження виявлено рівні розвитку складових та інтегративного показника емоційного інтелекту в менеджерів освітніх організацій. Виділено типи менеджерів освітніх організацій («емоційно необізнаний», «контролюючий емоції», «емоційно чутливий»). Обґрунтовано доцільність виділення традиційних та інноваційних стилів управління менеджерів освітніх організацій відповідно до особливостей розвитку в них емоційного інтелекту. Проаналізовано зв'язок між типами менеджерів освітніх організацій та соціально-демографічними чинниками (вік, стать, сімейний стан, наявність дітей). Досліджено зв'язок між типами менеджерів освітніх організацій та організаційно-професійними чинниками (посада, рівень освіти, тип освіти, стаж трудової діяльності, стаж на посаді, кваліфікаційна категорія, педагогічне звання, відзнаки).*

**Ключові слова:** *освітні організації; емоційний інтелект; традиційні та інноваційні типи менеджерів освітніх організацій; традиційні та інноваційні стилі управління менеджерів освітніх організацій; соціально-демографічні чинники; організаційно-професійні чинники.*

**Клочко А.О.** *Развитие эмоционального интеллекта у менеджеров образовательных организаций: связь с социально-демографическими и организационно-профессиональными факторами.* В статье на основе эмпирического исследования выявлено уровни развития составляющих и интегративного показателя эмоционального интеллекта у менеджеров образовательных организаций. Выделены типы менеджеров образовательных организаций («эмоционально неосведомленный», «контролирующий эмоции», «эмоционально чувствительный»). Обоснована целесообразность выделения традиционных и инновационных стилей управления менеджеров образовательных организаций в соответствии с особенностями развития у них эмоционального интеллекта. Проанализирована связь между типами менеджеров образовательных организаций и социально-демографическими факторами (возраст, пол, семейное положение, наличие детей). Исследована связь между типами менеджеров образовательных организаций и организационно-профессиональными факторами (должность, уровень образования, тип образования, стаж трудовой деятельности, стаж в должности, квалификационная категория, педагогическое звание, награды).

**Ключевые слова:** образовательные организации; эмоциональный интеллект; традиционные стили управления; инновационные стили управления; традиционные и инновационные типы менеджеров образовательных организаций; традиционные и инновационные стили управления менеджеров образовательных организаций; социально-демографические факторы; организационно-профессиональные факторы.

**Постановка проблеми.** Складність і багатогранність функціонування сучасного суспільства як динамічного соціального організму, зростання його системних змін ставить перед менеджерами освітніх організацій дедалі більш складні завдання: аналіз і вихід з нестандартних ситуацій, швидке прийняття ефективних рішень, здатність ризикувати та брати відповідальність за це на себе. Для розвитку освітніх організацій потрібні активні, ініціативні особистості, які здатні як швидко, ефективно і нестандартно вирішувати власні професійні проблеми і завдання, так і розробляти нові інноваційні рішення. Емоційний інтелект є одним із важливих чинників ефективного управління в тих аспектах цієї діяльності, які безпосередньо пов'язані з явищем міжособистісних стосунків в освітній організації. Таким чином, аналіз проблеми емоційного інтелекту набуває особливої актуальності. Тому на сьогодні актуалізувалась потреба розвитку потенціалу емоційного інтелекту менеджерів освітніх організацій, яка є однією з головних складових у досягненні максимального успіху.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аналіз психологічної літератури свідчить про те, що проблема емоційного інтелекту досліджувалася вітчизняними Г. Березюк [1], С. Дерев'янку [4], Т. Карамушка [5], Е. Носенко, Н.Коврига [7] та зарубіжними Д. Гоулмен [3], К. Кордяліс [6], Г. Орме [8], R. Bar-On [10], Н. Холл, J. Mayer, P. Salovey, D. Caruso, D. Sluyter [11–14] науковцями в контексті сприйняття та розуміння емоцій, управління ними, розвитку здатності справлятися та протистояти тиску навколишнього середовища, емпатії, самоконтролю тощо. Однак, психологічні аспекти проблеми розвитку емоційного інтелекту в менеджерів освітніх організацій залишаються практично не вивченими. Зокрема, недостатньо розробленими є проблеми, які стосуються визначення типів менеджерів освітніх організацій щодо особливостей розвитку в них емоційного інтелекту та впливу на них чинників мікрорівня (соціально-демографічних і організаційно-професійних характеристик керівників).

