

Міністерство освіти і науки України  
Житомирський державний університет імені Івана Франка  
Соціально-психологічний факультет  
Кафедра психології розвитку та консультування

**ОСОБИСТИСНЕ ЗРОСТАННЯ:  
ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА**

**Збірник наукових праць  
за матеріалами IV Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції  
(Україна, Житомир, 21 квітня 2020 р.)**

**The 4th International Scientific Online Conference  
PERSONAL GROWTH: THEORY AND PRACTICE  
Collection of Conference Papers  
(Ukraine, Zhytomyr, April 21<sup>st</sup>, 2020)**

Житомир  
Вид-во ЖДУ ім. І.Франка  
2020

УДК 159.923.2

О 72

*Рекомендовано до друку вченою радою  
Житомирського державного університету ім. Івана Франка  
(протокол № 4 від 30 квітня 2020 року)*

**Рецензенти:**

**Ставицький О. О.**, доктор психологічних наук, професор, професор кафедри суспільних дисциплін Національного університету водного господарства та природокористування

**Камінська О. В.**, доктор психологічних наук, професор кафедри загальної психології та психодіагностики Рівненського державного гуманітарного університету

**Тичина І. М.**, кандидат психологічних наук, доцент, декан соціально-психологічного факультету Житомирського державного університету імені Івана Франка

**О 72 Особистісне зростання: теорія і практика:** Збірник наукових праць [за матеріалами IV Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Житомир, 21 квітня 2020 р.)] / Ред. колегія: Л. П. Журавльова, Г. В. Пирог, Т. М. Шапран / М-во освіти і науки України, Житомирський державний університет імені Івана Франка, соц.-псих. факультет. Житомир, Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2020. 280 с.

У збірнику подано наукові праці учасників IV Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, яка відбулася 21 квітня 2020 року в м. Житомирі на базі Житомирського державного університету імені Івана Франка за ініціативи кафедри психології розвитку та консультування. Збірник адресовано науковцям, фахівцям-практикам, здобувачам вищої освіти, а також усім, хто цікавиться сучасними науковими досягненнями, проблемами і перспективами в психології, педагогіці, соціальній роботі, управлінні та ін.

Матеріали подані в авторській редакції. Відповідальність за науковий та літературний зміст опублікованих матеріалів несуть їх автори. Думки редакторів можуть не збігатися з позицією авторів.

**УДК 159.923.2**

©Автори публікацій, 2020

© Кафедра психології розвитку та консультування  
Житомирського державного університету імені Івана  
Франка, оригінал-макет, 2020

<b>Розділ 3. ПСИХОЛОГІЧНІ ТА ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ТА ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ .....</b>	<b>120</b>
<b>Бодашевська Ю.</b> ПРОФЕСІЙНЕ САМОВИЗНАЧЕННЯ В РАННЬОМУ ЮНАЦЬКОМУ ВІСІ ..	120
<b>Давиденко А.</b> ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ПІД ЧАС КРИЗИ «СЕРЕДНЬОГО ВІКУ» .....	124
<b>Ісаєвич С.</b> ПСИХОЛОГІЧНА ПРОФІЛАКТИКА В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПСИХОЛОГІВ .....	127
<b>Кашук К.</b> РОЛЬ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ В ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТИ .....	130
<b>Мірошниченко О.</b> АДАПТАЦІЯ РІЗНИХ ТИПІВ ОСОБИСТОСТІ УКРАЇНСЬКИХ ЗИМІВНИКІВ ДО УМОВ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ В АНТАРКТИЦІ .....	132
<b>Овод Ю.</b> ПЕРЕВАГИ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ ЯК ЗАСОБУ САМОВДОСКОНАЛЕННЯ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ .....	136
<b>Пирог Г.</b> ЕМПАТІЯ І ПРОФЕСІЙНЕ СТАНОВЛЕННЯ ПСИХОЛОГІВ СИСТЕМИ ОСВІТИ .....	139
<b>Радчук Г., Козак О.</b> РОЗВИТОК АСЕРТИВНОСТІ В КОНТЕКСТІ АКТУАЛІЗАЦІЇ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ .....	142
<b>Самойлюкевич І.</b> ТЕХНОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ АНГЛІЙСЬКОЇ МОВИ ЗАСОБАМИ НАВЧАЛЬНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ .....	145
<b>Узбеков А.</b> РОЛЬ ИЗУЧЕНИЯ ДРЕВНИХ ЛИТЕРАТУРНЫХ ПАМЯТНИКОВ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ СТУДЕНТА-ФИЛОЛОГА .....	148
<b>Шикирава Н.</b> ОСОБЛИВОСТІ ЕМПАТІЇ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ .....	150
<b>Шпак М.</b> ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК СКЛАДОВА ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У СТРЕСОВИХ СИТУАЦІЯХ .....	153

**Кашук Катерина Миколаївна**

кандидат економічних наук,

старший викладач кафедри економіки, менеджменту та маркетингу

*Житомирський державний університет імені Івана Франка*

*м. Житомир, Україна*

## **РОЛЬ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ В ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТИ**

