
Социально-психологические характеристики руководителей современной школы: роль эмоционального интеллекта в построении модели эффективного руководителя

Миронова С.Г., аспирант кафедры социальной психологии, Московский государственный областной университет (sveta-mir1981@mail.ru)

В статье приводятся данные исследования выраженности эмоционального интеллекта у руководителей школ. Эмоциональный интеллект, как одна из социально-психологических характеристик личности, показал наиболее тесную связь с компонентами отношения руководителей школ к своим подчиненным. В свою очередь данные компоненты отношения, по нашему мнению, представляют собой современную модель руководителя школы. Был обследован 101 руководитель школы из Московской области в возрасте от 26 до 65 лет (из них мужчины 8,9%; должность директора школы занимают 57 человек, должность заместителя директора школы по учебно-воспитательной работе – 44 человека) комплексом из шести методик. Одна из методик – Авторская анкета, изучающая социально-психологические характеристики личности и компоненты отношения руководителей школ к подчиненным-учителям. Остальные: опросник ЭМИН Д.В. Люсина, позволяющий выявлять уровень эмоционального интеллекта, шкала личностной тревожности Ч.Д. Спилбергера, Ю.Л. Ханина, диагностика Макиавеллизма личности В.В. Знакова, шкала измерения уровня общительности личности Л.Н. Лутошкина, диагностика склонности к стрессам Дж. Джексона. На основании полученных результатов делается вывод о том, что важнейшей социально-психологической характеристикой личности руководителя выступает его эмоциональный интеллект, позволяющий руководителю не только понимать собственные и чужие эмоции, успешно управлять ими, но также способствующий умению вызывать определенные чувства у окружающих людей. Модель отношения руководителей образовательных учреждений к сотрудникам включает в себя три компонента: эмоциональный, поведенческий и когнитивный. Высказывается предположение, что такие социально-психологические характеристики личности, как эмоциональный интеллект, манипулятивность, общительность, тревожность и стрессоустойчивость, имеют тесную связь со всеми компонентами отношения руководителей школ к своим подчиненным.

Ключевые слова: руководитель школы, эмоциональный интеллект,

общительность, тревожность, манипулятивность, стрессоустойчивость.

Для цитаты:

Миронова С.Г. Социально-психологические характеристики руководителей современной школы: роль эмоционального интеллекта в построении модели эффективного руководителя. [Электронный ресурс] // Психология и право. 2017(7). № 3. С. 71-82.
doi: 10.17759/psylaw.207070306

For citation:

Mironova S.G. Socio-psychological characteristics of the leaders of today's schools: the role of emotional intelligence in building a model of an effective leader. [Elektronnyi resurs]. Psikhologiya i pravo [Psychology and Law], 2017(7), no. 3. pp.71-82.
doi: 10.17759/psylaw.2017070306

Введение

Коренные изменения в обществе привели к модернизации всей системы образования, в связи с чем возникает потребность в качественно новом руководителе школы, соответствующем реалиям и требованиям сегодняшнего дня [1; 4]. В настоящее время руководитель образовательного учреждения рассматривается как ключевая фигура всего учебного процесса. Именно руководитель принимает решения и несет ответственность, как за стабильность деятельности, так и за внедрение в конкретном учреждении новых идей, и именно руководитель мобилизует весь педагогический коллектив на реализацию педагогических инноваций [9]. В исследованиях отечественных психологов долгое время делался акцент на выявлении определенного числа когнитивных качеств, т. е. способностей, которые позволяли бы руководителям принимать эффективные управленческие решения [5; 7; 10]. Долгое время в фокусе интереса педагогов и психологов находились профессионально-важные качества руководителей школ и колледжей, позволяющие эффективно осуществлять возложенные на них обязанности [11]. Современному руководителю образовательного учреждения приходится работать в условиях, когда основной акцент в его деятельности переносится от педагогической составляющей к менеджменту. На первый план здесь выдвигаются не социально-психологические качества или когнитивные особенности личности руководителя сами по себе, а их проявления во взаимодействии с трудовым коллективом, с подчиненными-учителями, что является основой продуктивной, отлаженной работы всего педагогического состава [2].