Виходячи із актуальності та недостатньої розробки проблеми, нами визначено такі **завдання дослідження:**

1. Проаналізувати рівень розвитку складових та інтегративного показника емоційного інтелекту в менеджерів освітніх організацій.
2. Визначити традиційні та інноваційні типи менеджерів освітніх організацій відповідно до рівня розвитку в них емоційного інтелекту та їх кількісну вираженість.
3. Дослідити зв'язок між традиційними та інноваційними типами менеджерів освітніх організацій відповідно до особливостей вираженості у них емоційного інтелекту та соціально-демографічними та організаційно-професійними чинниками.

**Виклад основного матеріалу і результатів дослідження**

**Методика та організація дослідження.** Для виявлення здатності розуміти ставлення

особистості, які репрезентуються в емоціях, і управляти емоційною сферою на основі ухвалення рішень, нами використано методику «Визначення рівня емоційного інтелекту» (Н. Холл) [9]. Соціально-демографічні та організаційно-професійні чинники досліджувались за допомогою авторської анкети-«паспортички».

Статистична обробка даних здійснювалася за допомогою пакета статистичних програм SPSS (версія 22) [2]. Використовувалась описова статистика, факторний та кластерний аналіз.

Дослідження було проведене у 2018 році в освітніх організаціях Житомирської, Київської, Львівської, Луцької та Чернігівської областей. Дослідженням було охоплено 1219 менеджерів освітніх організацій.

За віковим складом учасники опитування були розподілені наступним чином: до 30 років – 9,7%, від 31 до 40 років – 23,9%, від 41 до 50 років – 32,8%, більше 50 років – 22,3%. Серед опитаних менеджерів було 3,8% чоловіків та 93,4% жінок. Щодо сімейного стану, то опитані утворили такі групи: неодружені (незаміжні) – 27,9%, одружені (заміжні) – 71,7%. У 78,8% опитаних є діти, в 21,2% дітей немає.

В освітніх організаціях опитані займали такі посади: заступник керівника закладу освіти – 74,3%, керівники – 25,7%. Опитані мають наступний рівень освіти: загальну середню та середню спеціальну освіту – 6,8%, вищу – 92,0%. Щодо типу освіти учасники розділилися наступним чином: гуманітарна – 59,6%, юридично-економічна – 3,1%, технічно-природнична – 18,5%. Загальний трудовий стаж у менеджерів складає: до 15 років – 24,8%, від 16 до 25 років – 28,1%, від 26 до 35 років – 30,2%, понад 35 років – 30,2%. За стажем роботи на посаді опитані розподілилися наступним чином: до 5 років – 16,5%, від 6 до 15 років – 20,2%, від 16 до 25 років – 23,5%, понад 25 років – 39,9%. За кваліфікаційними категоріями учасники розподілилися на групи: спеціаліст – 19,3%, спеціалісти I та II категорії – 19,6%, спеціаліст вищої категорії – 59,3%. 46,2% опитаних мають педагогічне звання «вчитель-методист». За наявністю відзнак 35,2% опитаних мають відзнаки МОН України, 64,6% – інші відзнаки.

У процесі виконання *першого завдання дослідження* нами було визначено рівень розвитку таких основних складових емоційного інтелекту в менеджерів освітніх організацій, як *емпатія, розпізнавання емоцій інших людей, самомотивація, емоційна обізнаність, управління своїми емоціями, а також* інтегративного показника емоційного інтелекту в менеджерів освітніх організацій.

Розглянемо послідовно отримані результати.

Що стосується окремих складових та інтегративного показника емоційного інтелекту, то, як свідчать дані *табл. 1*, дослідження виявило недостатній рівень розвитку емоційного інтелекту.

Високий рівень розвитку складової *«емпатія»* виявлено у 18,1% опитаних, тобто в однієї п'ятої опитаних. Для таких керівників характерно те, що вони здатні до розуміння іншої людини, глибокого такту, прагнення будувати відносини на принципах взаємної довіри і альтруїзму.

Таблиця 1

**Рівень розвитку складових емоційного інтелекту менеджерів освітніх організацій (у % від загальної кількості опитаних)**

Складові емоційного інтелекту	Рівні розвитку		
	Високий	Середній	Низький
Емпатія	18,1	44,4	35,5
Розпізнавання емоцій інших людей	12,8	41,3	43,8
Самомотивація	11,6	40,0	45,9
Емоційна обізнаність	9,4	42,1	46,3
Управління своїми емоціями	4,3	22,0	71,4
Інтегративний показник емоційного інтелекту	5,1	37,9	54,0

Далі, на *другому місці*, приблизно на однаковому рівні розвитку знаходяться такі складові, як **«розпізнавання емоцій інших людей» та «самомотивація»**. Високий рівень розвитку зазначених складових функціонального компонента було виявлено відповідно у 12,8%, 11,6% опитаних, тобто, в середньому в одній восьмій.