Наукові дослідження останніх двох десятиліть показують, що успішність людини в сучасному суспільстві визначається вже не стільки академічними знаннями в тій чи іншій області та рівнем загального інтелекту (IQ), скільки умінням управляти своїм емоційним станом і емоційним станом інших людей, мотивувати їх на виконання складних задач, проявляти високу стійкість до стресів в умовах постійних системних змін, демонструвати високу адаптивність і ефективність у спілкуванні. Згідно з дослідженням, проведеним Данієлом Гоулманом (Daniel Golman), емоційна компетентність (EQ) в два рази важливіше природного інтелекту (IQ) [1].

Поняття емоційного коефіцієнта EQ (англ. Emotional Quotient, за аналогією з англ. Intelligence Quotient, IQ) ввів в ужиток Р. Бар-Он у 1988 році. У 1990 р. побачила світ робота П. Саловея і Дж. Маєйра «Емоційний інтелект» (англ. Emotional Intelligence), яка задала тон подальшим дослідженням і розробкам. У моделі Р. Бар-Она емоційний інтелект включає некогнітивні здібності, знання і компетентність, що дають людині можливість успішно справлятися з різними життєвими ситуаціями. Виходячи з такого розуміння, автор виділяє п'ять компонентів емоційного інтелекту:

- 1) пізнання себе: усвідомлення своїх емоцій, впевненість в собі, самоповага, самоактуалізація, незалежність;
- 2) навички міжособистісного спілкування: емпатія, міжособистісні взаємини, соціальна відповідальність;
- 3) здатність до адаптації: рішення проблем, зв'язок з реальністю, гнучкість;
- 4) управління стресовими ситуаціями: стійкість до стресу, контроль за імпульсивністю;
- 5) переважаючий настрій: щастя, оптимізм [2].

На основі аналізу вітчизняних і зарубіжних теорій можна зробити висновок, що емоційний інтелект – це здатність сприймати і розуміти власні емоції, емоції іншої людини і групи, а також керувати ними. Виходячи з цього, виділяються чотири складових його розвитку: 1) розуміння власних емоцій; 2) управління собою (в тому числі управління стресом); 3) розуміння інших людей (включаючи емпатію); 4) управління емоціями інших і взаємовідносинами.

Серед компетенцій, пов'язаних з емоційним інтелектом, варто зупинитися на п'яти ключових:

- 1) самоусвідомлення (розуміння своїх почуттів, використання цих знань в якості керівництва при прийнятті рішення);
- 2) саморегуляція (здатність керувати власними емоціями і стресом);
- 3) мотивація (використання емоційних переваг для спрямування діяльності в напрямку поставлених цілей);
- 4) емпатія (співпереживання, співчуття, здатність зрозуміти точку зору інших людей);
- 5) соціальні навички (впевнене володіння емоціями у стосунках, використання цих навичок для переконання та керівництва, ведення переговорів і згладжування суперечок, співпраці та колективної роботи) [3].

Емоційний інтелект відіграє важливу роль і в роботі менеджера в освіті, тому вважаємо за необхідне відзначити й інші його складові:

- 1) система цінностей людини, в якій провідними виступають здоров'я, любов, щасливе сімейне життя, цікава робота;
- 2) впевненість в своїх силах;
- 3) здатність мислити категоріями успіху;
- 4) вміння не відмовлятися від поставлених цілей при перших невдачах;
- 5) позитивне мислення;
- 6) комунікативні здібності та культура поведінки (товариськість, гнучкість, вміння будувати сприятливі стосунки в колективі, правильно поставлена мова);
- 7) емоційно-вольові якості (цілеспрямованість, працьовитість, педагогічний оптимізм, рівноваженість, організованість).

Керівник, здатний оптимально відтворити потрібні в той чи інший момент емоції, більшою мірою буде готовий до ефективної взаємодії з персоналом закладу. Велике значення в діяльності менеджерів в освіті надається здатності свідомого управління не лише своїми емоціями, а й емоціями співробітників. Це є основою для вибудовування довгострокових відносин з колегами, залучення нових партнерів, зміцнення сприятливого соціально-психологічного клімату всередині закладу, взаємодії співробітників.

Участь керівників навчальних закладів в ситуаційному управлінні вимагає від них ситуаційного розуміння і управління емоціями, яке полягає в здатності розкласти складні емоції на прості елементи, впізнати змішані емоції та використовувати їх при прийнятті рішень. У процесі роботи менеджеру важливо розпізнавати емоції співробітників для використання найбільш оптимальних способів і методів навчання та управління.

### Література

1. Гоулмен Д. Эмоциональный интеллект. М.: АСТ, 2009. 478 с.
2. Розвиток лідерства. К., 2012. 400 с.
3. Bar-On R. Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory. *Handbook of emotional intelligence*. San Francisco, 2000. P. 363-388.