Актуальность изучаемой темы определила **цель** нашего исследования: изучение социально-психологических характеристик личности руководителя школы как факторов отношения руководителей к коллективу учителей. Исходя из поставленной цели, мы предполагаем реализацию следующих задач: 1) изучение компонентов отношения руководителей школ к подчиненным; 2) исследование социально-психологических характеристик личности руководителей школ; 3) выявление взаимосвязи компонентов отношения к сотрудникам руководителей школ с такими социально-психологическими характеристиками, как: эмоциональный интеллект, тревожность, стрессоустойчивость, общительность и манипулятивность.

Объектом исследования выступили руководители образовательного учреждения. В исследовании приняли участие 101 руководитель школы из Московской области в возрасте от 26 до 65 лет, из них мужчины – 8,9%; должность директора школы занимают 57 человек, остальные 44 человека – заместители директора по учебно-воспитательной работе. Стаж работы в должности руководителя варьировал от 10 месяцев до 30 лет.

Предметом исследования являлось изучение роли эмоционального интеллекта в построении модели эффективного руководителя.

Методы и методики исследования

В работе использовались следующие методы: опрос (в форме анкетирования), математическая обработка данных (описательная статистика, корреляционный анализ Пирсона, **при уровне значимости $p=0,01$ для всей выборки).

Были использованы следующие методики: 1) Авторская анкета, изучающая социально-психологические характеристики личности и компоненты отношения руководителей школ к подчиненным-учителям; 2) Опросник ЭМИН Д.В. Люсина, позволяющий выявлять уровень эмоционального интеллекта; 3) Шкала личностной тревожности Ч.Д. Спилбергера, Ю.Л. Ханина; 4) Диагностика Макиавеллизма личности В.В. Знакова; 5) Шкала измерения уровня общительности личности Л.Н. Лутошкина; 6) Диагностика склонности к стрессам Дж. Джексона.

Основные результаты исследования

В данной работе мы опираемся на концепцию психологических отношений личности, предложенную В.Н. Мясищевым [8], который выделял в структуре отношения три аспекта: когнитивный, поведенческий и эмоциональный. Эмоциональный компонент отношения характеризует степень эмоциональности руководителя при взаимодействии с подчиненными, взаимопонимание руководителей школ с педагогами, удовлетворенность руководителей работой в целом и взаимоотношениями с коллективом. Когнитивный компонент отношения раскрывает влияние социальных и социально-психологических характеристик подчиненных на принятие руководителем решения, касающегося деятельности подчиненных. Поведенческий компонент отношения рассматривается в нашей работе с точки зрения представлений руководителя о субординационных (формальных) и неформальных связях с подчиненными.

Общение, согласно Б.Ф. Ломову [6], есть субъект-субъектное взаимодействие. На характер общения руководителя с подчиненными существенное влияние оказывает уровень общительности руководителей. Социально-психологическое качество «общительность» базируется на такой индивидуально-психологической особенности личности, как экстраверсия/интроверсия. Поэтому экстравертированность/интровертированность личности была взята нами в качестве второго в числе факторов отношения руководителей к подчиненным. Третьей переменной, по нашему мнению, оказывающей воздействие на особенности психологического отношения руководителя к сотрудникам, является манипулятивность личности, через которую, по нашему мнению, проявляется объектное отношение высокостатусного субъекта по отношению к своим подчиненным.

В тесной связи с эмоциональным интеллектом и характеристиками общительности находится стрессоустойчивость личности. В общении с подчиненными стрессоустойчивость проявляется через сдержанность и корректность руководителя в конфликтных ситуациях, которыми так богата школьная жизнь. Тревожность, так же как и стрессоустойчивость не является социально-психологической характеристикой, но средний уровень тревожности является необходимым условием проявления ответственности, т. е. такая социально-психологическая характеристика руководителя, как «ответственность», базируется на индивидуально-психологической характеристике «личностная тревожность». Таким образом, мы изучали личностную тревожность руководителей школ, связывая ее с уровнем их ответственности.