Якщо говорити про зміст названих вище складових, то тут можна говорити про наступне. Для освітніх менеджерів з високим рівнем **«розпізнавання емоцій інших людей»** характерно те, що вони можуть цінити міру зацікавленості людей у тому, що вони говорять і вміють зацікавити людей власними ідеями. Менеджери освіти з високим рівнем **«самомотивація»** встановлюють собі цілі, мають високу мотивацію в їх досягненні і завжди шукають способи зробити це краще; схильні бути віддані своїй справі і легко беруть ініціативу на себе, коли перед ними поставлено завдання.

На *третьому місці* знаходиться такий компонент емоційного інтелекту, як **«емоційна обізнаність»**. Високий рівень розвитку цього компонента зафіксовано лише у 9,4% опитаних. Мова йде про керівників, які здатні спостерігати зміну своїх переживань, аналізувати як негативні, так і позитивні емоції, розуміти джерело їх виникнення і проблеми, які їх спровокували.

І на *четвертому місці* перебуває така складова, як **«управління своїми емоціями»**. Високий рівень розвитку цього компонента виявлено у 4,3% опитаних, середній – у 22,0%, низький – у 71,4%, що свідчить про те, що управління емоціями є найбільш проблемним місцем у розвитку складових емоційного інтелекту освітніх менеджерів. Для таких менеджерів освіти характерний достатньо виражений самоконтроль над своїми почуттями в конфліктних ситуаціях; здатність викликати і підтримувати бажані емоції, тримати під контролем небажані.

Отже, можна зробити висновок про те, що результати дослідження свідчать про *низький* рівень розвитку складових емоційного інтелекту менеджерів освітніх організацій. Такий факт частково можна пояснити тим, що керівники не до кінця усвідомлюють значущість емоцій у своєму житті; у них відсутнє намагання розпізнавати, оцінювати, виявляти причини і значення своїх емоцій та емоцій інших людей, тому проявляє неадекватну реакцію на прояви емоцій іншими, не здатний стримувати власні емоції і будувати стосунки з людьми на позитивній емоційній основі.

Що стосується **інтегративного показника рівня розвитку емоційного інтелекту**, то результати дослідження показали, що високий рівень його розвитку виявлено лише у 5,1%, середній – у 37,9%, а низький – у 54,0%. Звертає увагу на себе той факт, що низький рівень виявлено у більше ніж половини опитаних респондентів. Отримані дані є близькими до результатів дослідження Т. Карамушки [5], в яких встановлено низький рівень емоційного інтелекту, зокрема, такої його складової, як управління емоції, у аспірантів.

Отже, в цілому можна зробити висновок, що емоційний інтелект менеджерів освітніх організацій є дуже недостатнім і потребує значного вдосконалення. Також є певні *резерви* у розвитку складових емоційного інтелекту менеджерів освітніх організацій.

Далі звернемося до даних, які стосуються результатів виконання **другого завдання дослідження**, спрямованого на визначення традиційних та інноваційних типів менеджерів освітніх організацій відповідно до рівня розвитку в них емоційного інтелекту та їх кількісної вираженості.

У результаті використання факторного аналізу було встановлено, що складові емоційного інтелекту менеджерів освітніх організацій групуються у два фактори (*табл.2*). Дані фактори описують 74,11% загальної дисперсії. До складу факторів увійшли показники, які найбільш пов'язані між собою.

**Перший фактор** об'єднав такі складові емоційного інтелекту: «емпатія» (0,900); «розпізнавання емоцій інших» (0,776); «емоційна обізнаність» (0,564). Такий фактор за змістом складових, які входять до нього, був нами названий **«Емоційна чутливість»**.

Таблиця 2

**Складові емоційного інтелекту менеджерів освітніх організацій  
(за результатами факторного аналізу)**

Складові емоційного інтелекту	Фактори	
	1	2
	«Емоційна чутливість»	«Емоційний контроль»
Емпатія	0,900	
Розпізнавання емоцій інших людей	0,776	
Емоційна обізнаність	0,564	
Управління своїми емоціями		0,923
Самотивація		0,659

Він охоплює 59,84% загальної дисперсії. Тобто йдеться про те, що якості, які входять до цього фактора, дають можливість менеджерам освітніх організацій бути емоційно обізнаними, адекватно розпізнавати емоції інших людей.

До **другого фактора** увійшли такі складові емоційного інтелекту: «управління своїми емоціями» (0,923); «самотивація» (0,659). За змістом його компонентів цей фактор був нами названий **«Емоційний контроль»**. Він охоплює 14,27% загальної дисперсії.

Можна говорити про те, що основним у цьому факторі є наявність складових, що стосуються своєчасного та адекватного управління своїми емоціями та співпереживання членам колективу.

На основі кластерного аналізу нами було виділено *три типи менеджерів освітніх організацій*: «Емоційно необізнаний», «Контролюючий емоції», «Емоційно чутливий» (табл. 3).

До типу менеджерів освітніх організацій, який названо **«Емоційно необізнаний»**, належать з від'ємним знаком, тобто мають «негативну» вираженість, складові, які стосуються фактора «Емоційна чутливість», а також не вираженими є складові емоційного інтелекту, які стосуються фактора «Емоційний контроль».

Таблиця 3

**Типи менеджерів освітніх організацій відповідно до особливостей розвитку у них емоційного інтелекту (за результатами кластерного аналізу)**

Фактори	Кластери		
	1 тип («Емоційно необізнаний»)	2 тип («Контролюючий емоції»)	3 тип («Емоційно чутливий»)
Емоційна чутливість	<b>-0,84563</b>	0,12671	<b>1,00686</b>
Емоційний контроль	-0,40504	<b>1,49164</b>	-0,66251

Для менеджерів, які належать до такого типу, як **«Контролюючий емоції»**, найбільш характерними є складові, які стосуються фактора «Емоційний контроль», не вираженими є складові, що входять до фактора «Емоційна чутливість». Тобто особливістю даного типу менеджерів освітніх організацій є те, що вони уміють успішно контролювати всі емоції та використовувати їх для поліпшення відносин зі своїми підлеглими.

І для третього типу менеджерів освітніх організацій, який названий нами як **«Емоційно чутливий»**, характерним є те, що найбільш вираженими є складові емоційного інтелекту, які

входять до фактора «Емоційна чутливість», невираженими (представлені з від'ємним знаком) є складові, які стосуються фактора «Емоційний контроль».

Виділені типи менеджерів, для яких характерна вираженість певних складових емоційного інтелекту, відображають певні вектори, в яких може розгортатися управлінська діяльність, тобто відображають певні стилі їх управління.

Відповідно до змісту стилів управління, їх можна розподілити на **традиційні та інноваційні типи менеджерів**. Тип «Емоційно необізнаний» можна віднести до традиційного типу менеджерів, тобто менеджерів, які використовують *традиційні стилі управління* (в контексті емоційного інтелекту). В той час, як типи менеджерів «Контролюючий емоції» та «Емоційно чутливий» можна віднести до інноваційних типів менеджерів, яким притаманні *інноваційні стилі управління* (у контексті використання емоційного інтелекту).

Стосовно **кількісної вираженості** виділених типів менеджерів освітніх організацій, то аналіз отриманих даних показав наступне.

Найбільш вираженим виявився **«Емоційно необізнаний»** тип менеджерів, тобто традиційний стиль управління (рис. 1). Він був виявлений у 42,1% опитаних, тобто майже у половини.