В нашем исследовании *эмоциональный компонент отношения* руководителей школ к педагогическому коллективу представлен оценкой взаимоотношения с подчиненными.

Как показало исследование, руководители образовательных учреждений не склонны к переменам в настроении в течение рабочего дня: только один из десяти участников опроса признался, что для него характерно преимущественное или даже постоянное изменение эмоционального состояния в течение рабочего дня. Подавляющее большинство (89,9%) респондентов разделилось на две подгруппы: несколько большая часть руководителей (48,5% выборки) считают, что их настроение чаще всего зависит от обстоятельств, а меньшая подгруппа (41,6%) отмечают, что настроение в течение рабочего дня является устойчивым. Оценка частоты изменения настроения в течение рабочего дня имеет тесные взаимосвязи с эмоциональным интеллектом, манипулятивностью личности и личностной тревожностью. Корреляционный анализ показал, что руководители с высокой манипулятивностью (0,323) и выраженной личностной тревожностью (0,236) чаще склонны к изменению настроения в течение дня. Таким руководителям также с трудом удается понимать свои (-0,290) и чужие эмоции (-0,264) и управлять эмоциями своих подчиненных (-0,244).

Основная часть руководителей школ считают, что они могут держать под контролем свои эмоции, не позволяя им влиять на оценку деятельности подчиненных: пятая часть заместителей и директоров школ (21,8%) уверены, что эмоции редко влияют на оценку подчиненных-учителей. Как показало исследование, руководители, проявляющие эмоции при оценке своих сотрудников, обладают высокой манипулятивностью личности (0,234), личностной тревожностью (0,466) и стрессоустойчивостью личности (0,264). Обратная взаимосвязь степени эмоциональности оценивания учителей руководителями школ выявлена со всеми переменными эмоционального интеллекта: умением понимать свои и чужие эмоции, управлять своими и чужими эмоциями, контролировать у себя проявление экспрессии. Как оказалось, у руководителей образовательных учреждений, обладающих высоким уровнем эмоционального интеллекта, эмоции крайне редко оказывают влияние на оценку подчиненного-учителя.

Более половины руководителей школ признались, что эмоции чаще не влияют на оценку подчиненного, при этом треть опрошенных (35,6%) сочли, что они лишь иногда открыты в проявлении эмоций в общении с коллективом учителей. Более склонны к открытости в проявлении эмоций при общении с подчиненными руководители-экстраверты (0,217), обладающие высоким уровнем контроля экспрессии (0,364).

Высокий самоконтроль экспрессии, обнаруженный у директоров школ, подтверждается их самооценкой частоты изменения первого негативного впечатления. Значительная часть респондентов (69,3%) заявили, что в процессе управления бывает по-разному, четверть руководителей (24,8%) чаще всего меняют свое первое негативное впечатление на противоположное. Как показали результаты, первоначально негативные эмоции, вызываемые подчиненными у руководителей школ, очень редко сказываются на дальнейших взаимоотношениях.

Наиболее эмоционально негибкими оказались руководители с высокой манипулятивностью (-0,230). Мы считаем, что такое качество свойственно тем руководителям, которые в своей управленческой деятельности используют негативное впечатление о сотруднике с целью оказания на него психологического давления.

В целом, практически все руководители утверждают, что удовлетворены взаимоотношениями с коллективом (92,1%), незначительная часть (7,9%) респондентов не могут дать определенный ответ на вопрос наличия желания изменить взаимоотношения с подчиненными-учителями. Руководители школ, испытывающие удовлетворение от взаимоотношений с коллективом, как оказалось, отличаются низким эмоциональным интеллектом. Такие руководители не могут в достаточной мере понимать как свои (-0,221), так и чужие эмоции (-0,330), а также управлять своими (-0,265) и чужими эмоциями (-0,352).