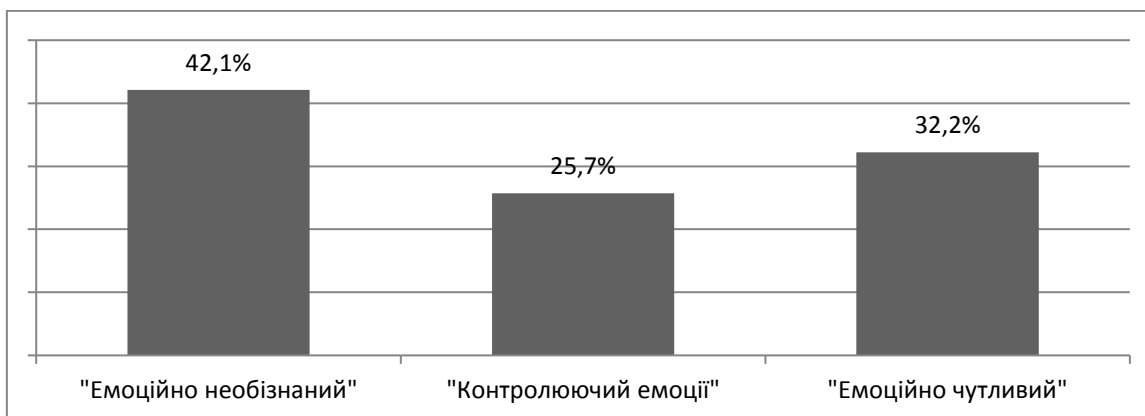


Рис. 1. Кількісна вираженість типів менеджерів освітніх організацій (за результатами кластерного аналізу, у % від загальної кількості опитаних)

Далі слідує **«Емоційно чутливий»** тип менеджерів освіти, який зафіксовано у 32,2% учасників дослідження, тобто майже в однієї третини. Отже, можна говорити про те, що лише незначна частина менеджерів освітніх організацій реалізує у процесі формування стосунків з педагогічним колективом зазначений інноваційний стиль управління.

І дещо менш вираженим, порівняно із попереднім типом, є **«Контролюючий емоції»** тип менеджерів освіти, який виявлено у 25,7%.

Отже, отримані дані свідчать про недостатність представлення серед менеджерів освітніх організацій інноваційних менеджерів, тобто тих, які використовують інноваційні стилі управління (у контексті розвитку емоційного інтелекту).

Далі проаналізуємо результати виконання **третього завдання**, яке стосується аналізу зв'язку між традиційними та інноваційними типами менеджерів освітніх організацій відповідно до особливостей вираженості в них емоційного інтелекту та соціально-демографічними і організаційно-професійними чинниками.

Проаналізуємо зв'язок між типами менеджерів освітніх організацій відповідно до особливостей вираженості в них традиційних та інноваційних стилів управління (у контексті розвитку в них емоційного інтелекту) та **соціально-демографічними чинниками** (табл. 4).

Дослідження показало, що існує статистично значущий зв'язок між таким чинником, як **«вік»** і типами менеджерів освітніх організацій ( $p < 0,01$ ). Суть виявленої закономірності проявляється в тому, що у віці до 30 років освітнім менеджерам більш притаманний тип

«Емоційно необізнаний» (13,1%). Необхідно також наголосити, що у віці від 31 до 40 років зазначений тип також є більш вираженим (25,7%). У свою чергу, у віці від 41 до 50 років кількість освітніх менеджерів в майже однаковому співвідношенні належать до типів «Емоційно необізнаний» (33,1%), «Контролюючий емоції» (31,9%) та «Емоційно чутливий» (34,0%). Це говорить про те, що молоді освітні менеджери, скоріш за все, мають певні труднощі у застосуванні емоції до конкретних ситуацій, що, у свою чергу, впливає на обраний ними стиль управління, саме традиційний. Констатовано, що у віці від 51 до 60 років збільшується кількість освітніх менеджерів, які стосуються типів «Контролюючий емоції» (27,0%) та «Емоційно чутливий» (21,8%). Це дає підстави говорити про те, що зі збільшенням віку освітні менеджери стають більш «гнучкими» залежно від ситуацій, підсилюється їхній позитивний вплив на підлеглих, і це вимагає від менеджерів освіти впровадження інноваційних стилів управління.

Таблиця 4

**Зв'язок між типами менеджерів освітніх організацій та соціально-демографічними чинниками (у % від загальної кількості опитаних)**

Соціально-демографічні чинники	Типи менеджерів освітніх організацій		
	«Емоційно необізнаний»	«Контролюючий емоції»	«Емоційно чутливий»
<i>Вік</i>			
до 30 років	13,1**	6,9**	7,2**
31–40 років	25,7**	22,7**	23,6**
41–50 років	33,1*	31,9**	34,0**
51–60 років	19,8**	27,0**	21,8**
понад 60 років	8,3**	11,5**	13,5**
<i>Стать</i>			
чоловік	4,9	3,4	3,0
жінка	95,1	96,6	97,0
<i>Сімейний стан</i>			
неодружений	26,9	30,1	27,7
одружений	73,1	69,9	72,3
<i>Наявність дітей</i>			
відсутні	21,7	19,4	21,6
1 дитина	37,3	38,5	38,2
понад 1 дитина	41,0	42,1	40,3

\* p < 0,05; \*\* p < 0,01

У дослідженні не виявлено статистично значущих зв'язків між такими соціально-демографічними чинниками, як «стать», «сімейний стан» та «наявність дітей».

Проаналізуємо зв'язок між типами менеджерів освітніх організацій відповідно до особливостей вираженості у них традиційних та інноваційних стилів управління (у контексті розвитку в них емоційного інтелекту) та **організаційно-професійними чинниками**.

Дослідження виявило наявність статистично значущого зв'язку (p<0,05) між типами освітніх менеджерів та організаційно-професійним чинником «рівень освіти» (табл. 5).

Так, встановлено, що кількість освітніх менеджерів, які мають загальну середню, середню спеціалізовану або незакінчену вищу освіту, більш представлені у типі «Емоційно необізнаний» (8,8%). В той час як кількість менеджерів, які мають вищу освіту, однаковою мірою належать до типів «Емоційно необізнаний» (91,2%), «Контролюючий емоції» (95,7%) та «Емоційно чутливий» (93,9%). Тобто тут простежується така закономірність: із підвищенням рівня освіти менеджерів освітніх організацій підвищується емоційний інтелект.

Таблиця 5

**Зв'язок між типами менеджерів освітніх організацій та організаційно-професійними чинниками (у % від загальної кількості опитаних)**

Організаційно-професійні чинники	Типи менеджерів освітніх організацій		
	«Емоційно необізнаний»	«Контролюючий емоції»	«Емоційно чутливий»
<b>Організаційно-професійні чинники</b>			
<i>Посада</i>			
заступник керівника закладу освіти	73,3	74,3	75,8
керівник закладу освіти	26,7	25,7	24,2
<i>Рівень освіти</i>			
загальна середня, середня спеціалізована або незакінчена вища	<b>8,8*</b>	<b>4,3*</b>	<b>6,1*</b>
вища	<b>91,2*</b>	<b>95,7*</b>	<b>93,9*</b>
<i>Тип освіти</i>			
гуманітарна	60,4	57,9	60,8
юридично-економічна	4,8	1,0	2,6
технічно-природнича	16,7	20,4	18,4
інша	18,1	20,7	18,2
<i>Стаж трудової діяльності</i>			
до 15 років	28,1	21,7	23,2
16–25 років	29,7	28,3	26,3
26–35 років	26,5	30,9	33,4
Понад 35 років	15,7	19,1	17,1
<i>Стаж на посаді</i>			
до 5 років	19,3	14,5	14,5
6–15 років	20,7	20,4	19,7
16–25 років	25,3	23,7	21,1
понад 25 років	34,7	41,4	44,7
<i>Кваліфікаційна категорія</i>			
спеціаліст	22,0	15,6	18,4
спеціаліст I або II категорії	21,8	18,2	19,8
спеціаліст вищої категорії	56,3	66,2	61,8
<i>Педагогічне звання</i>			
старший вчитель	53,7	53,6	53,9
вчитель-методист	46,3	46,4	46,1
<i>Відзнаки</i>			
відзнаки МОН	32,4	39,3	36,3
інші відзнаки	67,6	60,7	63,7

Також констатовано статистично значущу тенденцію ( $p < 0,1$ ) між типами освітніх менеджерів та «кваліфікаційною категорією». Суть даного зв'язку проявляється в тому, що кількість освітніх менеджерів, які належать до типу «Контролюючий емоції» (66,2%) та «Емоційно чутливий» (61,8%), більше серед спеціалістів вищої категорії, що вказує те, що підвищення категорії сприяє більш високому рівню розвитку емоційного інтелекту в освітніх менеджерів.



Не встановлено статистично значущих зв'язків між такими чинниками, як «посада», «тип освіти», «стаж трудової діяльності», «стаж на посаді», «педагогічне звання», «відзнаки».

#### **Висновки:**

1. Дослідження виявило *низький* рівень розвитку таких складових емоційного інтелекту, емпатія, розпізнавання емоцій інших людей, самомотивація, емоційна обізнаність, управління своїми емоціями, а також його інтегративного показника в менеджерів освітніх організацій.

2. На основі факторного і кластерного аналізу нами було виділено *три типи менеджерів освітніх організацій* («Емоційно необізнаний», «Контролюючий емоції», «Емоційно чутливий») у контексті розвитку в них емоційного інтелекту). «Емоційно необізнаний» тип менеджерів віднесено до традиційних типів керівників, які використовують традиційні стилі управління (у контексті емоційного інтелекту). «Контролюючий емоції» та «Емоційно чутливий» віднесено до інноваційних типів менеджерів (у контексті розвитку в них емоційного інтелекту).