Большая часть респондентов (64,4%) считают, что вполне довольны работой своего коллектива (на шкале отмечены 5 и 6 баллов), 8,9% руководителей поставили на шкале 7 баллов, что свидетельствует о крайней степени удовлетворенности работой коллектива. Чаще не удовлетворены работой коллектива 5% респондентов, крайне недовольных работой коллектива не выявлено, средний балл по группе составил 5,11. Руководители, удовлетворенные работой своего коллектива, как правило, не отличаются высокой манипулятивностью личности (-0,244) и личностной тревожностью (-0,285). Следует заметить, что педагоги-руководители, оценивающие работу своего коллектива как вполне благоприятную для совместной деятельности, отличаются высоким уровнем понимания чужих эмоций (0,291), а также управления как чужими (0,209), так и своими (0,272) эмоциями.

Следует заметить, что руководители образовательных учреждений в достаточной мере доверяют своим подчиненным и уверены, что именно такие взаимоотношения должны быть между руководителем и его сотрудниками. При этом наблюдается расхождение между оценками реального и оптимального доверия подчиненным у руководителей школ: оценка оптимального доверия несколько ниже реальной оценки. Высоким уровнем доверия к сотрудникам отличаются руководители с низкой личностной тревожностью (-0,231) и ярко выраженным эмоциональным интеллектом, проявляющимся в высоком уровне умений управлять как своими (0,236), так и чужими эмоциями (0,203), а также понимать чужие эмоции (0,337).

Эмоциональный компонент отношения и социально-психологические характеристики личности обнаружили множество тесных взаимосвязей. Наибольшее количество связано с переменными эмоционального интеллекта. Высокий эмоциональный интеллект свойственен руководителям с устойчивым настроением в течение рабочего дня. Выраженная манипулятивность чаще характерна для эмоционально негибких

руководителей школ, склонных к частой смене настроения в течение рабочего дня и редко удовлетворенных работой своего коллектива.

Высокая личностная тревожность руководителей образовательных учреждений также способствует частой смене настроения в течение рабочего дня. Тревожные руководители с высокой стрессоустойчивостью характеризуются отсутствием потребности в изменении взаимоотношений со своими сотрудниками, несмотря на низкий уровень доверия подчиненным.

Руководители-экстраверты, обладающие высоким уровнем контроля экспрессии, чаще остальных респондентов склонны к открытому проявлению эмоций при общении с подчиненными.

Поведенческий компонент отношения выражен в предпочтениях руководителя при выборе стратегии взаимодействия с подчиненными. Анализ длительности принятия решений показал, что подавляющее большинство руководителей школ (63,4%) не дают однозначного ответа на вопрос, как долго они принимают управленческие решения. Руководители образовательных учреждений, склонные к длительному обдумыванию управленческих решений, связанных с оценкой деятельности сотрудника, обладают высоким уровнем понимания как чужих (0,357), так и своих эмоций (0,284), а также эффективно могут управлять чужими эмоциями (0,260).

Групповая характеристика предпочтений в принятии решений по поводу опозданий подчиненных показала, что мнения большинства схожи: 37,6% уверены, что сначала нужно вникнуть в ситуацию, а потом принимать решение, 27,7% руководителей утверждают, что в принятии решения необходимо всегда ориентироваться исключительно на человека. Практически треть группы (25,7%) склоняются к мысли, что принимать то или иное решение нужно в зависимости от ситуации. Значительная часть руководителей, как выяснилось, готовы идти навстречу своим сотрудникам даже в таких неоднозначных ситуациях, как опоздания на работу.

При оценке ориентации руководителей на скорость или правильность в принятии решений подавляющее большинство руководителей (61,4%) считают, что при решении кадровых вопросов одинаково важным является и правильность решения управленческой задачи, и время, затраченное на ее решение. Педагоги-руководители, чаще предпочитающие ориентироваться на скорость в принятии решений, обладают более высокой стрессоустойчивостью (-0,378) и более эффективно могут управлять своими эмоциями (-0,299), чем руководители, ориентированные на правильность решения управленческой задачи.

Подавляющее число руководителей (71,3%) считают, что они довольно быстро вникают в проблемы своих подчиненных. Быстрота понимания проблемы, как оказалось, свойственна руководителям с низкой стрессоустойчивостью личности в вопросах касающихся управленческой деятельности (-0,222). Большая часть руководителей (83,2%) полагают, что все, происходящее в коллективе касается их непосредственно. Именно поэтому, с точки зрения более половины руководителей школ, вмешиваться в конфликты между сотрудниками необходимо (58,4%), третья часть группы управленцев (30,7%) считают, что вмешиваться нет необходимости. Чаще вмешиваются во внутренние конфликты своих сотрудников руководители, которые держат под контролем свои эмоции

(0,232). Скорее всего, эмоциональная сдержанность позволяет руководителям успешно выступать в роли посредника в конфликте и таким образом способствовать его разрешению.

Поведенческий компонент отношения и социально-психологические характеристики личности руководителей обнаружили множество тесных взаимосвязей. Наибольшее количество связано с переменными эмоционального интеллекта. Высокий эмоциональный интеллект чаще свойственен неконфликтным руководителям, предпочитающих риск в принятии решений. В целом такие педагоги-руководители ориентированы на быстроту в принятии решений, но в вопросах, касающихся оценки деятельности подчиненных, с трудом переключаются с роли начальника на роль подчиненного.

Руководители-экстраверты, наоборот, при необходимости без труда могут переключаться с роли начальника на роль коллеги. Руководители образовательных учреждений, обладающие высокой стрессоустойчивостью чаще склонны к длительному обдумыванию управленческих решений при решении кадровых вопросов, предпочитают риск на рабочем месте. В процессе принятия решений не считают необходимым учитывать мнение только компетентных в данном вопросе сотрудников, скорее ориентированы на близких по духу подчиненных, при решении управленческой задачи скорее ценят правильность, нежели потраченное время.

Высокая личностная тревожность наблюдается чаще у руководителей, склонных к конфликтам с подчиненными.

Когнитивный компонент отношения руководителей образовательных учреждений к учителям выражается в представлении руководителя о характеристиках подчиненных как факторах принятия управленческого решения.

Анализ представлений руководителя о характеристиках подчиненных как факторах принятия решения по распределению рабочего задания показал, что педагоги-руководители чаще всего учитывают такие переменные, как: уровень взаимопонимания с сотрудником (21,8%), уровень конфликтности сотрудника (17,8%) и степень загруженности работой (16,8%). В меньшей степени данная группа руководителей берет во внимание такие переменные как: настроение в настоящий момент (45,5%), симпатия или антипатия к сотруднику (33,7%), пол сотрудника и лояльность сотрудника к руководителю (31,7%).

Руководители, не учитывающие симпатию или антипатию к сотруднику при распределении рабочего задания, обладают высоким уровнем понимания чужих эмоций (-0,263) и управления своими эмоциями (-0,236). Респонденты, не учитывающие лояльность сотрудника к себе как к руководителю, при распределении рабочего задания своим подчиненным могут эффективно управлять как чужими (-0,303), так и своими эмоциями (-0,24), а также понимать свои эмоции (-0,282). Высокоразвит контроль экспрессии у тех руководителей школ, которые не учитывают ни лояльность сотрудника к себе как к руководителю (-0,22), ни свое настроение в настоящий момент (-0,264). Педагоги-руководители, принимающие во внимание уровень конфликтности сотрудника, при распределении рабочего задания проявляют выраженную манипулятивность (0,201).