3. Визначено, що найбільш вираженим є «Емоційно необізнаний» тип менеджерів освіти, наявність якого представлена у майже половини опитаних менеджерів освіти, далі приблизно на однаковому рівні перебувають «Контролюючий емоції» та «Емоційно чутливий» типи менеджерів.

4. Встановлено, що такі чинники, як «вік», «рівень освіти» та «кваліфікаційна категорія», впливають на розвиток емоційного інтелекту менеджерів освітніх організацій.

5. Отримані дані доцільно використовувати менеджерам освітніх організацій та практичними психологам у процесі психологічної підготовки менеджерів освітніх організацій.

**До перспектив подальших досліджень** можна віднести дослідження зв'язку між особистісними характеристиками менеджерів і рівнем розвитку в них емоційного інтелекту.

#### **Список використаних джерел**

1. Березюк Г. Емоційний інтелект як детермінанта внутрішньої свободи особистості / Г. Березюк // Психологічні студії Львівського ун-ту. – 2008. – С. 20–23.
2. Бююль А. SPSS: искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей / А. Бююль, П. Цефель ; пер. с нем. – СПб. : ДиаСофтЮП, 2002. – 608 с.
3. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ / Д. Гоулман. – М. : «Манн, Иванов и Фербер», 2013. – 560 с.
4. Дерев'янка С.П. Феноменологія емоційного інтелекту : навчально-методичний посібник / С.П. Дерев'янка. – Чернігів : видавець «Лозовий В.М.», 2016. – 321 с.
5. Карамушка Т.В. Соціально-психологічні чинники формування готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри : дис. ... кандидата псих. наук : 19.00.05 / Карамушка Тарас Вікторович. – К., 2017. – 249 с.
6. Кордялис К.К. Взаимосвязь между показателями психосоциального здоровья и мотивации к учебе / К.К. Кордялис, Э.Н. Эйдимтайте // Вопросы психологии. – 2006. – №2. – С. 24–30.
7. Носенко Е. Л. Емоційний інтелект: концептуалізація феномену, основні функції : монографія / Е. Л. Носенко, Н. В. Коврига. – К. : Вища школа, 2003. – 126 с.
8. Орме Г. Эмоциональное мышление как инструмент достижения успеха / Г. Орме. – М. : «КСП+», 2003. – 272 с.
9. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М. : Изд-во Института Психотерапии, 2002. – 340 с.
10. Bar-On, R. Emotional Intelligence Inventory (EQ-I): Technical Manual / R. Bar-On. – Toronto, Canada : Multi-Health Systems, 1997. – 245 p.
11. Salovey, P. Emotional development and emotional intelligence: Educational implications / P. Salovey, D.J. Sluyter. – New York : Basic Books, 1997.
12. Salovey, P. Emotional intelligence / P. Salovey, J. D. Mayer // Imagination, Cognition and Personality. – 1990. – №9. – P. 185–211.
13. Mayer, J., Salovey P., Caruso D. Mayer-SaloveyCaruso Emotional Intelligence Test MSCEIT / J. Mayer, P. Salovey, D. Caruso. – User's Manual, Toronto, Canada, 2002. – 378 p.
14. Mayer J.D., Di Paolo M., Salovey P. Perceiving affective content in ambiguous visual stimuli: a component of emotional intelligence / J.D. Mayer, Paolo M. Di, P. Salovey // Journal of Personality Assessment. – 1990. – Vol. 54. – № 3–4. – P. 772–778.

#### **Spysok vykorystanykh dzherel**

1. Bereziuk H. Emotsiynyi intelekt yak determinanta vnutrishnoi svobody osobystosti / H. Bereziuk // Psykholohichni studii Lvivskoho un-tu. – 2008. – S. 20–23.