Анализ представлений руководителя о характеристиках подчиненных как факторах принятия решения в процессе наказания показал, что руководители школ чаще учитывают

такие переменные, как дисциплинированность и исполнительность сотрудника (40,6%), а также качество его работы (33,7%). Реже всего при наказании сотрудника учитываются его пол (70,3%), лояльность сотрудника к руководителю (51,5 %) и симпатия или антипатия к сотруднику (42,6%).

Руководители, способные управлять своими эмоциями, как правило, при наказании сотрудников реже учитывают эмоции (-0,312), которые вызвал поступок сотрудника, и интенсивность его труда (-0,234). Педагоги-руководители, редко учитывающие свои эмоции, вызванные поступком подчиненного, не отличаются высокой личностной тревожностью (0,237). Руководители, не считающие важным учитывать симпатию или антипатию к подчиненному при наказании сотрудников, обладают умением как понимать (-0,206), так и управлять (-0,201) чужими эмоциями. Лояльность сотрудника к себе как к руководителю при наказании подчиненных обычно не учитывают те педагоги-руководители, у которых высокоразвито умение управлять чужими эмоциями (-0,316), и понимание своих эмоций (-0,26).

Анализ представлений руководителя о характеристиках подчиненных как факторах принятия решения при распределении премии показал, что подавляющее число руководителей при распределении премии прежде всего учитывают качество работы своего сотрудника (71,3%), его дисциплинированность и исполнительность (57,4%), а также интенсивность его труда (51,5%). Чаще всего не влияют на данное решение такие переменные, как пол (86,1%) и возраст сотрудника (72,3%), лояльность сотрудника к руководителю (67,3 %) и симпатия или антипатия к сотруднику (61,4%). Руководители, наделенные способностью управлять своими эмоциями (-0,267) при премировании своих подчиненных, как выяснилось, не учитывают лишь симпатию или антипатию к сотруднику. Дисциплинированность и исполнительность сотрудника чаще не берут во внимание руководители-экстраверты (-0,222).

Уровень собственной успешности в качестве руководителя большинство респондентов считают достаточно высоким. На шкале отметили 4 балла 31,7%; 5–7 баллов указали 59,5% руководителей школ. Примерно на таком же уровне руководители оценивают удовлетворенность своей работой: 4 балла отметили 22,8% респондентов, 5–7 баллов – 68,3% руководителей. Данные результаты свидетельствуют о достаточно высокой оценке собственной успешности и удовлетворенности своей работой.

Когнитивный компонент отношения и социально-психологические характеристики личности руководителей обнаружили множество тесных взаимосвязей. Наибольшее количество связано с переменными эмоционального интеллекта. Высокий эмоциональный интеллект чаще наблюдается у руководителей, которые не считают важным учитывать в принятии решений по поводу распределения рабочего задания симпатию или антипатию к сотруднику, свое настроение в настоящий момент, а также лояльность сотрудника к себе как к руководителю. В принятии решений по поводу наказания подчиненных педагоги-руководители редко учитывают свои эмоции, которые вызвал поступок подчиненного, малозначима оказалось интенсивность труда сотрудника, симпатия или антипатия к сотруднику, а также лояльность сотрудника к себе как к руководителю. В принятии решений по поводу премирования подчиненных руководителями не учитывается лишь уровень симпатии к сотруднику.

Как выяснилось, руководители с выраженной манипулятивностью в процессе принятия решений по поводу распределения рабочего задания склонны учитывать уровень конфликтности сотрудника.

Высокая личностная тревожность характерна для тех руководителей, которые учитывают в принятии решения по поводу наказания подчиненных эмоции, которые вызвал у них поступок педагога.

Руководители-экстраверты в принятии решений по поводу премирования подчиненных не считают важным брать во внимание дисциплинированность и исполнительность сотрудника.

Вывод. В управленческой деятельности руководителей образовательных учреждений три компонента отношения представлены неравномерно. В большинстве случаев педагог-руководитель рассматривает проблему в коллективе через призму своих установок и убеждений, которые появляются у него под влиянием одного, наиболее выраженного, компонента отношения.

Социально-психологические характеристики личности руководителя школы были рассмотрены нами как факторы, обуславливающие отношение руководителей к подчиненным-учителям. Это отношение проявляется, прежде всего, в специфике управленческого общения. Эмоциональный интеллект является основным фактором эмоционального, поведенческого и когнитивного компонента отношения руководителей школ к подчиненным. Учитывая специфику управления учебным учреждением, где, как правило, преобладает женский коллектив и большинство руководителей также являются женщинами, мы считаем, что в основе отношения руководителя школы к подчиненным-учителям находится эмоциональный компонент. Подтверждение того, что женщинам в процессе управленческой деятельности в большей мере, в отличие от мужчин, свойственно реагировать на ситуацию эмоционально, независимо от уровня важности данной ситуации, можно встретить в работах Л.Ф. Вязниковой и Д. Гоулмана [2; 3]. Эмоциональный интеллект, как одна из вышеперечисленных социально-психологических характеристик личности, обнаруживает наибольшее количество связей со всеми компонентами отношения. Определенная их выраженность у руководителя может способствовать как позитивному, так и негативному отношению руководителя школы к учителям, что приводит, соответственно, либо к гармоничному, либо, наоборот, к дисгармоничному развитию взаимоотношений в школьном коллективе.

Литература

1. *Бовина И.Б., Дворянчиков Н.В., Авдеев Е.С., Сафуанов Ф.С., Коноплева И.Н. Эффективный директор школы в представлениях руководителей образовательных учреждений [Электронный ресурс] // Психологическая наука и образование psyedu.ru. 2013. № 4. С. 250–258. URL: http://psyjournals.ru/psyedu_ru/2013/n4/65828.shtml*
2. *Вязникова Л.Ф. Психологические основания профессиональной переподготовки руководителей системы образования: время перемен: монография. М.: МПСИ-Х: ХГПУ, 2002. 281 с.*

3. *Гоулман Д.* Эмоциональный интеллект: монография / Пер. с англ. А.П. Исаевой. М.: АСТ; Хранитель, 2008. 478 с.
4. *Дворянчиков Н.В., Будыкин С.В., Авдеев Е.С., Бовина И.Б.* Профессионализм в деятельности директора школы: особенности обыденных представлений в группах директоров, учителей и родителей [Электронный ресурс] // Психология и право. 2016. Т. 6. № 3. С. 1–13. doi:10.17759/psylaw.2016060301
5. *Корнилова Т.В.* Диагностика «личностных факторов» принятия решений // Вопросы психологии. 1994. № 6. С. 99–109.
6. *Ломов Б.Ф.* Системность в психологии: монография / Под общ. ред. В.А. Барабанщикова, Д.Н. Завалишиной, В.А. Пономаренко. М.: Изд-во «Институт практической психологии», 1996. 384 с.
7. *Мангутов И.С. Уманский Л.И.* Организатор и организационная деятельность. Л.: ЛГУ, 1975. 312 с.
8. *Мясищев В.Н.* Психология отношений: монография / Под общ. ред. А.А. Бодалева. М.: Изд-во «Институт практической психологии», 1998. 368 с.
9. *Филинкова Е.Б.* Мотивация принятия решения руководителями школы о переходе на следующий уровень управления // Сибирский психологический журнал. 2012. № 45. С. 73–85.
10. *Хребина С.В.* Организационная психология образования: Феноменология и концепция развития. Пятигорск: Изд-во «Пятигорский государственный лингвистический университет», 2007. 288 с.
11. *Шакуров Р.Х.* Директор школы и педагогический коллектив: социально-психологический аспект. Киев: Радянська школа, 1978. 208 с.