2. Bjujul' A. SPSS: iskusstvo obrabotki informacii. Analiz statisticheskikh dannyh i vosstanovlenie skrytyh zakonomernostej / A. Bjujul', P. Cefel' ; per. s nem. – SPb. : DiaSoftJuP, 2002. – 608 s.
3. Goulman D. Jemocional'nyj intellekt. Pochemu on mozhet znachit' bol'she, chem IQ / D. Goulman. – M. : «Mann, Ivanov i Ferber», 2013. – 560 s.
4. Derevianko S.P. Fenomenolohiia emotsiinoho intelektu : navchalno-metodychnyi posibnyk / S.P. Derevianko. – Chernihiv : vydavets «Lozovi V.M.», 2016. – 321 s.
5. Karamushka T.V. Sotsialno-psykholohichni chynnyky formuvannia hotovnosti aspirantiv do zdiisnennia profesiinoi kariery : dys. ... kandydata psykhn. nauk : 19.00.05 / Karamushka Taras Viktorovych. – K., 2017. – 249 s.
6. Kordjalis K.K. Vzaimosvjaz' mezhdru pokazateljami psihosocial'nogo zdorov'ja i motivacii k uchebe / K.K. Kordjalis, Je.N. Jejdimtajte // Voprosy psihologii. – 2006. – №2. – S. 24–30.
7. Nosenko E. L. Emotsiinyi intellekt: kontseptualizatsiia fenomenu, osnovni funktsii : monohrafiia / E. L. Nosenko, N. V. Kovryha. – K. : Vyshcha shkola, 2003. – 126 s.
8. Orme G. Jemocional'noe myshlenie kak instrument dostizhenija uspeha / G. Orme. – M. : «KSP+», 2003. – 272 s.
9. Fetiskin N.P. Social'no-psykholohicheskaja diagnostika razvitija lichnosti i malyh grupp / N.P. Fetiskin, V.V. Kozlov, G.M. Manujlov. – M. : Izd-vo Instituta Psihoterapii, 2002. – 340 s.
10. Bar-On, R. Emotional Intelligence Inventory (EQ-I): Technical Manual / R. Bar-On. – Toronto, Canada : Multi-Health Systems, 1997. – 245 p.
11. Salovey, P. Emotional development and emotional intelligence: Educational implications / P. Salovey, D.J. Sluyter. – New York : Basic Books, 1997.
12. Salovey, P. Emotional intelligence / P. Salovey, J. D. Mayer // Imagination, Cognition and Personality. – 1990. – №9. – P. 185–211.
13. Mayer, J., Salovey P., Caruso D. Mayer-SaloveyCaruso Emotional Intelligence Test MSCEIT / J. Mayer, P. Salovey, D. Caruso. – Users Manual, Toronto, Canada, 2002. – 378 p.
14. Mayer J.D., Di Paolo M., Salovey P. Perceiving affective content in ambiguous visual stimuli: a component of emotional intelligence / J.D. Mayer, Paolo M. Di, P. Salovey // Journal of Personality Assessment. – 1990. – Vol. 54. – № 3–4. – P. 772–778.

***Klochko, A.O. Development of emotional intelligence among heads of educational organizations: the relationship with socio-demographic and organizational-professional factors. The article analyzes the results of empirical research into the relationship between educational organization heads' emotional intelligence and socio-demographic and organizational-professional factors. The following components of educational organization heads' emotional intelligence have been found to be at low level of development: empathy, recognition of other people's emotions, self-motivation, emotional awareness, emotions management and emotional intelligence index.***

*According to their emotional intelligence type, the educational organization heads have been divided into emotionally-ignorant, emotions-controlling and emotionally-sensitive types, with the emotionally-ignorant type being the leading one (almost every second respondent) followed by the emotionally-sensitive and emotions-controlling types (almost equally developed). The author discusses traditional and innovative educational organization management styles in relation to the educational organization heads' emotional intelligence type and level as well as considers the relationships between educational organization management styles and educational organization heads' socio-demographic (age, gender, marital status, children) and organizational-professional factors (position, level of education, type of education, overall length of work, grade seniority, qualification category, pedagogical title, distinctions).*

**Key words:** *educational organizations; emotional intelligence; traditional and innovative educational organization management styles; socio-demographic factors; organizational-professional factors.*

### **Відомості про автора**

**Ключко Алла Олексіївна**, кандидат педагогічних наук, заступник директора з науково-навчальної роботи Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти Державного вищого навчального закладу «Університет менеджменту освіти», м. Біла Церква, Україна.

**Klochko, Alla O.**, PhD, deputy director for scientific and educational work Bilotserkivskiy Institute of continuous professional education State Higher Educational Institution «University of Educational Management», Bila Tserkva, Ukraine.

E-mail: klochko\_alla@ukr.net

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6631-2638>

Отримано 21 січня 2019 р.  
Рецензовано 15 лютого 2019 р.  
Прийнято 7 березня 2019 р.