Socio-psychological characteristics of the leaders of today's schools: the role of emotional intelligence in building a model of an effective leader

Mironova S. G., Postgraduate student, Moscow state regional University (sveta-mir1981@mail.ru)

The article presents the data of study of expression of emotional intelligence in school leaders. Emotional intelligence, as one of the socio-psychological characteristics of personality, showed the closest relationship with the components of attitude of heads of schools towards his subordinates. In turn, these components of the relationship, in our opinion, represent a modern model of the head of school. The study surveyed 101 head of school from the Moscow region in age from 26 to 65 years males - 8.9 per cent; the Director of schools is 57, the position of Deputy Director of school on teaching and educational work of 44 people, a complex of six methods. One of which is the Author's questionnaire, the study of socio-psychological personality characteristics and components of attitude of heads of schools to subordinates-teachers. The rest EMIN questionnaire D. V. Lyusina, allowing to identify the level of emotional intelligence, the scale of personal anxiety CH. D. Spielberger, L. Y. Hanin, diagnosis of Machiavellianism personality of V. V. Znakov, the scale measure the level of sociability of the individual L.N. Lutoshkina, diagnosis of the tendency to stress G. Jackson. On the basis of obtained results it is concluded that the most important socio-psychological characteristics of personality is the emotional intelligence that allows a supervisor not only to understand their own and others' emotions, to manage them successfully, but also contribute to the ability to arouse certain feelings in the people around them. Model the relationship of the heads of educational institutions to the staff, includes three components: emotional, behavioral and cognitive. It is suggested that such socio-psychological characteristics of personality as emotional intelligence, manipulative, sociability, anxiety and stress have a close relationship with all components of the attitude of heads of schools for their employees.

Key words: head of school, emotional intelligence, sociability, anxiety, manipulation, stress stability.

References

1. Bovina I. B., Dvoryanchikov N.V., Avdeev E. S., Safuanov F. S., Konopleva I. N. Effective school director in representations of heads of educational institutions. Jelektronnyj resurc // Psichologicheskaja nauka i obrazovanie psyedu.ru. 2013. No. 4. P. 250-258. URL: http://psyjournals.ru/psyedu_ru/2013/n4/65828.shtml

2. Vyaznikova L. F. Psychological foundations of professional training of heads of an education system: time for a change // Vyaznikova L. F.. Monograph. Moscow: MPSI - X: HDPY, 2002. 281 p.
3. Golman D. Emotional intelligence / Daniel Holman. Monograph. per. from English. A. P. Isaeva. Moscow: AST Moskva: Khranitel, 2008. 478 p.
4. Dvoryanchikov N.V.. Budycin S. V., Avdeev E. S., Bovina I. B. Professionalism in the work of the Director of the school: characteristics of ordinary representations of groups of principals, teachers and parents. [Elektronnyi resurce] // *Psikhologiya i pravo*. 2016. Volume 6. No. 3. p. 1-13. doi:10.17759/psylaw.2016060301
5. Kornilova T. V. Diagnosis of "personality factors" decision-making // *Questions of psychology*. 1994. No. 6, p. 99-109
6. Lomov B. F. Consistency in psychology. // Monograph / Under the General editorship of V. A. Barabanschikova, D. N. Zavalishin and V. A. Ponomarenko. M.: Publishing house "Institute of practical psychology", 1996. 384 p.
7. Mangutov I. S. Umansky, L. I., the Organizer and organizational activities. Leningrad: Leningrad state University, 1975. 312 p.
8. Myasishev V. N. Psychology of relations // Monograph / Under the General editorship of A. A. Volumes. M.: Publishing house "Institute of practical psychology", 1998. 368 p.
9. Filinkova, E. B. Motivation decision-making by school leaders on transition to the next level of management // *Siberian psychological journal*. 2012. No. 45. P. 73-85.
10. Hrabina S. V. Organizational psychology of education: Phenomenology and concept development. Pyatigorsk.: Publishing house "Pyatigorsk state linguistic University". 2007. 288 p.
11. Shakurov R. H. The Director of the school and the teaching staff: a socio – psychological aspect. Kiev: Radjanska school, 1978. 208 p.